

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Dalam sebuah organisasi, sumber daya manusia memegang peranan penting untuk mencapai tujuan dari suatu organisasi. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor utama dalam pengembangan organisasi sehingga upaya untuk meningkatkan sumber daya manusia merupakan strategi utama dalam mencapai persaingan yang semakin ketat di era milenial ini. Pelaksanaan kegiatan dalam organisasi dilakukan oleh manusia yang bertindak sebagai aktor dalam organisasi, sehingga dengan sendirinya kinerja organisasi sangat dipengaruhi oleh perilaku manusia yang ada dalam organisasi.

Manajemen sumber daya manusia pada dasarnya merupakan langkah-langkah perencanaan, penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan pengguna sumber daya manusia untuk mencapai tujuan baik individu maupun organisasi. Untuk itu, diperlukan adanya suatu manajemen yang baik untuk mengatur orang tersebut secara efektif dan efisien, agar tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi dapat terwujud. Suatu organisasi dapat maju ataupun hancur akibat kinerja manusia yang ada di dalam organisasi tersebut.

Kinerja organisasi dapat dipandang sebagai totalitas hasil kerja yang dicapai suatu organisasi. Kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Kinerja yang optimal merupakan cerminan kinerja yang ideal. Melaksanakan kinerja sesuai standar yang ada akan lebih cepat mendukung tercapainya tujuan organisasi.

Salah satu organisasi yang memerlukan kinerja yang baik adalah organisasi Pemerintahan. Pemerintah Kota Bandung sebagai Pemerintah Daerah yang mempunyai fungsi hakikinya adalah memelihara ketentraman masyarakat dan ketertiban umum, selain menyediakan kebutuhan dasar masyarakat (pendidikan, kesehatan, lapangan pekerjaan, fasilitas umum). Dalam melaksanakan fungsi tersebut Pemerintah Kota Bandung membuat peraturan – peraturan daerah salah satunya Peraturan Daerah Kota Bandung Nomor 11 Tahun 2005 Tentang Penyelenggaraan Ketertiban, Kebersihan, dan Keindahan. Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pedoman Satuan Polisi Pamong Praja Pasal 148 ayat (1) bahwa kedudukan Polisi Pamong Praja sebagai Perangkat Daerah mempunyai tugas membantu Kepala Daerah dalam memelihara ketentraman dan ketertiban umum serta penegakan Peraturan Daerah dan Keputusan Kepala Daerah. Adapun Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 2010 tentang Pedoman Satuan Polisi Pamong Praja menjelaskan tugas perlindungan masyarakat merupakan bagian dari fungsi penyelenggaraan ketertiban umum dan ketentraman masyarakat.

Mengingat pentingnya pelaksanaan pemerintah yang berdayaguna, berhasil guna, bersih dan bertanggung jawab, telah diterbitkan Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. Dalam melaksanakan intruksi tersebut Walikota Bandung telah memberikan tugas pokok kepada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bandung berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 06 Tahun 2013 untuk menyelenggarakan penegakan Peraturan Daerah dan Peraturan Walikota, penyelenggaraan ketertiban umum, ketentraman masyarakat serta perlindungan masyarakat.

Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bandung adalah salah satu instansi pemerintahan yang membantu aktivitas pemerintahan serta melaksanakan segala

peraturan pemerintah yang harus dilaksanakan. Saat ini anggota lapangan Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bandung berjumlah 224 orang. Berikut adalah data anggota lapangan Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bandung tahun 2018 :

Tabel 1.1 Data Anggota Lapangan SATPOL PP Kota Bandung

No.	Pangkat	Jumlah (orang)
1	Pengatur Tk.I	7
2	Pengatur	133
3	Pengatur Muda Tk.I	26
4	Pengatur Muda	35
5	Juru Tk.I	8
6	Juru	15
	Total	224

Sumber : SATPOL PP Kota Bandung 2018

Berdasarkan data tabel 1.1 ketenagakerjaan Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bandung memiliki pegawai yang turun langsung ke lapangan sebanyak 224 orang yang terdiri dari 6 pangkat yaitu : Pengatur Tk.I sebanyak 7 orang, Pengatur sebanyak 133 orang, Pengatur Muda Tk.I sebanyak 26 orang, Pengatur Muda sebanyak 35 orang, Juru Tk.I sebanyak 8 orang dan Juru sebanyak 15 orang.

Kinerja memiliki peranan penting karena merupakan bentuk hasil akhir dari proses pegawai menyelesaikan tugasnya. Salah satu instansi pemerintahan yang dituntut untuk melaksanakan tugasnya dengan baik yaitu Satuan Polisi Pamong Praja. Anggota Satuan Polisi Pamong Praja yang melaksanakan tugasnya dengan tidak benar dan asal – asalan akan memiliki kinerja yang rendah. Dalam dunia organisasi, kinerja berperan penting dalam usaha pencapaian tujuan organisasi.

Menurut A.A Anwar Prabu Mangkunegara (2015:67) menyatakan “kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang diberikan kepadanya.” Dalam

menentukan kinerja, instansi atau organisasi harusnya memiliki beberapa komponen yang menjadi alat ukur kinerja, meliputi kualitas pekerjaan, inisiatif, kehadiran, sikap, kerjasama, keandalan, pengetahuan, tanggung jawab, dan pemanfaatan waktu kerja.

Dalam setiap instansi pasti mempunyai standar kinerja pegawai yang berbeda, termasuk Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bandung. Berikut data yang penulis peroleh mengenai standar nilai kinerja Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bandung :

Tabel 1.2 Standar Nilai Kinerja Pegawai SATPOL PP Kota Bandung

No.	Nilai (%)	Predikat	Keterangan
1	85 – 100	A	Sangat Baik
2	71 -84	B	Baik
3	61 – 70	C	Cukup
4	51 – 60	D	Kurang
5	50 ke bawah	E	Buruk

Sumber : SATPOL PP Kota Bandung

Berdasarkan tabel 1.2 dapat dilihat standar kinerja pegawai yang telah ditentukan oleh Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bandung yaitu nilai 85-100 merupakan standar nilai sangat baik dengan predikat A, nilai 71-84 merupakan standar nilai baik dengan predikat B, nilai 61-70 merupakan standar nilai cukup baik dengan predikat C, sedangkan nilai 51-60 merupakan standar nilai kurang dengan predikat D dan nilai 50 ke bawah merupakan standar nilai buruk dengan predikat E. Sehingga bisa menentukan sejauh mana nilai kinerja pegawainya.

Penilaian standar kinerja tersebut dinilai langsung oleh Pejabat Penilai yaitu atasan langsung Pegawai Negeri Sipil yang dinilai. Pejabat Penilai melakukan

penilaian pelaksanaan pekerjaan terhadap Pegawai Negeri Sipil yang berada dalam lingkungannya pada akhir bulan Desember tiap tahunnya.

Permasalahan yang dialami Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bandung dapat diketahui berdasarkan data rekap hasil kinerja pegawai pada tahun 2015-2017 sebagai berikut :

Tabel 1.3 Data Pencapaian Kinerja SATPOL PP Kota Bandung 2015 - 2017

No.	Tahun	Angka	Predikat	Keterangan
1	2015	87	A	Sangat Baik
2	2016	74	B	Baik
3	2017	70	C	Cukup

Sumber : SATPOL PP Kota Bandung

Berdasarkan tabel 1.3 menunjukkan bahwa kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bandung mengalami penurunan atau belum memenuhi pencapaian target kinerja yang terjadi dimana pada tahun 2015 mendapat angka 87 dengan predikat A (sangat baik), sedangkan pada tahun 2016 mengalami penurunan dengan angka 74 dengan predikat B (baik), pada tahun 2017 juga mengalami penurunan dengan angka 70 dengan predikat C (cukup).

Penilaian data pencapaian kinerja tersebut didapat dari hasil rata-rata dari nilai sub-sub unsur penilaian, dimana pada setiap unsur penilaian ditentukan dahulu nilainya dengan angka kemudian ditentukan nilai sebutannya.

Jika kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bandung terus mengalami penurunan tiap tahunnya maka setiap pegawai harus terus meningkatkan kinerja agar lebih baik di kemudian hari dan mendapatkan hasil yang maksimal.

Kinerja dalam organisasi dapat dipandang sebagai totalitas hasil kerja yang dicapai suatu organisasi. Kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja. Kinerja yang optimal merupakan kinerja yang ideal, kinerja yang sesuai dengan standar yang ada serta mendukung tercapainya tujuan organisasi.

Untuk mendukung permasalahan kinerja pegawai yang terjadi pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bandung peneliti melakukan pra survei dengan membagikan kuesioner kepada 30 responden. Berikut hasil kuesioner pra survei mengenai kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bandung :

Tabel 1.4 Hasil Kuesioner Pra Survei Kinerja Pegawai SATPOL PP Kota Bandung

Variabel Kinerja		Jawaban					Jumlah responden	Faktual Skor	Realisasi %	Ideal Skor
No	Dimensi	SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)				
1	Kualitas kerja	6	9	8	7	-	30	104	69	150
2	Kuantitas kerja	4	7	10	9	-	30	96	64	150
3	Tanggung Jawab	5	5	10	10	-	30	95	63	150
4	Kerja sama	5	9	10	6	-	30	103	68	150
5	Inisiatif	8	9	6	7	-	30	108	72	150
Jumlah skor rata-rata								101	67	150
Jumlah Skor = Nilai x F										
Realisasi = Faktual Skor : (Nilai Tertinggi x Jumlah Responden) x 100%										
Jumlah Skor rata-rata = Total Realisasi : Total Pernyataan										

Sumber : Hasil Olah Data Kuesioner Pra Survei 2018

Berdasarkan tabel 1.4 dapat dilihat bahwa kondisi kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bandung yang secara keseluruhan dapat dikatakan belum sesuai dengan yang diharapkan dengan rata-rata faktual skor sebesar 101 dari ideal

skor 150 yang telah ditetapkan, serta realisasi mencapai 67% dari 100% yang diharapkan. Dimensi tanggung jawab memperoleh faktual skor 95 dari ideal skor 150 dengan realisasi 63% dari 100% dimana menjadi nilai faktual skor paling terendah dari dimensi yang lainnya.

Peneliti membagikan kuesioner kepada pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bandung dan pengukurannya menggunakan lima variabel yang bermasalah terhadap kinerja pegawai. Alasan peneliti membagikan kuesioner yaitu untuk mengetahui masalah-masalah apa saja yang mempengaruhi kinerja pegawai. Berikut ini data yang diperoleh peneliti mengenai faktor yang bermasalah terhadap kinerja pegawai SATPOL PP Kota Bandung :

Tabel 1.5 Faktor yang Bermasalah terhadap Kinerja Pegawai SATPOL PP Kota Bandung

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Mean
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)	
Lingkungan Kerja	Fisik	15	7	6	2	-	4,1
	Non Fisik	14	8	6	2	-	4,1
Skor rata-rata lingkungan kerja							4,1
<i>Job Involvement</i> (keterlibatan kerja)	Perasaan berarti	3	11	9	7	-	3,3
	Rasa aman	4	8	7	8	3	3
	Perasaan ketersediaan secara psikologis	1	9	8	10	2	2,9
Skor rata-rata <i>job involvement</i>							3
Kecerdasan Emosional	Kesadaran diri	11	9	10	-	-	4
	Pengaturan diri	10	8	9	3	-	3,8
	Motivasi	10	8	7	5	-	3,7
	Empati	11	9	7	3	-	3,9
	Keterampilan sosial	15	10	4	1	-	4,3
Skor rata-rata kecerdasan emosional							3,9

Kecerdasan Spritual	Fleksibel	10	8	6	6	-	3,7
	Kesadaran diri	8	9	9	4	-	3,7
	Mempunyai visi	4	14	10	2	-	3,6
	Berpandangan holistik	7	13	6	4	-	3,7
Skor rata-rata kecerdasan spritual							3,7
Kecerdasan Intelektual	Kemampuan memecahkan masalah	4	9	10	7	-	3,3
	Intelegensi verbal	2	6	15	5	2	3
	Intelegensi praktis	-	10	16	2	2	3,1
Skor rata-rata kecerdasan intelektual							3,1
Mean = Nilai x F : Jumlah responden (30 orang)							

Sumber : Hasil Olah Data Kuesioner Pra Survei 2018

Berdasarkan tabel 1.5 faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu *job involvement* dan kecerdasan ntelektual karena faktor-faktor tersebut memiliki nilai yang paling rendah diantara lima variabel yang digunakan menjadi parameter penelitian. *Job involvement* mendapatkan skor rata – rata dengan angka 3 sedangkan kecerdasan intelektual mendapatkan skor rata -rata dengan angka 3,1 dengan begitu skor rata – rata variabel *job involvement* dan kecerdasan intelektual berada jauh dibawah variabel kecerdasan spritual dengan skor rata – rata 3,7 serta kecerdasan emosional dengan skor rata - rata 3,9 dan lingkungan kerja dengan skor rata – rata 4.

Job involvement (keterlibatan kerja) merupakan bagian dari sikap kerja pegawai yang menganggap pekerjaannya lebih penting dan mendedikasikan hidupnya untuk pekerjaan tersebut. Menurut Umam (2010) menyatakan bahwa keterlibatan kerja merupakan derajat seseorang secara psikologis mengartikan dirinya dengan pekerjaan dan menganggap tingkat kinerjanya sebagai hal penting bagi harga diri.

Job involvement (keterlibatan kerja) menentukan aspek-aspek proses kinerja pekerjaan. Suatu perusahaan dapat berjalan efektif dan efisien karena sumber daya manusia yang mendukung salah satu faktornya adalah keterlibatan kerjanya yang dapat membantu suatu kegiatan proses kinerja dengan tingkat keberhasilan suatu proses kerja yang tinggi maka kinerja dapat dikatakan dengan baik. Berikut hasil pra survei mengenai *job involvement* pegawai SATPOL PP Kota Bandung :

Tabel 1.6 Hasil Pra Survei Mengenai *Job Involvement* Pegawai SATPOL PP Kota Bandung

No	Dimensi	Frekuensi					Faktual Skor	Realisasi (%)	Skor Ideal
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)			
1	Perasaan berarti	3	11	9	7	-	100	66	150
2	Rasa aman	4	8	7	8	3	103	68	150
3	Perasaan ketersediaan secara psikologis	1	9	8	10	2	87	58	150
Jumlah skor rata-rata							97	64	150
Jumlah skor = Nilai x F									
Realisasi = Jumlah Skor : (F Tertinggi x Jumlah responden) x 100%									
Jumlah skor rata-rata = Total Realisasi : Total Pernyataan									

Sumber : Hasil Olah Data Kuesioner Pra Survei 2018

Berdasarkan tabel 1.6 dapat dilihat bahwa keterlibatan kerja pegawai secara keseluruhan belum mencapai target dengan rata – rata faktual skor sebesar 97 dari target 150 dengan realisasi 64%. Hal ini menunjukkan bahwa adalah masalah pada dimensi perasaan berarti masih ada pegawai yang merasa dirinya tidak berarti dalam tugas tersebut. Masalah pada dimensi rasa aman masih ada pegawai yang belum merasa aman saat melaksanakan tugasnya. Dalam dimensi perasaan ketersediaan secara psikologis masih ada pegawai yang merasa belum siap jika diberikan tugas tambahan dan bukan bidangnya.

Faktor kedua yang mempengaruhi kinerja yaitu kecerdasan intelektual. Dalam dunia kerja erat kaitannya dengan kecerdasan intelektual yang dimiliki oleh seseorang, pegawai yang memiliki IQ yang tinggi diharapkan dapat menghasilkan kinerja yang lebih baik dibandingkan mereka yang memiliki IQ rendah. Hal ini karena yang memiliki IQ tinggi akan lebih mudah untuk menyerap ilmu yang diberikan sehingga kemampuannya dalam melaksanakan tugas dan memecahkan masalah yang berkaitan dengan pekerjaannya akan lebih baik. Kecerdasan intelektual menjadi sebuah prasyarat awal yang menentukan level kemampuan minimal tertentu yang dibutuhkan.

Kecerdasan intelektual mempunyai tiga dimensi yaitu : kemampuan memecahkan masalah, intelegensi verbal dan intelegensi praktis. Berikut data hasil kuesioner pra survei mengenai kecerdasan intelektual pada pegawai SATPOL PP Kota Bandung :

Tabel 1.7 Hasil Kuesioner Pra Survei Mengenai Kecerdasan Intelektual Pegawai SATPOL PP Kota Bandung

No	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Realisasi (%)	Target
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)			
1	Kemampuan Memecahkan Masalah	4	9	10	7	-	100	66	150
2	Intelegensi Verbal	2	6	15	5	2	91	60	150
3	Intelegensi Praktis	-	10	16	2	2	94	62	150
Jumlah skor rata-rata							95	62	150
Jumlah skor = Nilai x F									
Realisasi = Jumlah Skor : (F Tertinggi x Jumlah responden) x 100%									
Jumlah skor rata-rata = Total Realisasi : Total Pernyataan									

Sumber : Hasil Olah Data Kuesioner Pra Survei 2018

Berdasarkan tabel 1.7 dapat dilihat bahwa kecerdasan intelektual secara keseluruhan belum sesuai yang diharapkan dengan rata-rata faktual skor sebesar 95 dari target 150 dengan realisasi 62%. Kecerdasan intelektual menjadi salah satu yang perlu diperhatikan dalam meningkatkan kinerja, karena pengetahuan saja tidak cukup bagi pegawai, tetapi juga perlu disertai dengan kemampuan memecahkan masalah, intelegensi verbal dan intelegensi praktis lainnya secara spesifik.

Kinerja pegawai sangatlah penting dan menjadi modal utama untuk tercapainya tujuan organisasi. Kinerja harus berkembang dengan beberapa hal yang mempengaruhi dan akan diteliti disini yaitu *job involvement* dan kecerdasan intelektual. Berdasarkan uraian permasalahan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul **“Pengaruh *Job Involvement* dan Kecerdasan Intelektual Terhadap Kinerja Pegawai Pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bandung.”**

1.2 Identifikasi Masalah Dan Rumusan Masalah Penelitian

Masalah pada hakekatnya merupakan suatu keadaan yang menunjukkan adanya kesenjangan antara rencana dengan pelaksanaan, antara harapan dengan kenyataan, antara teori dengan fakta. Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah dipaparkan sebelumnya, maka peneliti dapat mengidentifikasi dan merumuskan masalah yang dilakukan dalam penelitian ini.

1.2.1 Identifikasi Masalah Peneliti

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh penulis terlihat adanya permasalahan dalam kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bandung diantaranya :

1. Pencapaian kinerja pegawai dari tahun 2015 sampai 2017 mengalami penurunan
2. Kinerja pegawai yang belum optimal dilihat dari hasil pra survei yang mendapatkan rata - rata faktual skor sebesar 101 dari ideal skor 150 dengan tingkat realisasi 67% dari target 100%
3. Kurang optimalnya tanggung jawab pegawai terhadap pekerjaannya dilihat dari hasil pra survei kinerja pegawai
4. Kinerja pegawai yang paling rendah dipengaruhi oleh *job involvement* dan kecerdasan intelektual
5. *Job involvement* pegawai yang kurang optimal dilihat dari hasil pra survei mengenai faktor yang bermasalah dalam kinerja pegawai dengan nilai mean 3
6. Kecerdasan intelektual pegawai belum optimal dilihat dari hasil pra survei mengenai faktor yang bermasalah dalam kinerja pegawai dengan nilai mean 3,1

1.2.2 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan uraian identifikasi masalah diatas, maka dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimana *job involvement* pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bandung.
2. Bagaimana kecerdasan intelektual pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bandung.
3. Bagaimana kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bandung.
4. Seberapa besar pengaruh *job involvement* dan kecerdasan intelektual terhadap kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bandung secara simultan dan parsial.

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan diadakannya penelitian yang dilakukan adalah untuk mengetahui dan menganalisis :

1. *Job involvement* pegawai pada Satuan Polisi Pamong Kota Bandung.
2. Kecerdasan intelektual pegawai pada Satuan Polisi Pamong Kota Bandung.
3. Kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bandung.
4. Besarnya pengaruh *job involvement* dan kecerdasan intelektual terhadap kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bandung baik secara simultan maupun parsial.

1.4 Kegunaan Penelitian

Penulis mengharapkan penelitian ini dapat memberikan hasil yang bermanfaat sejalan dengan tujuan penelitian. Hasil penelitian berguna baik secara akademis maupun praktis.

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Dapat memperkaya konsep atau teori yang menyokong perkembangan ilmu pengetahuan manajemen sumber daya manusia, khususnya yang terkait dengan pengaruh *job involvement* dan kecerdasan intelektual terhadap kinerja. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan diskusi atau wacana ilmiah serta dapat digunakan sebagai dasar penelitian selanjutnya.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Adapun kegunaan praktis dari penelitian ini yaitu :

1. Bagi SATPOL PP Kota Bandung

Hasil penelitian diharapkan dapat digunakan sebagai masukan referensi bagi perusahaan untuk mengambil kebijakan atau keputusan yang dipandang perlu dalam usaha meningkatkan kinerja karyawan.

2. Bagi Karyawan

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan masukan bagi karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas dengan baik.

3. Bagi pihak lain

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi, wawasan dan pengalaman secara langsung dalam menghadapi permasalahan yang ada dalam dunia kerja serta dapat digunakan untuk latihan menerapkan antara teori yang didapat dari bangku kuliah dengan dunia kerja atau kenyataan.