

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia merupakan aset yang sangat penting dan tidak tergantikan dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi, baik di sektor publik maupun swasta. Keberadaan sumber daya manusia yang berkualitas menjadi faktor penentu dalam menjalankan fungsi manajerial, operasional, maupun pelayanan. Tanpa didukung oleh pegawai yang kompeten, profesional, dan berdedikasi tinggi, berbagai sumber daya lain seperti modal, teknologi, maupun infrastruktur tidak akan mampu memberikan kontribusi optimal bagi pencapaian tujuan organisasi. Dalam konteks organisasi pemerintahan, keberadaan aparatur sipil negara memegang peranan yang sangat krusial karena merekalah yang bertugas melaksanakan kebijakan publik, memberikan pelayanan kepada masyarakat, serta menjadi penggerak utama dalam proses pembangunan.

Kualitas aparatur sipil negara sangat memengaruhi keberhasilan tercapainya tujuan pembangunan nasional maupun daerah. Aparatur yang memiliki kompetensi tinggi, etos kerja baik, dan loyalitas terhadap organisasi akan mampu memberikan pelayanan publik yang profesional, adil, dan transparan. Hal ini sejalan dengan tuntutan masyarakat yang semakin kritis dan dinamis, di mana kualitas pelayanan publik menjadi tolok ukur kepercayaan terhadap pemerintah. Dengan demikian, peningkatan kinerja pegawai bukan sekadar kebutuhan teknis, melainkan sebuah keharusan strategis

yang menentukan keberlangsungan serta reputasi instansi pemerintahan di mata masyarakat.

Oleh karena itu, peningkatan kinerja pegawai menjadi salah satu fokus utama dalam rangka mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik (good governance). Penerapan good governance menekankan pada prinsip akuntabilitas, transparansi, efektivitas, dan partisipasi publik. Untuk mewujudkan hal tersebut, pemerintah dituntut memiliki aparatur yang tidak hanya bekerja sesuai prosedur, tetapi juga mampu menampilkan profesionalisme, menjunjung tinggi budaya organisasi, serta memiliki komitmen yang kuat terhadap tugas dan tanggung jawabnya. Dengan dukungan sumber daya manusia yang berkualitas, diharapkan pelayanan publik dapat berjalan efektif, pembangunan dapat terlaksana dengan baik, serta kepercayaan masyarakat terhadap pemerintah semakin meningkat.

Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kota Surabaya merupakan salah satu perangkat daerah yang memiliki tugas pokok menegakkan peraturan daerah, menyelenggarakan ketertiban umum, serta memberikan perlindungan kepada masyarakat. Keberadaan Satpol PP menjadi sangat vital karena berfungsi sebagai garda terdepan dalam menjaga ketentraman dan ketertiban di tengah masyarakat, sekaligus memastikan bahwa seluruh aturan daerah dapat dijalankan dengan baik. Tugas tersebut memiliki tingkat kompleksitas yang tinggi karena langsung bersentuhan dengan kepentingan publik, sehingga menuntut setiap pegawai Satpol PP untuk selalu profesional, berintegritas, tegas, dan konsisten dalam melaksanakan kewajibannya. Profesionalisme dan integritas pegawai menjadi cerminan kualitas pelayanan publik

sekaligus faktor yang memengaruhi kepercayaan masyarakat terhadap pemerintah daerah.

Namun demikian, dalam praktik pelaksanaan tugas, masih ditemukan berbagai tantangan yang dihadapi oleh Satpol PP Kota Surabaya. Beberapa kendala yang muncul di antaranya adalah kurangnya konsistensi dalam menegakkan aturan, resistensi atau penolakan dari sebagian masyarakat terhadap tindakan penertiban, hingga keterbatasan sumber daya, baik dalam aspek jumlah personel, sarana prasarana, maupun dukungan anggaran. Kondisi tersebut sering kali menjadi hambatan dalam upaya menciptakan ketertiban umum yang berkelanjutan. Oleh karena itu, diperlukan upaya strategis untuk meningkatkan kinerja pegawai, tidak hanya melalui peningkatan kapasitas teknis, tetapi juga melalui penguatan faktor internal organisasi seperti profesionalisme, budaya organisasi, dan komitmen organisasi yang dapat mendorong terciptanya kinerja yang lebih optimal.

Fenomena kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kota Surabaya menjadi isu penting yang perlu diperhatikan, mengingat instansi ini berperan langsung dalam menjaga ketertiban umum, menegakkan peraturan daerah, serta memberikan perlindungan kepada masyarakat. Tugas tersebut menuntut setiap pegawai untuk bekerja secara profesional, disiplin, dan penuh tanggung jawab. Kinerja pegawai yang optimal akan mendukung terwujudnya pelayanan publik yang baik, meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap pemerintah daerah, sekaligus menciptakan kondisi sosial yang tertib, aman, dan kondusif. Dengan demikian, kinerja

pegawai Satpol PP tidak hanya berpengaruh pada efektivitas organisasi, tetapi juga pada kualitas kehidupan masyarakat Kota Surabaya secara keseluruhan.

Fenomena lain yang muncul adalah bahwa tugas Satpol PP sering kali menghadapi berbagai tantangan di lapangan, seperti penolakan atau resistensi dari masyarakat terhadap penertiban, keterbatasan jumlah personel, serta kompleksitas masalah sosial yang harus ditangani. Kondisi tersebut menuntut pegawai Satpol PP untuk memiliki sikap profesional, berintegritas, dan berkomitmen tinggi terhadap organisasi. Tanpa kinerja yang memadai, pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Satpol PP akan terhambat, sehingga tujuan utama dalam menegakkan aturan dan menjaga ketertiban umum tidak dapat tercapai dengan maksimal. Oleh karena itu, peningkatan kinerja pegawai menjadi kebutuhan strategis yang tidak dapat diabaikan.

Fenomena pentingnya kinerja pegawai ini juga berkaitan erat dengan faktor internal organisasi, seperti profesionalisme, budaya organisasi, dan komitmen organisasi. Profesionalisme yang tinggi akan mencerminkan kemampuan dan keahlian pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai standar yang berlaku. Budaya organisasi yang positif akan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung kolaborasi. Sementara itu, komitmen organisasi akan mendorong loyalitas pegawai dalam mengabdikan dan mencapai tujuan bersama. Dengan menguatkan ketiga aspek tersebut, diharapkan kinerja pegawai Satpol PP Kota Surabaya dapat terus ditingkatkan, sehingga instansi ini mampu menjalankan fungsinya secara efektif, adil, dan berkelanjutan.

Beberapa penelitian empiris telah membuktikan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain oleh profesionalisme (Sarinah, 2020; Rahmadani, et al, 2023; Ferawati, et al, 2020; Ichsan, et al, 2022; Parameswari et al, 2020), budaya organisasi (Wiyanto dan Idrus, 2021; Dewi et al, 2021; Deccasari, 2019, Sugiono, 2021, Mohd Isa, et al., 2016), dan komitmen organisasi (Astuti, 2022; Santoso, 2019; Pribowo, 2020; Kristian dan Ferijani, 2020; Ginanjar dan Berliana, 2021).

Akan tetapi masih terdapat kesenjangan penelitian (*research gap*) dari penelitian-penelitian sebelumnya, diantaranya adalah penelitian Muliaty (2021) membuktikan profesionalisme tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai, Ardiyansah dan Mon (2023) membuktikan budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai, Irfan dan Muhammad (2023) membuktikan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Mengingat masih adanya cela atau gap penelitian dari hasil penelitian terdahulu maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lanjutan dengan judul. **“Pengaruh Profesionalisme, Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Surabaya.”**

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka perumusan masalahnya adalah sebagai berikut:

1. Apakah profesionalisme berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Surabaya?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Polisi Pamong Praja Kota Surabaya?
3. Apakah komitmen organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Polisi Pamong Praja Kota Surabaya?
4. Apakah profesionalisme, budaya organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Polisi Pamong Praja Kota Surabaya?
5. Diantara variabel profesionalisme, budaya organisasi dan komitmen organisasi, variabel manakah yang berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai Polisi Pamong Praja Kota Surabaya?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan pada rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh profesionalisme secara parsial terhadap kinerja pegawai Polisi Pamong Praja Kota Surabaya.
2. Untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi secara parsial terhadap kinerja pegawai Polisi Pamong Praja Kota Surabaya.
3. Untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasi secara parsial terhadap kinerja pegawai Polisi Pamong Praja Kota Surabaya.

4. Untuk menganalisis pengaruh profesionalisme, budaya organisasi dan komitmen organisasi secara simultan terhadap kinerja pegawai Polisi Pamong Praja Kota Surabaya.
5. Untuk menganalisis variabel yang berpengaruh dominan, diantara variabel profesionalisme, budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai Polisi Pamong Praja Kota Surabaya.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

##### **1. Bagi Praktisi**

Penelitian ini memiliki manfaat yang signifikan bagi praktisi, khususnya bagi pimpinan dan pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Surabaya. Hasil penelitian dapat dijadikan dasar dalam pengambilan keputusan manajerial, terutama terkait strategi peningkatan kinerja pegawai. Dengan memahami pengaruh profesionalisme, budaya organisasi, dan komitmen organisasi, pimpinan dapat merumuskan kebijakan pembinaan, pelatihan, maupun evaluasi yang lebih tepat sasaran untuk memperkuat kinerja aparatur.

Selain itu, penelitian ini memberikan pedoman bagi praktisi dalam meningkatkan kapasitas pegawai. Melalui temuan penelitian, pihak manajemen dapat merancang program pelatihan teknis maupun non-teknis yang bertujuan membentuk sikap profesional, etika kerja yang baik, serta kedisiplinan yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan Satpol PP. Tidak hanya itu, penelitian ini juga dapat menjadi acuan dalam

membangun budaya organisasi yang positif, di mana nilai kerja sama, keterbukaan, akuntabilitas, dan kedisiplinan dapat ditanamkan untuk menciptakan suasana kerja yang kondusif dan mendukung pencapaian tujuan organisasi secara kolektif.

Lebih jauh, penelitian ini juga bermanfaat dalam memperkuat komitmen organisasi. Dengan mengetahui pentingnya komitmen pegawai terhadap instansi, pimpinan dapat menyusun kebijakan yang mendorong loyalitas, rasa memiliki, dan tanggung jawab terhadap tugas serta organisasi. Hal ini pada akhirnya akan berdampak pada peningkatan motivasi kerja dan kinerja secara berkelanjutan. Selain itu, penelitian ini dapat dimanfaatkan sebagai bahan evaluasi terhadap efektivitas kebijakan sumber daya manusia yang selama ini diterapkan. Jika ditemukan kelemahan, hasil penelitian dapat menjadi dasar perbaikan agar kebijakan yang diambil lebih sesuai dengan kebutuhan organisasi maupun masyarakat yang dilayani.

## **2. Bagi Akademisi**

Bagi akademisi, penelitian ini memberikan kontribusi penting dalam pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia dan administrasi publik. Penelitian ini dapat memperkaya kajian teoritis mengenai pengaruh profesionalisme, budaya organisasi, dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai, sehingga dapat menjadi referensi bagi peneliti lain yang ingin mengkaji tema serupa. Selain itu, penelitian ini juga dapat memperluas wawasan akademisi mengenai faktor-faktor internal organisasi yang berperan dalam meningkatkan kinerja aparatur pemerintahan, terutama pada instansi yang memiliki

tugas menegakkan peraturan daerah dan menjaga ketertiban umum seperti Satuan Polisi Pamong Praja.

Penelitian ini juga bermanfaat sebagai bahan rujukan dalam kegiatan akademik, baik untuk pengembangan teori, penyusunan kurikulum, maupun pengayaan literatur yang digunakan dalam proses pembelajaran di perguruan tinggi. Hasil penelitian dapat digunakan sebagai contoh studi empiris yang menghubungkan konsep teoritis dengan praktik nyata di lapangan, sehingga memberikan gambaran lebih konkret kepada mahasiswa dan peneliti mengenai penerapan teori manajemen sumber daya manusia dalam konteks birokrasi pemerintahan.

Lebih jauh, penelitian ini dapat membuka peluang untuk penelitian lanjutan yang lebih mendalam, baik dengan memperluas variabel, menambah lokasi penelitian, maupun menggunakan metode analisis yang berbeda. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya memberikan manfaat praktis, tetapi juga mendorong perkembangan diskursus akademik yang lebih luas, sekaligus memperkuat kontribusi ilmu pengetahuan dalam mendukung peningkatan kualitas kinerja organisasi publik di Indonesia.