

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Polisi Republik Indonesia adalah aparat negara dimana fungsinya sangat penting dalam kehidupan masyarakat. Polri sebagai organisasi memiliki banyak fungsi dan berperan dalam memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, penegakkan hukum serta melindungi, mengayomi dan melayani masyarakat. Polisi dalam pelayanan masyarakat harus bersedia untuk melayani masyarakat jika terjadi suatu masalah dalam masyarakat, polisi sebagai pengayom harus siap melindungi jika dalam suatu kegiatan masyarakat terjadi tindakan anarkis dan sebagai pengayom polisi harus siap sedia untuk mengayomi dan memberi apresiasi kepada masyarakat (Utami,2017).

Peraturan Kapolri No.11 Tahun 2012 Tentang Penyusunan Penetapan Kinerja di Lingkungan Kepolisian Negara Republik Indonesia mengemukakan bahwa “Kinerja adalah proses manajemen untuk menilai tingkat pencapaian indikator Kinerja, yang membandingkan target Kinerja dengan realisasi kinerja.” Pengukuran kinerja anggota Pori yakni : kepemimpinan, jaringan sosial, komunikasi, pengendalian emosi, agen perubahan, integritas, empati, pengelolaan administrasi, kreativitas dan kemandirian. Kinerja pegawai dalam lembaga ataupun organisasi menuju pada keahlian pegawai dalam melakukan totalitas tugas- tugas yang jadi

tanggung jawabnya. Kinerja seseorang pegawai dikatakan baik apabila dia mempunyai motivasi kerja yang besar yang bisa menuntaskan tugas yang diberikan pas pada waktunya, senantiasa membagikan donasi serta mempunyai perilaku dan sikap yang baik cocok standar kerja yang sudah ditetapkan baik oleh organisasi ataupun nilai- nilai yang berlaku dalam area kerja. Kinerja bisa dipengaruhi oleh sebagian aspek ialah aspek internal serta aspek eksternal. Aspek internal ialah aspek yang berasal dari dalam diri pegawai, sebaliknya aspek eksternal ialah aspek pendukung pegawai dalam bekerja yang berasal dari area(Fauqoni, 2019).

Kepuasan kerja merupakan kondisi emosional yang mengasyikkan dengan gimana para pekerja memandang pekerjaan mereka (Handoko,2011). Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seorang terhadap pekerjaan nya yang bisa dilihat dari perilaku pegawai terhadap pekerjaan serta seluruh suatu dilingkungan pekerjaanya. Kepuasan kerja pada dasarnya ialah perihal yang bertabiat individual, tiap individual mempunyai tingkatan kepuasan kerja yang berbeda- beda cocok dengan kemauan serta sistem nilai yang dianutnya (Yosep Guntur GS,2018). Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja memiliki arti penting bagi karyawan maupun perusahaan, khususnya demi terciptanya keadaan positif di lingkungan kerja. Robbins (2006) juga menyatakan mengenai dampak kepuasan kerja pada kinerja karyawan. Karyawan yang merasa puas dengan kinerjanya memiliki kemungkinan yang lebih besar untuk membicarakan hal-hal positif tentang organisasinya,

membantu yang lain dan berbuat kinerja pekerjaan mereka melampaui perkiraan normal. Penelitian yang dilakukan oleh Novita (2010) menghasilkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja, selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Dewi,dkk (2014) kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kepemimpinan yang efektif harus memberikan pengarahan terhadap usaha-usaha semua anggota dalam mencapai tujuan organisasi. Tanpa kepemimpinan, hubungan antara tujuan perseorangan dan tujuan organisasi mungkin tidak searah. Keadaan ini menimbulkan situasi dimana perseorangan bekerja untuk mencapai tujuan-tujuan pribadinya, sementara keseluruhan organisasi menjadi tidak efisien dalam pencapaian sasaran-sasarannya (Lina,2014). Polri menganut gaya kepemimpinan demokratis yang di dasari oleh sebelas asas Ki Hajar Dewantara, gaya kepemimpinan demokratis merupakan gaya pemimpin yang dapat menghargai karakter dan kemampuan yang dimiliki oleh setiap anggota (Utami,2017). Gaya kepemimpinan demokratis dalam kepolisian menekankan pada kepemimpinan yang dapat mengambil keputusan secara demokratis dan pemberian kebijakan yang tidak menggunakan kekuasaan. Selain itu dalam gaya kepemimpinan kepolisian demokratis terdapat koordinasi yang kuat atas pekerjaan yang diemban masing-masing anggota sehingga kekuatan utamanya bukan kepada pimpinan melainkan partisipasi aktif dari seluruh anggota polisi serta rasa tanggung jawab pemimpin kepada anggota (Utami,2017). Penelitian yang dilakukan oleh

Supriyani (2017) kepemimpinan berpengaruh positif terhadap profesionalisme kinerja anggota Polri, hal ini berarti semakin tinggi anggota Polri merasakan jiwa pemimpin yang baik maka semakin tinggi pula kinerja anggota Polri.

Kinerja pegawai dapat diukur dengan kualitas dan kuantitas dalam bekerja sesuai dengan tanggung jawabnya. Bila kualitas pegawai memadai dan kepuasan kerja pegawai dapat terpenuhi, diharapkan kinerja pegawai dapat meningkat. Dengan hasil kerja yang produktif dan berkualitas serta didukung dengan kemampuan kerjasama yang memadai, diharapkan pada akhirnya tujuan organisasi dapat tercapai. Kualitas sumber daya manusia merupakan variabel yang harus dimiliki oleh seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga dengan adanya kualitas sumber daya manusia yang telah dimiliki dapat membantu pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditentukan (Fauqoni, 2019).

Direktorat Reserse Kriminal Umum Kepolisian Daerah Jawa Tengah (Ditreskrimum Polda Jateng) yang beralamat di Jl. Pahlawan No 1 Semarang, merupakan badan pemerintahan yang bertugas memberikan pelayanan prima kepada masyarakat secara profesional, proporsional, prosedural dan akuntabel dalam proses penyidikan dan penyelidikan tindak pidana umum. Namun tidak dipungkiri dalam penyelesaian dan kinerja anggota ada beberapa hal yang berpengaruh dalam peningkatan kinerja tiap anggota. Dalam Penelitian ini penulis akan menganalisa

pengaruh gaya kepemimpinan, kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Masih kurangnya upaya manajemen pengelolaan sumber daya dan operasional di Divisi Reskrim Polres Banjarnegara yang menyebabkan masih terjadinya penyimpangan-penyimpangan sehingga menurunkan kepercayaan masyarakat (Public Trust) terhadap reskrim Polres Banjarnegara. Salah satu indikator kinerja Ditreskim Polda Jateng yang belum mencapai optimal adalah masih banyaknya kasus yang belum terselesaikan dengan baik.

Berdasarkan aduan masyarakat, kinerja polisi yang paling banyak mendapat komplain adalah proses penyidikan, diikuti aduan dengan penyalahgunaan wewenang serta dugaan pelanggaran hukum dan HAM. Sebanyak 222 anggota Polri mendapat sanksi pemberhentian tidak dengan hormat (PTDH) sepanjang 2017 (Sultrakini,2017). (Banyaknya aduan) bisa karena mungkin anggotanya kurang profesional atau bisa jadi anggota sudah profesional tetapi pelapor atau terlapor tidak puas dengan keputusannya (Kapolri,2017). Kasus tindakan kriminal di Kabupaten Banjarnegara mengalami peningkatan sepanjang tahun 2020, tercatat sejumlah kasus kejahatan mencapai 166 kasus yang dilaporkan atau naik 12 persen dibanding tahun 2019 lalu. Dari 166 kasus yang dilaporkan Polres Banjarnegara berhasil menyelesaikan 125 kasus dengan 154 tersangkalaki-laki dan 3 tersangka di bawah umur (Kapolres Banjarnegara,2020). Penurunan kinerja dalam penyelesaian tindak pidana ini tidak terlepas

beberapa faktor yang mempengaruhinya diantaranya gaya kepemimpinan, kualitas sumber daya manusia dan kepuasan kerja dari anggota

Peneliti sebagai pihak internal kepolisian bagian penyidik ingin mengetahui bagaimana kinerja tim penyidik Polres Banjarnegara yang dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan serta kualitas sumber daya manusia melalui kepuasan kerja dalam rangka memberikan kepuasan pelayanan kepada masyarakat dan meminimalisir aduan masyarakat terkait kinerja penyidik selama ini. Penelitian tentang pengaruh gaya kepemimpinan, kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pada bagian reskrim Polres Banjarnegara baru kali ini di lakukan, dari penuluran penelitian sebelumnya yang mengangkat tentang kinerja pegawai masih belum ditemukan adanya research gap, yang meliputi perbedaan hasil diantara peneliti dan keterbatasan penelitian sebelumnya.

B. Rumusan Masalah

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja?
2. Apakah kualitas sumber daya manusia berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja?
3. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja?
4. Apakah kualitas sumber daya manusia berpengaruh positif terhadap kinerja?
5. Apakah kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja?

6. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening?
7. Apakah kualitas sumber daya manusia berpengaruh positif terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Tujuan Penelitian :

1. Untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.
2. Untuk mengetahui apakah kualitas sumber daya manusia berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.
3. Untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja.
4. Untuk mengetahui apakah kualitas sumber daya manusia berpengaruh positif terhadap kinerja.
5. Untuk mengetahui apakah kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja.
6. Untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening.
7. Untuk mengetahui apakah kualitas sumber daya manusia berpengaruh positif terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

Manfaat Penelitian :

1. Manfaat Teoritis

Menjelaskan hasil penelitian tentang pengaruh gaya kepemimpinan, kualitas sumber daya manusia dan kepuasan kerja terhadap kinerja.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai dasar untuk meningkatkan kinerja penyidik dengan mempertimbangkan kebijakan dalam memperbaiki gaya kepemimpinan dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia.