

BAB I

PENDAHALUAN

A. Latar Belakang

Undang-Undang No. 2 Tahun 2002 Tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia dalam Pasal 1 angka (1) dijelaskan bahwa Kepolisian adalah segala hal-ihwal yang berkaitan dengan fungsi dan lembaga polisi sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Istilah kepolisian dalam Undang-undang ini mengandung dua pengertian, yakni fungsi polisi dan lembaga polisi. Dalam Pasal 2 Undang-undang No. 2 tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia, fungsi kepolisian sebagai salah satu fungsi pemerintahan negara di bidang pemeliharaan keamanan dan ketertiban masyarakat, penegakan hukum, pelindung, pengayom dan pelayan kepada masyarakat. Berdasarkan pasal 13, Tugas pokok Kepolisian Negara Republik Indonesia adalah: (a) Memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat (b) Menegakkan hukum dan, (c) Memberikan perlindungan, pengayoman dan pelayanan kepada masyarakat. Selanjutnya dalam pasal 14 Kepolisian Negara RI bertugas: (a)melaksanakan pengaturan, penjagaan, pengawalan, dan patroliterhadap kegiatan masyarakat dan pemerintah sesuai kebutuhan, (b) Menyelenggarakan segala kegiatan dalam menjamin keamanan, ketertiban dan kelancaran lalu lintas dijalan, (c) membina masyarakat untuk meningkatkan partisipasi

masyarakat, kesadaran hukum masyarakat serta ketaatan warga masyarakat terhadap hukum dan peraturan perundang-undangan, (d) turut serta dalam pembinaan hukum nasional, (e) memelihara ketertiban dan menjamin keamanan umum, (f) melakukan koordinasi, pengawasan, dan pembinaan teknis terhadap kepolisian khusus, penyidik pegawai negeri sipil, dan bentuk-bentuk pengamanan swakarsa, (g) melakukan penyelidikan dan penyidikan terhadap semua tindak pidana sesuai dengan hukum acara pidana dan peraturan perundang-undangan lainnya; (h) menyelenggarakan identifikasi kepolisian, kedokteran kepolisian, laboratorium forensik dan psikologi kepolisian untuk kepentingan tugas kepolisian; (i) melindungi keselamatan jiwa raga, harta benda, masyarakat, dan lingkungan hidup dari gangguan ketertiban dan/atau bencana termasuk memberikan bantuan dan pertolongan dengan menjunjung tinggi hak asasi manusia; (j) melayani kepentingan warga masyarakat untuk sementara sebelum ditangani oleh instansi dan/atau pihak yang berwenang; (k) memberikan pelayanan kepada masyarakat sesuai dengan kepentingannya dalam lingkup tugas kepolisian; serta melaksanakan tugas lain sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Dengan melihat begitu banyaknya tugas Polisi pasti memerlukan kinerja yang optimal. Hal ini berdampak pada kepuasan kerja. Selain kinerja, Polisi juga harus memiliki berprestasi.

Kepuasan kerja merupakan keadaan penting yang harus di miliki setiap anggota yang sedang melakukan tugasnya maupun pekerjaannya, dimana setiap manusia mampu berinteraksi dengan lingkungan kerjanya dan mereka akan melaksanakan tugasnya dengan penuh semangat serta bersungguh sungguh yang pada akhirnya mereka akan memberikan kontribusi baik itu secara langsung maupun secara tidak langsung (Kunartinah, 2012).

Karena prestasi kerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh anggotanya atau suatu organisasi yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian suatu organisasi (Aiani dkk, 2012) Dalam meningkatkan prestasi kerja suatu organisasi dapat melakukan beberapa cara misalnya melalui disiplin, kompensasi, lingkungan kerja, kebijakan pemimpin dan kepuasan kerja

Disiplin kerja salah aspek pertama sangat penting untuk meningkatkan prestasi kerja bagi anggotanya. Disiplin merupakan modal utama yang dapat mempengaruhi tingkat kinerja anggotanya apabila kinerja baik maka anggota tersebut akan memperoleh prestasi kerja (Zesbendri dan Aryanti, 2009). Kedisiplinan harus tumbuh dari kesadaran pribadi seseorang bukan karena keterpaksaan. Disiplin yang baik akan mencerminkan besarnya tanggungjawab seseorang terhadap tugas-tugas yang telah dibebankan kepadanya. Hal ini akan mendorong semangat kerja dan terwujudnya organisasi yang telah ditetapkan (Soetrisno, 2007). Oleh karena itu disiplin yang semakin baik maka semakin baik pula prestasi

kerjanya. Seorang karyawan yang memiliki disiplin akan meningkatkan kepuasan kerja, seperti hasil penelitian Simoes dkk (2017), serta Afianto dan Utami (2017) menyatakan bahwa disiplin berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Jika seorang karyawan berperilaku sesuai dengan peraturan dan prosedur maka karyawan akan memiliki prestasi yang baik. Menurut Priadana dan Setia (2017) akan membentuk suatu kedisiplinan yang sangat baik sehingga anggotanya melaksanakan dengan baik apa yang menjadi tugas dan tanggungjawab mereka. karena mereka telah melaksanakan tugasnya secara maksimal maka merekapun akan mendapatkan prestasi yang tinggi. Hal ini sejalan dengan temuan Rahmi dan Aziz (2017), Saputra dan Hendri (2020) dan Anggriany dkk (2018) berdasarkan penelitian dapat membuktikan disiplin berpengaruh positif terhadap prestasi kerja. Sedangkan menurut Pudjiastuti (2011) disiplin tidak berpengaruh positif terhadap prestasi kerja.

Variabel selanjutnya adalah kompensasi. Kompensasi penting bagi anggota karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai kerja anggota yaitu rekan kerja, keluarga dan masyarakat. Maka dari itu sistem kompensasi harus memadai, apabila kompensasi memadai dan berhasilnya tingkatan motivasi yang dijalankan maka seseorang anggota akan termotivasi untuk menyelesaikan permasalahan yang ada sesuai dengan tugas yang telah dibebarkannya (Murty dan Hudiwinarsih, 2012). Menurut Hasibuan (2012:118) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima

karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi merupakan sebuah komponen penting dalam hubungannya dengan karyawan. Kompensasi sangat dipengaruhi faktor-faktor internal dan eksternal perusahaan yaitu suatu jaringan berbagai sub-proses untuk memberikan balas jasa kepada karyawan untuk pelaksanaan pekerjaan dan memotivasi mereka agar mencapai tingkat prestasi yang diinginkan. Seorang karyawan akan berusaha meningkatkan prestasinya jika mendapatkan kompensasi yang tinggi. Selain itu kompensasi dapat memberi informasi agar dapat mengingatkan pentingnya sesuatu yang diberi kompensasi dibandingkan yang tidak diberikan kompensasi sehingga dapat menarik perhatian anggotanya. Hal tersebut didukung hasil penelitian Sunarsi (2018), Anwar (2017) serta Nurcahyani dan Adnyani (2016) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Pada gilirannya kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hal ini sejalan dengan hasil penelitiannya Harahap dan Khair (2019) serta Handoko dan Rambe (2018) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Lingkungan kerja juga salah satu variabel yang mempengaruhi prestasi dan kepuasan karyawan. Sedarmayati (2009: 21) mendefinisikan lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. menurut Leblebici (2012) prestasi anggota ditentukan

oleh tingkat yang lebih pada lingkungan di mana mereka bekerja atau di sebuah organisasi. Lingkungan kerja melibatkan semua aspek yang bertindak dan bereaksi dalam tubuh dan pikiran anggotanya. Lingkungan kerja yang menyenangkan maka kelelahan, monoton dan kebosanan akan minimal sehingga akan meningkatkan prestasi kerjanya Saputra dan Hendri (2020) menyatakan bahwa anggota tim yang memiliki lingkungan kerja yang baik, maka akan cenderung lebih terarah dan bersemangat dan dapat meningkatkan prestasi, seperti hasil penelitian Sari dkk (2017), Kiswuryanto (2014) dan penelitian Khafidz (2020) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja. Sedangkan menurut Fahmi dan Hariasih (2016) menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja.

Aspek yang selanjutnya yaitu kebijakan pemimpin, kebijakan pemimpin adalah seperangkat tindakan pemimpin yang disusun untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh anggotanya sebagai konstituen pemimpin yang menjadi garis besar dan dasar rencana dalam pelaksanaan urusan organisasi serta tugas-tugas yang telah dikembangkan sesuai dengan kondisi dan situasi. Di dalam menjalankan kebijakannya seorang pemimpin mengeluarkan kebijakan-kebijakan antara lain melalui visi dan misi yang digariskan oleh pemimpin. Maka ketika kebijakan pemimpin itu baik, anggotapun akan melaksanakan tugas dengan baik dan terarah sehingga akan meningkatkan prestasi kerjanya. Penelitian yang dilakukan

oleh Haryono dkk (2018) serta Gulom (2018) yang menyatakan kebijakan pemimpin berpengaruh positif terhadap prestasi kerja.

Penelitian ini adalah penelitian replikasi dari Rohman dkk (2018), perbedaan dengan penelitian sebelumnya yaitu terletak pada alat analisis. Peneliti sebelumnya menggunakan path analisis sedangkan penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Selanjutnya beberapa penelitian sebelumnya ditemukan ketidakkonsistenan hasil penelitian sehingga peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul ***“Analisis Pengaruh Disiplin, Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Kebijakan Pemimpin Terhadap Prestasi Kerja Dan Kepuasan Kerja”***

B. Rumusan Masalah

1. Apakah disiplin berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja?
2. Apakah kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja?
4. Apakah kebijakan pemimpin berpengaruh terhadap kepuasan kerja?
5. Apakah disiplin berpengaruh positif terhadap prestasi kerja?
6. Apakah kompensasi berpengaruh positif terhadap prestasi kerja?
7. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja?
8. Apakah kebijakan pemimpin berpengaruh positif terhadap prestasi kerja?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian :

- a) Untuk menganalisa pengaruh disiplin terhadap kepuasan kerja.
- b) Untuk menganalisa pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja.
- c) Untuk menganalisa pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.
- d) Untuk menganalisa pengaruh kebijakan pemimpin terhadap kepuasan kerja.
- e) Untuk menganalisa pengaruh disiplin terhadap prestasi kerja.
- f) Untuk menganalisa pengaruh kompensasi terhadap prestasi kerja.
- g) Untuk menganalisa pengaruh lingkungan kerja terhadap prestasi kerja.
- h) Untuk menganalisa pengaruh kebijakan pemimpin terhadap prestasi kerja.

2. Manfaat Penelitian :

a) Manfaat teoritis

Memberikan informasi kepada peneliti lain untuk memberikan bahan materi tentang pengaruh disiplin, kompensasi, lingkungan kerja, kebijakan pemimpin, kepuasan kerja dan prestasi kerja.

b) Manfaat Praktis

- Bagi polisi

Penelitian ini dapat menjadi pertimbangan untuk meningkatkan prestasi dan kepuasan kerja yang terkhusus bagi anggota polres.

- Bagi penulis

Penelitian ini memberikan ruang untuk melakukan pembelajaran dan pelatihan untuk membuat karya ilmiah.

- Bagi akademika

Penelitian ini dapat memberikan tambahan referensi dan pertimbangan untuk menjadi bahan acuan penelitian selanjutnya.

