

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kepolisian Negeri Republik Indonesia selaku sesuatu organisasi pemerintah yang mempunyai tugas selaku pemelihara keamanan serta kedisiplinan warga, penegakkan hukum, proteksi, pengayoman, serta pelayan kepada warga, pastinya mempunyai peranan berarti dalam menghasilkan keadaan yang kondusif dalam kehidupan warga. Polri selaku sub sistem dari pemerintah secara responsif sudah berupaya berikan donasi mewujudkan prinsip good governance serta clean government baik dalam penerapan tugas pokok memelihara Kamtibmas, menegakkan hukum serta melindungi, mengayomi dan melayani warga(Suwandi, 2017).

Sebagian kebijakan serta peraturan sudah dikeluarkan oleh pimpinan Polri buat menunjang kenaikan pelayanan serta kinerja personel Polri ialah dengan dikeluarkannya Peraturan Kapolri No 16 tahun 2011 tentang Evaluasi Kinerja Pegawai Negara Pada Kepolisian Negeri Republik Indonesia Dengan Sistem Manajemen Kinerja. Salah satu pertimbangan terbitnya Peraturan Kapolri ini merupakan kalau dalam rangka tingkatkan serta meningkatkan kinerja pegawai negara pada Kepolisian Negeri Republik Indonesia yang berbasis kompetensi, hingga butuh diberikan evaluasi bersumber pada standar kinerja secara objektif,

transparan, serta akuntabel guna mendesak prestasi, produktivitas, pengabdian, serta loyalitas kerja(Setyowadi, 2013).

Menurut Kustiana (2014) kinerja Polri dinilai masih belum sesuai dengan harapan masyarakat, dimana hasil pencapaian pembangunan kepercayaan (*trust building*) kurang menunjukkan hasil optimal, padahal saat ini Polri sudah mulai dihadapkan pada program kerja berupa pembangunan kemitraan (*partnership building*). Dengan kondisi ini sudah dapat dipastikan bahwa tantangan dan beban kerja Polri dalam mencapai kesempurnaan (*strives for excellence*) akan semakin berat.

Disiplin kerja merupakan salah satu hal yang dapat meningkatkan kinerja anggota Polri, dengan terdapatnya disiplin yang besar diharapkan hendak meningkatkan kinerja anggota polri dalam melakukan tugasnya selaku pelayan warga ataupun pengamanan(Suwandi, 2017). Cocok dengan bunyi pasal 27 Undang- Undang Nomor 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negeri Republik Indonesia kalau“ buat membina persatuan serta kesatuan dan tingkatkan semangat kerja serta moril, diadakan peraturan disiplin anggota Kepolisian Negeri Republik Indonesia”. Disiplin kerja merupakan sesuatu perlengkapan yang digunakan para manajer buat berbicara dengan karyawan supaya mereka bersedia buat mengganti sesuatu sikap, dan upaya buat tingkatkan pemahaman serta kesediaan seorang mentaati seluruh peraturan industri serta norma- norma sosial yang berlaku(Rivai serta Sagala, 2011). Disiplin kerja ialah salah satu aspek berarti yang pengaruhi kinerja karyawan, disiplin kerja yang

ditanamkan organisasi ataupun industri kepada karyawan hendak sangat pengaruhi intensitas karyawan dalam bekerja. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seorang terhadap tugas- tugas yang diberikan kepadanya(Pratiwi, 2018). Dalam riset Iga Marwani(2014) dinyatakan kalau motivasi serta disiplin kerja secara simultan mempengaruhi terhadap kinerja karyawan pada rumah sakit Reksa Waluya Mojokerto. Sebaliknya, bagi Agung Setiawan(2013) menampilkan kalau disiplin kerja secara simultan serta parsial tidak mempengaruhi terhadap kinerja karyawan.

Motivasi kerja ialah aspek berarti yang pengaruhi kinerja seorang, seorang bisa bekerja dengan baik sebab terdapatnya motivasi kerja yang baik. Motivasi yang terdapat pada diri seorang hendak diwujudkan dalam sesuatu aksi, motivasi kerja diberikan buat mendesak kinerja anggota polisi supaya bisa bekerja secara optimal serta disiplin dalam mengemban tugas yang diberikan oleh atasan(Utami, 2017). Motivasi berasal dari kata latin “*movere*” yang berarti dorongan atau daya penggerak, motivasi adalah dorongan yang timbul pada diri seseorang untuk melakukan tindakan karena ingin mencapai tujuan yang dikehendakinya. Proses pemberian dorongan yang dilakukan kepada karyawan supaya dapat bekerja untuk mencapai tujuan perusahaan (Hasibuan,2003). Dalam penelitian Iga Marwani (2014) dinyatakan bahwa motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada rumah sakit Reksa Waluya Mojokerto. Sedangkan, dalam penelitian Slamet,dkk

(2017) menunjukkan hasil bahwa tidak berpengaruh secara signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan.

Gaya kepemimpinan merupakan faktor eksternal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Pemimpin yang efektif dalam menerapkan gaya tertentu dalam kepemimpinannya terlebih dahulu harus memahami siapa bawahan yang dipimpinnya, mengerti kekuatan dan kelemahan bawahannya, dan mengerti bagaimana cara memanfaatkan kekuatan bawahan untuk mengimbangi kelemahan yang mereka miliki (Rani Mariam, 2009). Gaya kepemimpinan dianggap cocok apabila tujuan perusahaan telah dikomunikasikan dan bawahan telah menerimanya. Seorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan untuk mengelola bawahannya, karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya (Waridin dan Guritno, 2005). Penelitian yang dilakukan oleh Yulianita (2017) menunjukkan hasil bahwa gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan, penelitian yang dilakukan oleh Dotulong, dkk (2018) menunjukkan hasil bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Pengawasan secara umum dapat didefinisikan sebagai cara suatu organisasi mewujudkan kinerja yang efektif dan efisien, serta lebih jauh mendukung terwujudnya visi dan misi organisasi (Fahmi dan Irham, 2013). Pengawasan merupakan proses pemantauan, pemeriksaan dan evaluasi yang dilakukan secara berdayaguna oleh pimpinan organisasi terhadap

sumber-sumber kerja untuk mengetahui kelemahan atau kekurangannya agar dapat diperbaiki oleh pimpinan yang berwenang pada jenjang yang lebih tinggi demi tercapainya tujuan yang telah dirumuskan sebelumnya (Nawawi,1995). Penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Habib Siregar (2018) menunjukkan hasil bahwa pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja, Punama (2018) menunjukkan hasil bahwa pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan hasil penelitian Fitria,dkk (2015) menunjukkan hasil bahwa pengawasan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Buat menolong karyawan menggapai kinerja yang efisien, industri butuh mencermati sebagian perihal salah satunya merupakan berikan reward ataupun penghargaan. Bagi Moorhead&Griffin(013) reward ataupun penghargaan meliputi banyak dari perangsang yang disediakan oleh organisasi buat karyawan selaku bagian dari kontrak psikologis. Tidak hanya selaku wujud balas jasa pemberian reward pula di perlukan selaku motivasi ataupun perangsang supaya karyawan terpacu buat berkinerja lebih baik. Bagi Handoko (2013: 66) Reward ialah selaku wujud apresiasi usaha buat memperoleh tenaga kerja yang handal cocok dengan tuntutan jabatan dibutuhkan sesuatu binaan yang berkesinambungan, ialah sesuatu usaha aktivitas perencanaan, pengorganisasian, pemakaian, serta pemeliharaan tenaga kerja supaya sanggup melakukan tugas dengan efisien serta efektif.Menurut Handoko (2013:66) Reward merupakan sebagai bentuk apresiasi usaha untuk

mendapatkan tenaga kerja yang profesional sesuai dengan tuntutan jabatan diperlukan suatu binaan yang berkesinambungan, yaitu suatu usaha kegiatan perencanaan, pengorganisasian, penggunaan, dan pemeliharaan tenaga kerja agar mampu melaksanakan tugas dengan efektif dan efisien. Hasil penelitian Rosyidah (2018) menunjukkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja karyawan. R.M Suryadilaga, dkk (2016) dalam penelitiannya menghasilkan reward dan punishment secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Punishment merupakan sesuatu konsekuensi yang tidak menyenangkan ataupun tidak diinginkan yang diberikan oleh atasan atas sesuatu sikap tertentu yang sudah dicoba. Punishment (hukuman) bila digunakan secara efisien bisa memencet sikap dalam organisasi, dengan kata lain punishment hendaknya diberikan sehabis lewat pertimbangan yang teliti serta objektif dari seluruh aspek yang relevan dengan suasana yang terjalin. Punishment bisa diberikan oleh manajer atau atasan berbentuk kritikan, penyusutan jabatan, apalagi berbentuk pemutusan ikatan kerja (Ivanchevic, 2007). Punishment seharusnya diterapkan tidak terlalu ringan maupun terlalu berat karena punishment bersifat mendidik dan menjadi alat motivasi untuk memelihara kedisiplinan dalam organisasi (Hasibuan, 2009). Kevin T, dkk (2015) menghasilkan penelitian secara simultan reward dan punishment berpengaruh signifikan terhadap kinerja. R.M Suryadilaga, dkk (2016) dalam penelitiannya menghasilkan reward

dan punishment secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kinerja anggota yang tinggi sangatlah diharapkan oleh setiap organisasi, semakin banyak anggota yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktivitas organisasi secara keseluruhan akan meningkat sehingga organisasi akan dapat bertahan dalam setiap situasi dan keadaan. Peningkatan kinerja anggota akan membawa kemajuan bagi organisasi untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan di lingkungan kerja khususnya organisasi Kepolisian bertugas memelihara keamanan dalam negeri (Kamdagri) yang tidak stabil (Tongo,2014). Menurut Wibowo (2014), “Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi”. Tidak terlepas dari tugas polisi tersebut, tujuan akhirnya adalah juga peningkatan kinerja, dalam peningkatan kinerja tetap diperlukan penerapan kedisiplinan yang ketat, gaya kepemimpinan yang baik serta adanya pemberian kompensasi seperti remunerasi yang cukup. Menurut Setiyawan dan Waridin (2006) kinerja karyawan merupakan hasil atau prestasi kerja karyawan yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh (Marlibatubara, dkk 2020) menunjukkan hasil motivasi, disiplin dan gaya kepemimpinan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja kepolisian Polres Banyuasin. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh (Dewi Laras R.K, 2017) menunjukkan hasil bahwa kepemimpinan, reward dan punishment secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Table 1.1 Data Jumlah Anggota Polisi Polres Banjarnegara

Anggota	Jumlah
Perwira Menengah	6
Perwira Pertama	53
Bintara	539
Total	598

Dari jumlah personel Polri tersebut diatas, tidak semua personel bekerja dalam tugas atau bidang sebagaimana tugas polisi pada umumnya yaitu tugas–tugas dalam bidang pelayanan, perlindungan, dan pengayoman masyarakat serta bidang penegakkan hukum. Pada saat ini, masih tercatat personel Polri yang bertugas sebagai staf pribadi dan ajudan pemerintah Daerah. Selain itu terdapat beberapa personel Polri pula yang bertugas pada bidang yang seharusnya dapat dikerjakan oleh pegawai negeri sipil polri, seperti tugas di bidang administrasi, keuangan, kedokteran, sopir pejabat utama polri, dan lain sebagainya. Kondisi jumlah personel polri

yang kekurangan tersebut, polri tetap dituntut untuk senantiasa melakukan tugas dengan baik. Tugas–tugas pelayanan, perlindungan dan pengayoman kepada masyarakat serta penegakan hukum harus terus berjalan. Tugas kepolisian tersebut merupakan tugas yang teramat berat. Permasalahan dan tindak kejahatan di dalam masyarakat akan terus ada dan berkembang seiring dan sejalan dengan kehidupan masyarakat itu sendiri. Dengan kondisi kekurangan jumlah personel tersebut, merupakan hal yang sewajarnya jika personel polri yang ada tersebut mempunyai beban kerja yang berat. Oleh sebab itu, setiap personel yang ada tersebut, harus didorong untuk mempunyai tingkat kinerja yang tinggi. Karena hanya dengan kinerja yang tinggi dari para personel Polri tersebut, maka tugas-tugas Kepolisian yang teramat berat dan banyak tersebut dapat diselesaikan, dilaksanakan, dan dituntaskan secara professional dan proporsional.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul “Analisis Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, Gaya Kepemimpinan, Reward dan Punishment terhadap Kinerja Anggota Polisi” (Studi Pada Polres Banjarnegara).

B. Rumusan Masalah

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja polisi Polres Banjarnegara?
2. Apakah motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja polisi Polres Banjarnegara?

3. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja polisi Polres Banjarnegara?
4. Apakah pengawasan berpengaruh positif terhadap kinerja polisi Polres Banjarnegara?
5. Apakah *reward* dan *punishment* berpengaruh positif terhadap kinerja polisi Polres Banjarnegara?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a) Untuk menganalisis dan memahami bukti empiris pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja polisi Polres Banjarnegara.
- b) Untuk menganalisis dan memahami bukti empiris pengaruh motivasi terhadap kinerja polisi Polres Banjarnegara.
- c) Untuk menganalisis dan memahami bukti empiris pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja polisi Polres Banjarnegara.
- d) Untuk menganalisis dan memahami bukti empiris pengaruh pengawasan terhadap kinerja polisi Polres Banjarnegara.
- e) Untuk menganalisis dan memahami bukti empiris pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja polisi Polres Banjarnegara.

2. Manfaat Penelitian

a) Bagi Akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan mampu menjadi rujukan bagi penelitian selanjutnya serta dapat dimanfaatkan oleh kalangan akademisi sebagai referensi atau pengembangan ilmu dalam bidang

manajemen sumber daya manusia, serta pemahaman organisasi khususnya tentang kinerja pegawai.

b) Bagi Organisasi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan bagi seluruh anggota polisi Polres Banjarnegara dalam rangka meningkatkan kinerjanya.

c) Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi pengembangan ilmu-ilmu sosial, khususnya Ilmu Administrasi Negara yang membahas mengenai manajemen sdm.