

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang

Dalam sistem negara demokratis, kepolisian merupakan lembaga yang memiliki peran penting. Kepolisian mengemban tugas sesuai dengan aturan hukum dan undang-undang. Hal ini dilakukan agar kinerja polisi tidak didasarkan kehendak penguasa. Kemudian, kepolisian juga diberikan wewenang untuk menggunakan kekerasan guna memastikan supremasi hukum, pemeliharaan keamanan dan ketertiban (Raharja,2020). UU 2 tahun 2002 tentang Polri akan meningkatkan pemeliharaan keamanan dalam negeri melalui upaya penyelenggaraan fungsi kepolisian yang meliputi pemeliharaan keamanan dan ketertiban masyarakat, penegakan hukum, perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat dilakukan oleh Kepolisian Negara Republik Indonesia selaku alat negara yang dibantu oleh masyarakat dengan menjunjung tinggi hak asasi manusia.

Kinerja Polri dari tahun ke tahun menunjukkan progres yang lebih baik, jadi ada suatu pelayanan masyarakat yang lebih bagus teerkait dengan pengurusan surat izin mengemudi, pelayanan terhadap pelaporan masyarakat termasuk peralatan yang digunakan untuk menghadapi kejahatan juga lebih canggih (Nugroho,2020). Oleh karena itu dalam

menjalankan perannya sesuai dengan amanat perundang-undangan, , yaitu Polda atau Kepolisian Daerah untuk wilayah provinsi, Polres atau Kepolisian Resor untuk tingkat kabupaten dan Polsek atau Kepolisian Sektor untuk wilayah Kecamatan. Polsek Sigaluh, Madukara, Bawang dan Banjarnegara merupakan wilayah Eks Distrik Banjarnegara. Polsek merupakan struktur komando Kepolisian Republik Indonesia di tingkat kecamatan.

Kasus tindak kriminal di Kabupaten Banjarnegara mengalami peningkatan sepanjang tahun 2020. Tercatat jumlah kasus kejahatan mencapai 166 kasus yang dilaporkan atau naik 12 persen dibanding tahun 2019 lalu. 166 kasus yang dilaporkan Polres Banjarnegara berhasil menyelesaikan 125 kasus dengan 154 tersangka laki-laki dan 3 tersangka dibawah umur (Kapolres Banjarnegara,2020). Oleh karena itu perlu adanya peningkatan kinerja polisi dari tingkat Polres maupun Polsek, hal tersebut untuk meminimalisir jumlah kasus yang terjadi di wilayah Banjarnegara.

Keberhasilan sebuah organisasi sangat bergantung pada kinerja pegawainya (Stup,2003). Kinerja pegawai adalah tingkat keberhasilan seseorang dalam melaksanakan tugas serta upaya yang dilakukan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja seseorang dapat menjadi optimal jika didukung oleh kemampuan yang baik dan motivasi yang kuat, (Humaidi dan Nugroho, 2019). Kinerja yang baik maka tujuan yang ingin

dicapai dalam menjaga ketentraman dan keamanan masyarakat pasti terwujud.

Banyak upaya peningkatan kinerja yang bisa dilakukan salah satunya bisa berupa pengawasan dari atasan. Pengawasan merupakan sebuah aspek penting dalam manajemen aparatur negara agar segala tugas, fungsi, dan program-program yang dijalankan organisasi dapat berjalan sebagaimana mestinya. Fungsi pengawasan juga sangat berpengaruh terhadap kinerja karena dalam proses pengawasan dapat mengendalikan pelaksanaan kebijakan-kebijakan dan perintah yang telah ditetapkan. Oleh karena itu agar aparatur atau pegawai pemerintahan dapat mencapai kinerja yang baik maka diperlukan fungsi pengawasan yang baik pula (Nielwati dkk, 2017). Penelitian yang dilakukan oleh Nielwati, dkk (2017) mengatakan bahwa pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Kemudian hal yang sama ditemukan pada penelitian yang dilakukan oleh Situmeang (2017), dan Humaidi dan Muninghar (2019) yang menunjukkan pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Kemudian yang mempengaruhi kinerja anggota agar dapat mencapai tujuannya yaitu kepemimpinan. Kepemimpinan merupakan salah satu unsur penting dalam organisasi, secara tidak langsung kepemimpinan ikut menentukan terbentuknya kinerja karyawan, semakin baik kepemimpinan seseorang terhadap bawahan maka semakin tinggi pula kinerja bawahannya (Kurniawan, 2018). Kepemimpinan merupakan

kemampuan untuk mempengaruhi karyawan guna mencapai tujuan perusahaan yang meliputi proses interaksi antara pemimpin dan karyawan dimana pemimpin berupaya untuk mempengaruhi karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan (Robbin, 2006). Berhasil atau tidaknya suatu instansi dalam mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan tergantung pada peran serta sumber daya manusia yang ada dalam Kepolisian Negara Republik Indonesia Daerah tersebut. Seorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan untuk mengelola bawahannya, karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Banyak penelitian yang sudah dilakukan mengenai kepemimpinan dapat mempengaruhi kinerja tersebut. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Effendi dan Marnisah (2019) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Inaray, dkk (2016) juga mengatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal yang sama juga ditemukan dalam penelitian yang dilakukan oleh Nurhamiden dan Trang (2015). Akan tetapi hal ini bertentangan dengan penelitian Kandi (2015) yang menyatakan bahwa Kepemimpinan tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja.

Komunikasi menjadi sangat penting karena merupakan aktivitas tempat mencurahkan waktu untuk menginformasikan sesuatu dengan cara tertentu kepada seseorang atau kelompok orang. Organisasi tidak akan efektif apabila interaksi diantara orang-orang yang tergabung dalam suatu

organisasi tidak efektif melalui komunikasinya. Baik buruknya proses komunikasi tergantung persepsi masing-masing orang yang terlibat di dalamnya. Ketidaksamaan pengertian antara penerima dan pengirim informasi akan menimbulkan kegagalan berkomunikasi yang sangat mempengaruhi kinerja polisi sehingga tujuan organisasi tidak dapat tercapai (Panjaitan, 2018). Penelitian yang dilakukan oleh Panjaitan (2018) menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil yang sama ditemukan pada penelitian yang dilakukan oleh Srimiantun dan Prihatinta (2017), Wandu, dkk (2019), dan Ardiansyah (2016) yang menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Faktor lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang adalah kebijakan *Rewards & Punishment*. Kebijakan *Rewards & Punishment* adalah salah satu kebijakan yang diberlakukan oleh suatu organisasi / perusahaan yang dibuat dalam aturan mengenai apa yang seharusnya dan apa yang tidak seharusnya dilakukan, kebijakan ini berbicara mengenai pemberian apresiasi untuk yang memiliki etos kerja yang baik, serta pemberian hukuman bagi para pelanggar yang menyalahi aturan. Kebijakan *Rewards & Punishment* memiliki sifat yang sangat vital, sehingga dalam pelaksanaannya haruslah adil dan seperti seharusnya. *Reward* dan *Punishment* adalah dua kata yang saling bertolak belakang, akan tetapi kedua hal tersebut saling berkaitan. Keduanya memiliki peran untuk memacu anggota untuk meningkatkan kinerja dan lebih bertanggung

jawab terhadap tugas yang diberikan. Pemberian *reward* dan *punishment* harus dilakukan oleh organisasi dengan layak dan adil kepada anggota. Perusahaan tidak bisa memberikan *reward* dan *punishment* hanya berdasarkan suka atau tidak suka. Pemberian *reward* dan *punishment* yang tidak adil akan menyebabkan kecemburuan sosial yang timbul diantara anggota sehingga akan memicu hubungan kerja yang negatif dan tentunya berdampak pada kinerja anggota.

Penelitian yang dilakukan dalam meneliti *reward* dan *punishment* sudah banyak dilakukan, seperti penelitian yang dilakukan oleh Nugroho (2015) yang mengatakan bahwa *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dan *punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal yang sama ditemukan dalam penelitian yang dilakukan oleh Suryadilaga, dkk (2016); dan Mas'ud, dkk (2017) yang menyatakan *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dan *punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Akan tetapi hal ini bertentangan dengan penelitian Kandi (2015) dan Astuti dkk (2018) yang menyatakan bahwa *Reward* tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti bermaksud melakukan penelitian dengan judul **“Analisis Pengaruh Pengawasan, Kepemimpinan, Komunikasi, *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia”**.

## B. Rumusan Masalah

1. Apakah Pengawasan berpengaruh terhadap Kinerja anggota Polisi di Eks Distrik Banjarnegara?
2. Apakah Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja anggota Polisi di Eks Distrik Banjarnegara?
3. Apakah Komunikasi berpengaruh terhadap Kinerja anggota Polisi di Eks Distrik Banjarnegara?
4. Apakah Reward berpengaruh terhadap Kinerja anggota Polisi di Eks Distrik Banjarnegara?
5. Apakah Punishment berpengaruh terhadap Kinerja anggota Polisi di Eks Distrik Banjarnegara?

## C. Tujuan Penelitian

1. Untuk menguji secara empiris pengaruh pengawasan terhadap kinerja anggota Polisi di Eks Distrik Banjarnegara.
2. Untuk menguji secara empiris pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja anggota Polisi di Eks Distrik Banjarnegara.
3. Untuk menguji secara empiris pengaruh komunikasi terhadap kinerja anggota Polisi di Eks Distrik Banjarnegara.
4. Untuk menguji secara empiris pengaruh *reward* terhadap kinerja anggota Polisi di Eks Distrik Banjarnegara.
5. Untuk menguji secara empiris pengaruh *punishment* terhadap kinerja anggota Polisi di Eks Distrik Banjarnegara.

## D. Manfaat Penelitian

### 1. Manfaat Teoritis

Menjelaskan hasil penelitian tentang pengaruh Pengawasan, Kepemimpinan, Komunikasi, *Reward* dan *Punishment* terhadap Kinerja anggota.

### 2. Manfaat Praktis

Dapat digunakan sebagai dasar untuk merumuskan kebijakan untuk meningkatkan kinerja anggota dengan mempertimbangkan kebijakan dalam Pengawasan, Kepemimpinan, Komunikasi, *Reward* dan *Punishment*.

