

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Peran Sumber Daya Manusia (SDM) sangat penting bagi sebuah organisasi untuk melaksanakan aktivitasnya. Dan Sumber Daya Manusia (SDM) juga merupakan penentu keberhasilan sebuah organisasi yang sedang dijalankan. Oleh karena itu organisasi harus mempersiapkan strategi yang kuat agar dapat mempertahankan visi dan misinya sehingga mencapai tujuan yang diinginkan.

Salah satu contohnya yaitu polsek karangkobar polres Banjarnegara yang dalam pencapaian visi dan misinya memerlukan kinerja anggotanya yang prima dalam menjalankan tugasnya untuk kepentingan negara. Polsek ini merupakan salah satu kantor polisi yang kinerja anggotanya memberikan yang terbaik atas tugas-tugas yang telah diamanahkannya. Perasaan puas yang dirasakan pemimpin mencerminkan bahwa anggotanya sudah menunjukkan kinerja yang baik dalam menjalankan tugasnya.

Dalam melaksanakan atau menjalankan tugasnya pasti terdapat beberapa hambatan-hambatan atau beberapa masalah yang ditemui, untuk menghasilkan kinerja yang baik. Hal ini terjadi karena terdapat beberapa pengaruh faktor dari kinerja yaitu disiplin, gaya kepemimpinan dan prestasi kerja.

Disiplin kerja merupakan salah satu aspek yang mempengaruhi kinerja

karyawan. Zesbendri dan Aryanti (2009), menyebutkan bahwa disiplin merupakan modal utama yang mempengaruhi tingkat kinerja karyawan. Menurut Ardana, dkk (2011:134), disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya. Iriani (2010), menambahkan bahwa kedisiplinan karyawan mutlak diperlukan agar seluruh aktivitas yang sedang dan akan dilaksanakan berjalan sesuai mekanisme yang telah ditentukan. Dengan kedisiplinan kerja maka pegawai atau anggotanya tidak akan melakukan tindakan-tindakan yang dapat merugikan suatu organisasi. Menurut penelitian Yamanie, dkk (2016), Liyas dan Primadi (2017) dan Arianto (2013) menyatakan bahwa disiplin berpengaruh positif terhadap kinerja. Sedangkan menurut Yamanie dan Syaharuddi (2016) disiplin tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah gaya kepemimpinan. Thoha (2010:49), gaya kepemimpinan adalah norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba memengaruhi perilaku orang lain untuk mencapai tujuannya. Brahmasari (2008), menyebutkan kepemimpinan adalah suatu proses dimana seseorang dapat menjadi pemimpin melalui aktivitas yang terus menerus sehingga dapat mempengaruhi orang yang dipimpinnya untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Bentuk gaya kepemimpinan yang

diterapkan dalam suatu organisasi dapat mempengaruhi kinerja setiap karyawan. Gaya kepemimpinan yang sesuai dengan situasi dan kondisi akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih bersemangat dalam menjalankan tugas dan kewajibannya. Menurut penelitian Tampi (2014) gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja. Sedangkan menurut Nia dan Nasution (2016) gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Faktor selanjutnya yaitu prestasi kerja yaitu hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Prestasi kerja sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Dengan adanya peningkatan prestasi kerja karyawan, maka produktivitas perusahaanpun dapat meningkat. Peningkatan produktivitas inilah yang diharapkan oleh semua perusahaan guna mencapai tujuan organisasi. Menurut penelitian Yamanie dan Syaharuddi (2016) prestasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja sedangkan menurut Arifin, dkk (2015) prestasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Setiap organisasi menginginkan kemajuan yang sangat tinggi dan optimal . Oleh karena itu di dalam organisasi harus memiliki anggota yang kemampuannya bisa diharapkan atau yang bisa diandalkan oleh organisasi maka dari itu organisasi harus meningkatkan Disiplin, Gaya kepemimpinan , prestasi Kerja, untuk meningkatkan kinerja.

Berdasarkan penelitian sebelumnya penelitian ini berbeda dengan penelitian terdahulu yaitu Sidanti (2015). Perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu yaitu terletak pada tempat penelitian, variabel dan tahun penelitian. Perbedaan pertama yang dilakukan oleh Sidanti (2015) yaitu di Sekretariat DRPD kabupaten Madiun. Sedangkan penelitian ini yaitu polsek Karangobar Polres Banjarnegara. Perbedaan yang kedua yaitu penelitian Sidanti (2015) menggunakan variabel yaitu lingkungan kerja, disiplin kerja, motivasi kerja dan kinerja. Sedangkan penelitian ini menggunakan variabel disiplin, gaya kepemimpinan, prestasi kerja dan kinerja. Dan yang ke tiga yaitu tahun penelitian yang dilakukan Sidanti (2015) dilakukan pada tahun 2015 sedangkan penelitian ini dilakukan pada tahun 2020.

B. Rumusan Masalah

1. Apakah disiplin berpengaruh positif terhadap kinerja anggota reserse res Banjarnegara?
2. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja anggota reserse res Banjarnegara?
3. Apakah prestasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja anggota reserse res Banjarnegara?
4. Apakah motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja anggota reserse res Banjarnegara?
5. Apakah kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja anggota reserse res Banjarnegara?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah di atas, tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a) Untuk menganalisa pengaruh disiplin terhadap kinerja.
- b) Untuk menganalisa pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja.
- c) Untuk menganalisa pengaruh prestasi kerja terhadap kinerja.

2. Manfaat Penelitian

- a) Memberikan informasi kepada peneliti lain untuk memberikan bahan materi tentang pengaruh disiplin, gaya kepemimpinan dan prestasi kerja terhadap kinerja reserse.
- b) Bagi polisi, dapat menjadi pertimbangan untuk meningkatkan kinerja yang terkhusus bagi anggot reserse.
- c) Bagi akademika, menambah referensi mengenai disiplin, gaya kepemimpinan, prestasi kerja dan kinerja.