

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kepolisian merupakan salah satu institusi negara. Aparat kepolisian dituntut adanya etos kerja, disiplin kerja, beban kerja dan kepuasan kerja yang tinggi untuk pencapaian prestasi kerja yang tinggi pula. Kepolisian bertanggung jawab dalam mencegah gejala sosial yang dapat mengganggu keamanan dan ketertiban masyarakat (kamtibmas), salah satu fungsi kamtibmas tersebut dijalankan oleh Bhabinkamtibmas. Bhabinkamtibmas adalah petugas Polri yang bertugas di tingkat desa/kelurahan yang bertugas mengemban fungsi preventif dengan cara bermitra dengan masyarakat.

Bhabinkamtibmas adalah Bhayangkara Pembina Keamanan dan Ketertiban Masyarakat. Berdasarkan Keputusan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia No.Pol.KEP/8/II/2009 tentang perubahan buku petunjuk lapangan Kapolri No.Pol. :BUJUKLAP/17/VII/1997 tentang sebutan Babinkamtibmas (Bintara Pembina Kamtibmas) menjadi Bhabinkamtibmas (Bhayangkara Pembina Kamtibmas) dari tingkat kepangkatan brigadir sampai dengan inspektur. Sedangkan menurut Pasal 1 angka 4 Peraturan Kapolri Nomor 3 Tahun 2015 tentang Pemolisian Masyarakat bahwa yang dimaksud dengan Bhabinkamtibmas adalah

pengembangan Polisi Masyarakat. Tugas Pokok Bhabinkamtibmas (Pasal 27 Perkap No 3 Tahun 2015).

Tugas pokok Bhabinkamtibmas adalah melakukan pembinaan masyarakat, deteksi dini dan mediasi/negosiasi agar tercipta kondisi yang kondusif di desa/kelurahan. Dalam rangka melaksanakan tugas pokok dan fungsi tersebut, Bhabinkamtibmas dituntut untuk memiliki etos kerja, disiplin kerja yang tinggi, beban kerja berimbang dan kepuasan kerja. Keempat faktor tersebut, baik langsung maupun tidak, berpengaruh terhadap prestasi kerja. Hal ini berarti bahwa prestasi kerja berperan penting dalam berjalannya roda organisasi.

Pada instansi kepolisian, untuk mewujudkan prestasi kerja anggota bukan merupakan suatu hal yang mudah seringkali instansi harus memperhatikan beberapa faktor yang mempengaruhi prestasi kerja diantaranya etos kerja, disiplin kerja dan beban kerja (Februdelona, 2012).

Peran yang sangat vital dalam mewujudkan prestasi kinerja seorang karyawan adalah dirinya sendiri. Seorang karyawan memiliki semangat dan etos kerja yang tinggi untuk dapat memberikan pengaruh positif pada lingkungannya (Sinamo, 2005). Karyawan yang memiliki pemikiran yang luhur mengenai pekerjaannya dapat bekerja dengan tulus. Suatu pandangan dan sikap terhadap kerja dikenal dengan istilah etos kerja. Etos kerja adalah semangat dan sikap batin tetap seseorang atau sekelompok orang sejauh didalamnya terdapat tekanan moral. Dapat dikatakan bahwa etos kerja adalah cara pandang seseorang dalam menyikapi, melakukan

dan bertindak dalam bekerja, dengan kemauan dan perhatian terhadap nilai-nilai serta aturan yang berlaku dalam sebuah organisasi, instansi maupun perusahaan sehingga pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik, dan etos kerja juga dapat dipengaruhi oleh lingkungan tempat dimana para pegawai bekerja. Dengan demikian etos kerja berpengaruh terhadap semangat kerja dan kegairahan kerja tenaga kerja atau karyawan dalam melakukan (Tebba, 2013:1).

Terkait dengan disiplin kerja, adalah hal yang berpengaruh pada tingkat prestasi kerja seorang individu dalam suatu organisasi. Selain itu disiplin kerja dapat dikatakan hal yang paling penting dalam suatu organisasi, karena keberhasilan suatu organisasi dapat diukur seberapa besar kedisiplinan pegawainya. Pegawai juga harus patuh dan tunduk pada norma-norma yang berlaku pada organisasi karena semakin baik kedisiplinan karyawan maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya (Rivai dan Mulyadi, 2013).

Dari uraian diatas, dapat dikemukakan bahwa disiplin kerja adalah suatu kewajiban pihak organisasi untuk betul-betul memperhatikan kedisiplinan kerja pegawai, agar pegawai dalam melakukan pekerjaan tidak melakukan hal-hal yang tidak penting pada saat jam kerjanya. Dalam organisasi kedisiplinan pegawai dapat menentukan kualitas instansi atau organisasi.

Nilai-nilai kepatuhan telah menjadi bagian dari perilaku pegawai bagi organisasi. Kedisiplinan, sikap dan perilaku manusia tercipta melalui

proses pembinaan keluarga, lingkungan keluarga dan pendidikan individu. Disiplin akan membuat diri seseorang dapat membedakan hal-hal yang wajib dilakukan dan tidak seharusnya dilakukan.

Disiplin kerja karyawan demi meningkatkan prestasi kerjanya yang mampu mencapai suatu target organisasi, menurut Prijodarminto mengemukakan bahwa disiplin adalah suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, epatuhan, keteraturan, dan ketertiban (Pridjodarminto, 2003). Kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya (Gibson, 2006).

Dapat disimpulkan bahwa disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati peraturan semua organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin yang baik dapat mencerminkan besarnya tanggung jawab seorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya (Veithzal, 2004).

Berhasil tidaknya organisasi dalam mencapai tujuannya selain bergantung pada kuantitas dan kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya juga ditunjukkan melalui tingkat kedisiplinan kerja, sebab kemampuan yang dimiliki oleh manusia atau tenaga kerja tanpa ditunjang dengan kedisiplinan kerja yang tinggi, maka tugas dan pekerjaan yang akan dilaksanakan tidak akan mencapai hasil yang maksimal. Kedisiplinan harus tumbuh dari kesadaran pribadi seseorang dan bukan karna dipaksa.

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang

terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya organisasi yang telah ditetapkan.

Selanjutnya menurut Permendagri No.12 Tahun 2008 tentang Pedoman Analisis Beban Kerja di Lingkungan Departemen Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah Pasal 1 angka 6 ditegaskan bahwa beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. (Dhania, 2010), pengertian beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu.

Menurut Juni (2016 : 71) ada beberapa ahli menyebutkan bahwa beban kerja tidak hanya menyangkut pekerjaan yang dipandang berat, tetapi juga pekerjaan yang ringan. Terdapat indikator beban kerja yang digunakan mengadopsi dari indikator beban kerja yang dikemukakan oleh Putra (2012 : 12) yang meliputi antara: 1) Target yang harus dicapai, Pandangan individu mengenai besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya. 2) Kondisi pekerjaan, Mencakup tantangan bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaannya. 3) Standar pekerjaan, Kesan yang dimiliki oleh individu mengenai pekerjaannya. Penelitian Lukiyana (2017 : 25) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.

Kemudian terkait dengan kepuasan kerja, adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan

oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan ini dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan ini dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Proses menuju kepuasan kerja dapat dimulai dari adanya dorongan di dalam diri atau timbulnya perilaku yang mengarah kepada tujuan. Jika tujuan tercapai maka akan timbul kepuasan di dalam diri (Sutrisno,2012).

Kepuasan kerja adalah tingkat kesenangan yang dirasakan oleh seseorang atas peranan atau pekerjaannya dalam organisasi. Kepuasan kerja adalah tingkat rasa puas individu bahwa mereka dapat imbalan yang setimpal dari bermacam-macam aspek situasi pekerjaan dari organisasi tempat mereka bekerja. Jadi kepuasan kerja menyangkut psikologis individu didalam organisasi, yang diakibatkan oleh keadaan yang ia rasakan dari lingkungannya (Sopiah,2010). Kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya, senang atau tidak senang, puas, atau tidak puas dalam bekerja (Rivai, 2004 : 64). Menurut (Handoko, 2000) mengemukakan bahwa kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dari para karyawan dalam memandang pekerjaan mereka (Handoko, 2000).

Kepuasan kerja yang meliputi reaksi atau sikap kognitif, afektif, dan evaluatif dan menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang bersal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seorang. Kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting. Menurut Wibowo kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima (Wibowo, 2014 : 75).

Kepuasan kerja sebagai penilaian atau cerminan dari perasaan pekerja terhadap pekerjaannya. Hal ini tampak dalam sikap positif pekerja terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi lingkungan kerjanya (Husein, 2002:48). Kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja karyawan harus diciptakan sebaik-baiknya supaya moral kerja, dedikasi, kecintaan, dan kedisiplinan karyawan meningkat. Karyawan sendiri menurut Hasibuan adalah setiap orang yang bekerja dengan menjual tenaganya (fisik dan pikiran) kepada suatu organisasi dan memperoleh imbalan atas jasa yang diberikan kepada organisasi (Hasibuan, 2012 : 13).

Pekerjaan memerlukan inetraksi dengan rekan kerja dan atasan, mengikuti peraturan dan kebijakan organisasi, memenuhi standar kinerja, hidup dengan kondisi kerja yang sering kurang ideal dan semacamnya.

Kepuasan kerja mencerminkan sikap dan bukan perilaku. Kepuasan kerja merupakan variabel tergantung utama karena dua alasan, yaitu: (1) menunjukkan hubungan dengan faktor kinerja, dan (2) merupakan preferensi nilai yang dipegang banyak peneliti perilaku organisasi (Wibowo, 2014 : 76).

Menurut beberapa definisi mengenai kepuasan kerja tersebut dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap seseorang terhadap pekerjaannya pegawai merasa senang atau tidak dengan cara memandang pekerjaannya sendiri. Pada prinsipnya setiap organisasi selalu mengharapkan karyawannya bekerja secara optimal agar dapat meningkatkan keuntungan dan membantu mempercepat pencapaian tujuan organisasi lainnya. Oleh karena itu untuk mewujudkan harapan tersebut sudah selayaknya apabila organisasi juga mampu dan bersedia memberikan dorongan yang dapat mengakibatkan karyawan merasa puas terhadap pekerjaannya. Organisasi perlu menumbuhkan kepuasan kerja pada karyawannya agar dapat meningkatkan prestasi kerjanya sehingga diharapkan tujuan organisasi akan dapat tercapai.

Berdasarkan hal-hal yang telah diuraikan di atas, maka penulis tertarik untuk mengkaji dalam penelitian, dengan judul “PENGARUH ETOS KERJA, DISIPLIN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA, KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (Studi pada Bhabinkamtibmas Distrik Kota dan Klampok Polres Banjarnegara).

B. Rumusan Masalah

1. Apakah etos kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja?
3. Apakah beban kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja?
4. Apakah etos kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja?
5. Apakah disiplin kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja?
6. Apakah beban kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja?
7. Apakah etos kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja dengan dimediasi kepuasan kerja?
8. Apakah disiplin kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja dengan dimediasi kepuasan kerja?
9. Apakah beban kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja dengan dimediasi kepuasan kerja?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh etos kerja terhadap kepuasan kerja.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja.
3. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja.
4. Untuk mengetahui pengaruh etos kerja terhadap prestasi kerja.
5. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja.
6. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap prestasi kerja.
7. Untuk mengetahui pengaruh etos kerja terhadap prestasi kerja di mediasi kepuasan kerja.

8. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja di mediasi kepuasan kerja.
9. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap prestasi kerja di mediasi kepuasan kerja.

D. Manfaat Penelitian

1. Akademik: untuk Menambah wawasan dan pengetahuan peneliti baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Dan dapat pula menambah pengetahuan baik teori maupun praktek di bidang manajemen personalia terutama pengetahuan di bidang sumber daya manusia.
2. Instansi: bagi instansi dapat menjadi masukan dan dorongan kepada Bhabinkamtibmas Distrik Kota dan Klampok Polres Banjarnegara mengenai pentingnya etos kerja, disiplin kerja, beban kerja dan kepuasan kerja untuk lebih meningkatkan kualitas Sumber daya manusia yang akan berdampak pada prestasi kerja.
3. Publik: bagi publik yaitu dapat menjadi bahan tambahan referensi dan bahan pengembangan penelitian selanjutnya mengenai seberapa penting etos kerja, disiplin kerja, beban kerja dan kepuasan kerja pengaruhnya terhadap prestasi kerja pegawai.
4. Peneliti: sebagai referensi bagi peneliti lainnya dalam melakukan penelitian yang sama dimasa yang akan datang.