

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Di Indonesia, masyarakat dan polisi memiliki keterkaitan satu sama lain. Bahwa polisi berada di tengah – tengah kehidupan masyarakat dan memiliki tugas berperan ganda baik sebagai penegak hukum maupun pekerja sosial pada aspek sosial dan kemasyarakatan (pelayanan dan pengabdian). Undang – Undang No. 2 Tahun 2002 Bab I Pasal 4 berbunyi “Kepolisian Negara Republik Indonesia bertujuan untuk mewujudkan keamanan dalam negeri yang meliputi terpeliharanya keamanan dan ketertiban masyarakat, tertib dan tegaknya hukum, terselenggaranya perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat, serta terbinanya ketentraman masyarakat dengan menjunjung tinggi hak asasi manusia” (Anshar, dkk 2020).

Dalam organisasi saat ini sangat dibutuhkan sebuah pemimpin yang dapat mendelegasikan wewenangnya sehingga pegawai dalam sebuah organisasi dapat bekerja secara efisien yang akan berdampak pada kinerja. Dimana pemimpin polisi itu sendiri dapat memengaruhi kinerja anggotanya. Dalam Undang – Undang No. 2 Tahun 2002 Bab I Pasal 5 Ayat 1 “Kepolisian Negara Republik Indonesia merupakan alat negara yang berperan dalam memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, menegakan hukum, serta memberikan perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat dalam rangka terpeliharanya keamanan

dalam negeri”. Sehingga, dalam sebuah ruang lingkup ketenagakerjaan untuk meningkatkan sumber daya manusia pegawai membutuhkan sebuah pemimpin sehingga pegawai dapat diberdayakan secara maksimal dan efisien. Dengan kata lain sumber daya manusia itu sendiri membutuhkan sebuah pemimpin yang mampu menggerakkan dan menentukan individu – individu dalam karakteristik pada kinerjanya sehingga karyawan lebih berperilaku searah dalam tujuannya dengan proses pengarahan yang baik sesuai keterikatan kinerja dalam suatu organisasi tersebut. (Anshar, dkk 2020).

Dalam sebuah organisasi, kinerja yang baik sangatlah penting apabila di dalam organisasi mampu meningkatkan kinerja. Dimana hasil kinerja pegawai dapat dilihat dari standar yang ditetapkan pada organisasi. Menurut Griffin (1987) dalam Sinambela (2018) kinerja merupakan kumpulan total dari kerja yang ada pada diri pekerja. Salah satu keorganisasian yang perlu diteliti permasalahannya adalah kinerja pada anggota polisi di Polres Cilacap.

Polres Cilacap merupakan salah satu organisasi di bawah naungan Polda Jawa Tengah. Yang berpusat di Jalan Ir. H. Juanda no. 18, Amiranom, Kebonmanis, Kecamatan Cilacap Utara, Kabupaten Cilacap, Jawa Tengah. Seseorang pemimpin di dalam Polres sendiri disebut Kapolres yang bertanggung jawab kepada Kapolda Jawa Tengah. Dalam melaksanakan anggota kepolisian fungsi kepolisian sendiri di dalam Undang – Undang No. 2 Tahun 2002 Bab I Pasal 5 Ayat 1 “Kepolisian

Negara Republik Indonesia merupakan alat negara yang berperan dalam memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, menegakan hukum, serta memberikan perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat dalam rangka terpeliharanya keamanan dalam negeri". (Anshar, dkk 2020).

Berdasarkan survei awal yang dilakukan peneliti melalui wawancara pada tanggal 7 Oktober 2020 kepada Bapak Arief Mujiarto yang bekerja pada unit Bagian Sumda Polres Cilacap menjelaskan beberapa hal mengenai kinerja dan sumberdaya manusia yang ada. Sebagai salah satu anggota yang berperan penting dalam sumberdaya pada Polres Cilacap didapatkan bahwa setiap anggota dituntut untuk siap, tepat waktu untuk melaksanakan tugas dari pimpinannya. Dimana kepemimpinan Kapolres Cilacap mampu membujuk, mengembangkan, serta memotivasi anggotanya, mendorong untuk membayangkan keadaan masa depan yang menarik, yang akhirnya mereka bisa membayangkan untuk diri mereka sendiri yang mampu mengubah dari pengikut menjadi seorang pemimpin, dimana setiap anggota juga harus memiliki motivasi dalam suatu kinerjanya agar mampu menghasilkan tugas yang baik serta menjadi penggerak serta menumbuhkan rasa semangat, dan di dalam organisasi pemimpin tersebut memberikan kesempatan kinerja anggotanya untuk bertumbuh di dalam organisasi tersebut untuk menentukan keterikatan di dalam suatu organisasinya (Amin, dkk 2019).

Permasalahan dalam ruang lingkup ketenagakerjaan yang sering dihadapi dalam organisasi bagaimana meningkatkan kinerja pegawai agar tujuan dalam sebuah organisasi tercapai. Maka dari itu dalam organisasi hasil dari suatu tugas yang telah diberikan dan dipertanggungjawabkan pada seseorang dapat diukur melalui hasil secara kuantitas maupun kualitas. Hal tersebut dimana bahwa karyawan yang memiliki ikatan dalam organisasinya akan menghasilkan sebuah peningkatan performansi dalam kinerjanya untuk organisasinya itu sendiri (Putri, 2017).

Kinerja personal dapat menghasilkan kinerja yang dapat diukur dengan berdasarkan kriteria yang sudah ditetapkan organisasi tersebut. Sehingga tujuan organisasi dapat tercapai, sehingga organisasi dapat memberikan dukungan kinerja yang baik, dalam sebuah organisasi kinerja yang baik sangatlah penting. Menurut Griffin (1987) dalam Sinambela (2018) kinerja merupakan kumpulan total dari dari kerja yang ada pada diri pekerja.

Banyak faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, salah satunya kepemimpinan transformasional. Menurut Avolio & Bass (1999) kepemimpinan transformasional merupakan diharapkan dapat meningkatkan kapasitas kinerja pengikut mereka dengan menetapkan harapan yang lebih tinggi dan menghasilkan kemauan yang lebih besar untuk mengatasi tantangan yang lebih sulit. Menurut Robbins (2014) dalam Amin, dkk (2019) kepemimpinan transformasional adalah kemampuan pemimpin dalam memimpin bawahannya untuk mencapai

tujuan di dalam organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh Amin, dkk (2019); Nugroho (2019); Hutapea (2016), Soelton, dkk (2018); Kholiq, dkk (2020); Latifah, dkk (2018); Putri, dkk (2017) menyatakan kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Faktor lain yang memengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja. Motivasi kerja menurut Gibson, dkk (2004) dalam Soemantri (2018) merupakan konsep yang menguraikan mengenai kekuatan dalam diri pegawai yang memulai sehingga dapat mengarahkan perilaku orang tersebut. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Saharazad, dkk (2016); Soemantri, dkk (2018); Widiyanti, dkk (2017); Can, dkk (2016); Rahayu (2017); Amin (2019); Martinus (2016); Tanuwibowo (2015) menghasilkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Faktor lain yang dapat memengaruhi kinerja karyawan adalah keterikatan kerja. Menurut Anitha (2014) keterikatan kerja merupakan tingkat komitmen dan keterikatan kerja terhadap organisasi dan nilai – nilainya. Seorang pegawai menyadari tanggung jawabnya terhadap tujuan bisnis dan memotivasi rekannya untuk keberhasilan tujuan organisasi dan nilainya, dengan kata lain keterikatan kerja merupakan sikap positif pegawai dengan organisasi terhadap pekerjaannya melampaui panggilan tugas untuk melakukan peran mereka terhadap keunggulannya. Penelitian Tanwar (2017); Putri, dkk (2017); Lewiuci, dkk (2016); Chandra, dkk

(2018); Widyastuti, dkk (2018); Handoyo, dkk (2017) mengungkapkan keterikatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian terdahulu yang diteliti oleh Putri, dkk (2017) dengan variabel kepemimpinan transformasional, dan *employee engagement* terhadap kinerja pada perusahaan Direktorat *Solution Operation* Telkomsigma.

Pada penelitian ini menambah variabel motivasi kerja sebagai variabel bebas untuk memperkuat hubungan antar variabel, serta dalam penelitian terdahulu menurut Saharazad, dkk (2016); Soemantri, dkk (2018); Widiyanti, dkk (2017); Can, dkk (2016); Rahayu (2017); Martinus (2016); Tanuwibowo (2015) menjelaskan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Selain itu penelitian ini berupaya untuk menguji kembali perbedaan penelitian dimana penelitian menurut Cheng-Wen-Lee, dkk (2017) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dan penelitian menurut Joushan, dkk (2015) menyatakan bahwa keterikatan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka peneliti terdahulu memiliki perbedaan hasil penelitian atas faktor – faktor yang memengaruhi kinerja. Maka peneliti bermaksud ingin menguji kembali dengan objek, sampel, dan komposisi penelitian yang berbeda dengan hasil penelitian terdahulu. Dalam penelitian yang akan diteliti berjudul

“Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, Keterikatan Kerja terhadap Kinerja Anggota Polres Cilacap”.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan tersebut maka dirumuskan suatu perumusan masalah dalam penelitian sebagai berikut:

1. Apakah kepemimpinan transformasional secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja Anggota Polres Cilacap?
2. Apakah motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja Anggota Polres Cilacap?
3. Apakah keterikatan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja Anggota Polres Cilacap?
4. Apakah kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, keterikatan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Anggota Polres Cilacap?

C. Pembatasan Masalah

Pembatasan masalah dilakukan agar permasalahan yang akan diteliti lebih terfokuskan. Oleh karena itu, dalam penelitian dilakukan pembatasan masalah sebagai berikut:

1. Subyek penelitian ini adalah anggota Polres Cilacap.

2. Variabel yang diteliti dalam penelitian ini adalah kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, keterikatan kerja, dan kinerja karyawan.

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian yang akan dilakukan adalah:

- a. Untuk menganalisis secara parsial pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja anggota Polres Cilacap.
- b. Untuk menganalisis secara parsial pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja anggota Polres Cilacap.
- c. Untuk menganalisis secara parsial pengaruh keterikatan kerja terhadap kinerja anggota Polres Cilacap.
- d. Untuk menganalisis secara simultan pengaruh kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan keterikatan kerja terhadap kinerja anggota Polres Cilacap.

2. Manfaat Penelitian

Dengan adanya penelitian tersebut diharapkan memiliki manfaat sebagai berikut:

a. Manfaat Bagi Pimpinan Organisasi

Menjelaskan hasil dari penelitian mengenai pengaruh kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan keterikatan kerja terhadap

kinerja anggota Polres Cilacap serta mengetahui organisasi, bagaimana cara untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam meningkatkan pengaruh kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan keterikatan kerja terhadap kinerja anggota Polres Cilacap.

b. Manfaat Bagi Keilmuan Manajemen

Digunakan sebagai media ilmu pengetahuan serta media referensi bagi mahasiswa yang melakukan kajian terhadap kinerja anggota polisi serta penelitian ini sebagai media pembelajaran dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

c. Manfaat Bagi Peneliti

1. Sebagai syarat menyelesaikan studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Purwokerto.
2. Sebagai media referensi manajemen sumber daya manusia mengenai kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan keterikatan kerja terhadap kinerja anggota polisi di dalam suatu organisasi itu sendiri.