

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan teknologi yang sangat pesat pada zaman sekarang ini membawa perubahan dalam kehidupan dan perkembangannya tidak dapat dihindarkan. Salah satu sumber daya yang penting dalam manajemen adalah sumber daya manusia atau *human resources*. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan unsur yang terencana dan berkelanjutan merupakan kebutuhan yang mutlak terutama untuk masa depan organisasi (Ma'arif & Lindawati, 2021). Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia, namun faktor manusia tetap memegang peranan penting bagi keberhasilan suatu organisasi (Syarief et, al., 2022).

Sumber Daya Manusia Polri merupakan aset terpenting Polri dalam menjalankan reformasi birokrasi maupun dalam mewujudkan tujuan dari Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia. Daya saing bangsa hanya dapat dibangun dengan baik, jika ditopang oleh SDM yang berkualitas dan unggul. Untuk itu, Polri harus mempersiapkan diri menjadi institusi yang memiliki kompetensi andal dengan indikator profesional, bermoral dan modern.

Pelayanan dan perwujudan visi kepolisian adalah pembenahan sumber daya manusia lingkungan kepolisian, sebagai bentuk dalam menciptakan sumber daya manusia Polri yang profesional dengan memberdayakan jajarannya melalui pendidikan/pelatihan serta menerapkan prosedur yang standar dan terukur dalam pelaksanaannya, tugas dan fungsi kepolisian. Muharom (2020) Bahwa tenaga profesional di lingkungan kepolisian perlu memiliki kemampuan dalam menjalankan sistem pelayanan publik dan penegakan hukum yang didukung oleh alat bahan khusus (Almatsus) dan alat keamanan (Alpakam) yang semakin modern dan canggih.

Keberhasilan pelaksana keahlian sangat penting bagi seluruh anggota kepolisian, termasuk seluruh anggota Satuan Lalu Lintas (Satlantas) untuk menjalankan tugasnya secara profesional. Muharom (2020) menyatakan bahwa Satuan Lalu Lintas memiliki tugas dalam mengedukasi masyarakat, memberikan pelayanan dalam registrasi dan mengidentifikasi kendaraan bermotor serta pengemudinya, menginvestigasi angka kecelakaan lalu lintas dan penegakan peraturan dalam hal ini ketertiban lalu lintas. Kinerja anggota Polri tentunya masih menjadi harapan dalam penegakan hukum, menjaga dan melindungi kehidupan sosial yang ada di tengah masyarakat.

Kinerja anggota Satuan Lalu Lintas dalam hal ini menjalankan tugasnya perlu menerapkan strategi dalam pencapaian tujuannya terutama dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Mahsun (2016:25) kinerja (*performance*) adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program atau kebijakan dalam mewujudkan

sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam *strategic planning* suatu organisasi'. Mangkunegara (2017:67) kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Faktor yang mempengaruhi kinerja dari polisi adalah gaya kepemimpinan (Herawati, 2017). Istiatin dan Samsi (2019:2) menjelaskan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan lebih yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang-orang yang ada di lingkungannya sehingga mereka bersedia mencapai tujuan yang diinginkan. Edison (2016:89) pemimpin adalah seseorang yang memiliki bawahan atau pengikut untuk mencapai suatu tujuan dan keberhasilannya sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan yang dimilikinya. Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang membentuk dan membantu orang lain untuk berkerja dan antusias mencapai tujuan yang direncanakan dalam kaitannya dengan keberhasilan organisasi (Rivai, 2020).

Selain gaya kepemimpinan faktor paling kritikal yang dipandang dapat mempengaruhi kinerja adalah budaya organisasi (Rivai, 2020). Sule & Saefullah (2019) budaya organisasi merupakan nilai-nilai dan norma yang dianut dan dijalankan oleh sebuah organisasi terkait dengan lingkungan di mana organisasi tersebut menjalankan kegiatannya. Budaya organisasi merupakan apa yang dipersepsikan oleh para pegawai dan bagaimana persepsi ini menciptakan pola-pola kepercayaan, nilai-nilai dan

harapan-harapan (Adhiyana, Amanda & Sahat, 2017).Adanya kesesuaian antara nilai pribadi dengan nilai perusahaan akan meningkatkan kinerja.

Saerang, Kawet dan Watung (2016) menyebutkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.Lingkungan kerja yang baik dapat memberikan kenyamanan serta dapat mendukung pekerjaan yang dilakukan sehingga kepuasan kerja dapat terpenuhi (Mariyanti & Hening, 2019).Lingkungan kerja adalah kehidupan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya (Hamid, 2014: 48–49). Kehidupan manusia tidak terlepas dari berbagai keadaanlingkungan sekitarnya, antara manusia dan lingkungan terdapat hubungan yang sangat erat. Adanya lingkungan kerja yang nyaman dan aman, maka kinerja karyawan akan lebih meningkat (Fatmawati, Sri & Istiatin, 2020).

Polisi mempunyai tugas yang sangat kompleks yaitu sebagai penegak hukum, penjaga keamanan dan ketertiban serta sebagai pelindung, pengayom dan pelayan masyarakat. Unit kepolisian yang sering berhubungan langsung dengan masyarakat dan sering menjadi fokus masyarakat lingkungan kepolisian adalah SATLANTAS (Satuan Lalu Lintas). Di Jawa Timur khususnya di Kabupaten Ponorogo, adanya Satlantas Polres Ponorogo sangatlah dibutuhkan masyarakat untuk menungjang kelancaran dalam penerbitan Surat Izin Mengemudi (SIM), harapan masyarakat terhadap Satlantas Polres Ponorogo agar dapat meningkatkan kinerja mereka merupakan keharusan bagi Satlantas Polres Ponorogo guna mewujudkan

kinerja yang baik dimata masyarakat, sehingga harapan dan keinginan akan dapat tercapai oleh pengguna jasa.

Berdasarkan penelitian awal pada tempat penelitian ditemukan terdapat kecenderungan penurunan kinerja anggota Satlantas Polres Ponorogo, hal ini dapat dilihat dari masih rendahnya keinginan anggota Satlantas Polres Ponorogo untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, sehingga anggota Satlantas Polres Ponorogo cenderung telat dalam melaporkan hasil kerja kepada pimpinannya. Permasalahan yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan adalah masih ditemukan pemimpin Satlantas Polres Ponorogo yang kurang mau mendengarkan dengan penuh perhatian masukan-masukan bawahan dan secara khusus kurang memperhatikan kebutuhan-kebutuhan bawahan.

Permasalahan budaya organisasi ditemukan fenomena yang ada di Satlantas Polres Ponorogo di jumpai bahwa nilai-nilai yang pernah ada sedikit demi sedikit mulai pudar seperti yang muda harus menghormati yang tua, yang lebih lama bekerja dengan yang baru bekerja, yang berpendidikan dengan yang kurang berpendidikan. Sehingga peneliti melihat para anggota Satlantas Polres Ponorogo dalam melakukan pekerjaannya hanya berdasarkan rasa takut dengan atasan jika melakukan kesalahan, bukan didasari dari nilai-nilai kesetiaan pada Satlantas Polres Ponorogo.

Permasalahan lingkungan kerja ditemukan fenomena yang ada di Satlantas Polres Ponorogoyaitu lingkungan kantor Satlantas Polres Ponorogo masih belum begitu menghadirkan kenyamanan bagi para anggota Satlantas

Polres Ponorogo. Hal ini dikarenakan ditemukannya beberapa fasilitas yang kurang begitu berfungsi, diantaranya yaitu beberapa pendingin ruangan yang tidak berfungsi, redupnya pencahayaan kantor, pertukaran udara yang kurang dikarenakan ventilasi yang ada kurang difungsikan. Selain itu, ditemukan bahwa anggota Satlantas Polres Ponorogo masih kurang nyaman terkait suatu hal yang sering terjadi diantara pimpinan dan anggota Satlantas Polres Ponorogo yaitu kurangnya komunikasi atau koordinasi yang baik sehingga sering menyebabkan kebingungan pada anggota Satlantas Polres Ponorogo dan berdampak juga pada sering terjadinya kesalahpahaman antar anggota Satlantas Polres Ponorogo dalam menjalankan tugas.

Banyak riset yang telah dilakukan oleh beberapa peneliti tentang faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja, seperti penelitian yang mengemukakan bahwa Gaya Kepemimpinan mempengaruhi Kinerja Unit Turjawali Satlantas Polres Pati dalam Mewujudkan Kamseltibcar Lantas (Herawati, 2017). Penelitian selanjutnya yaitu penelitian Rivai (2020) yang mengemukakan bahwa secara parsial kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Federal International Finance – Medan. Selanjutnya penelitian Fatmawati, Sri dan Instiatin (2020) yang mengungkapkan bahwa secara simultan kepemimpinan, lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka penulis melakukan penelitian faktor yang mempengaruhi kinerja anggota Satlantas

Polres Ponorogo yang meliputi beberapa faktor yaitu gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan lingkungan kerja dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Satlantas Polres Ponorogo”**.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan latar belakang diatas, maka dalam penelitian ini dapat dirumuskan pokok permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja Satlantas Polres Ponorogo?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja Satlantas Polres Ponorogo?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja Satlantas Polres Ponorogo?
4. Apakah gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja Satlantas Polres Ponorogo?

C. Tujuan Dan Manfaat Penelitian

Adapun hal yang akan dicapai melalui penelitian ini, tertuang dalam tujuan dan manfaat penelitian sebagai berikut:

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang telah diuraikan di atas, maka tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja Satlantas Polres Ponorogo.

- b. Mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja Satlantas Polres Ponorogo.
- c. Mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja Satlantas Polres Ponorogo.
- d. Mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja Satlantas Polres Ponorogo.

2. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dapat dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Bagi Universitas Muhammadiyah Ponorogo

Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya bahan kepustakaan dan mampu memberikan kontribusi pada pengembangan teori para akademisi mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja.

b. Bagi Satlantas Polres Ponorogo

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan oleh Satlantas Polres Ponorogo sebagai bahan informasi dan pertimbangan dalam menentukan keutusan yang diambil terutama menyangkut faktor yang memberikan pengaruh terhadap kinerja seperti gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan lingkungan kerja.

c. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan sebagai sarana jembatan untuk memperluas kaidah keilmuan lebih dalam lagi terutama dalam menggali seberapa pengaruh yang diberikan dari gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja.

d. Bagi Peneliti yang Akan Datang

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan para pembaca maupun sebagai salah satu bahan referensi atau bahan pertimbangan dalam penelitian selanjutnya dan sebagai penambah wacana keilmuan khususnya yang berkaitan dengan pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja.

