

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pada era globalisasi saat ini perkembangan sangatlah cepat dan persaingan semakin meningkat antara individu maupun organisasi, untuk itu organisasi maupun perusahaan dituntut untuk mampu meningkatkan daya saing serta kualitasnya, agar tetap bisa hidup dan berkembang sesuai dengan tujuan dari organisasi maupun perusahaan tersebut. Dalam organisasi pada dasarnya memiliki sumber daya manusia yang seharusnya dapat digali dari setiap potensi yang ada pada diri masing – masing individu. Organisasi mempunyai sistem yang didalamnya adanya kegiatan manusia yang bekerja secara bersama. Organisasi membutuhkan koordinasi pada tiap fungsinya agar tujuan yang ingin dicapai oleh organisasi menghasilkan hasil yang optimal sesuai dari keinginan awal organisasi itu sendiri. Pada umumnya setiap individu mempunyai kapasitas dan potensi yang berbeda- beda sehingga hasil yang diperoleh dari setiap individu juga berbeda- beda sesuai dengan potensi yang mereka miliki dalam segi pengalaman, pengetahuan, dan kepribadian diri individu.

Arta Adi (2013) menyatakan Sumber daya manusia merupakan suatu unsur terpenting dalam pelaksanaan dan kegiatan suatu organisasi dalam bertugas dan bertanggung jawab untuk menjalankan suatu kegiatan operasional dalam organisasi. Sumber daya manusia yang paling penting dalam organisasi bisa memberikan bakat, kreativitas, tenaga dan usaha mereka kepada organisasi.

Menurut Priyono dan Marnis (2008) mengartikan Manajemen Sumber Daya Manusia sebagai pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja dalam organisasi sebagai sumber utama yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan organisasi, dan penggunaan beberapa fungsi serta kegiatan untuk memastikan bahwa sumber daya manusia tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, masyarakat dan organisasi itu sendiri. Dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya seorang karyawan harus memiliki sebuah kemampuan, keahlian serta mempunyai ketekunan.

Sumber daya Manusia dapat dikatakan maju dan berkembang tergantung dari kinerja anggota organisasi itu sendiri. Apabila kinerja tercapai dengan maksimal akan memperoleh hasil yang baik, sebaliknya jika kinerja anggota tidak maksimal maka hasil yang diperoleh tidak akan maksimal sehingga tujuan yang diinginkan tidak tercapai dengan baik. Maka dari itu pimpinan harus memberikan perhatian untuk memenuhi kebutuhan anggota, agar kinerja anggota baik dan sesuai dengan tujuan. Pimananda (2014) menyatakan unsur manusia adalah salah satu unsur terpenting, sebab manusia berperan aktif dalam organisasi.

Dalam instansi kepolisian kehadiran seorang polisi berpengaruh terhadap kualitas kinerjanya agar mencapai sebuah tujuan secara optimal, dan sebagai aparat penegak hukum dituntut agar bekerja secara proporsionalitas, nesesitas, profesionalitas, legalitas, reasonable serta efektif dan efisien untuk memaksimalkan tanggung jawab, tugas pokok, fungsi dan peran organisasi kepolisian. Kinerja

anggota polisi harus dapat ditingkatkan agar mampu memperbaiki kekurangan dalam kinerja sehingga berpengaruh pada sebuah kinerjanya.

Menurut Raharjo (2004) polisi merupakan bagian dari birokrasi pemerintah, fungsi paling utamanya adalah menjalankan sebuah kontrol sosial, maka dari itu polisi mempunyai monopoli kekuasaan serta kekuatan. Kepolisian dalam keadaan normalnya hanya melaksanakan penegakan hukum sebagai lambang dari pekerjaan kontrol sosialnya. Mangkunegara dalam Riani (2012) menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil kerja sebagai kualitas yang dicapai karyawan selama melaksanakan tugas sesuai tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Kinerja pegawai mampu diukur dari berapa banyak mereka memberikan kontribusi terhadap organisasi.

SATLANTAS (Satuan Lalu Lintas) merupakan bagian dari Kepolisian Republik Indonesia yang unsur pelaksanaannya bertugas untuk membina dan menyelenggarakan fungsi lalu lintas yaitu permasalahan lalu lintas, registrasi dan identifikasi pengemudi dan kendaraan bermotor, penegakan hukum serta melakukan patroli di jalan raya serta sebagai pusat data lalu lintas untuk menciptakan ketertiban, keamanan dan kelancaran berlalu lintas. Sebagai unit dari Kepolisian RI yang besar dan mempunyai tanggung jawab yang besar khususnya di wilayah hukum Kabupaten Madiun yang mempunyai polisi berjumlah 87 orang yang dibagi dalam tugasnya masing - masing.

Supriyanto dan Machfud (2010) menyatakan kinerja sebagai hasil dari suatu usaha telah dicapai seorang karyawan dengan perbuatan serta kemampuan dalam keadaan tertentu. Helfert dalam Yusuf (2010) mendefinisikan kinerja sebagai hasil dari banyak keputusan individual yang dibuat manajemen secara terus – menerus. Kinerja pada umumnya diberi batasan sebagai tolak ukur kesuksesan seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaan serta tanggung jawabnya.

Faktor yang mempengaruhi kinerja dari polisi adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja dibagi menjadi 2 yaitu lingkungan fisik dan non fisik. Menurut pendapat Nitisemito dalam Mahmudah Enny (2019) mendefinisikan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pekerjaan yang dapat mempengaruhi seorang karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Sedangkan menurut Komarudin (2010) lingkungan kerja merupakan kehidupan fisik dan sosial psikologi dalam organisasi dan dapat berpengaruh terhadap pekerjaan karyawan dalam melakukan tugas – tugasnya. Lingkungan yang kondusif akan memberikan rasa nyaman.

Lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja anggota itu sendiri. Sebab, lingkungan kerja yang baik mampu mendukung pelaksanaan pekerjaan anggota sehingga mampu meningkatkan kinerja. Apabila lingkungan kerja baik, maka semakin meningkat kinerja para anggotanya maka dari itu sebuah organisasi harus bisa memberikan lingkungan kerja yang baik, seperti lingkungan kerja non fisik ataupun fisik (Sedarmayanti, 2010). Lingkungan kerja yang baik mampu meminimalisir kelelahan dan kejenuhan anggota polisi dalam melaksanakan

tugasnya, sehingga mengakibatkan efektifitas dan kinerja anggota meningkat(Khusnudin, 2013).

Keberhasilan sebuah kinerja secara optimal membutuhkan disiplin kerja agar tujuan dari organisasi dapat tercapai sesuai dengan ketentuan. Menurut Sri Rumianti (2017) disiplin merupakan kesadaran dan kesediaan karyawan untuk mentaati peraturan dalam organisasi dan norma – norma yang berlaku. Disiplin kerja merupakan bentuk kesadaran, sikap menghormati, patuh dan taat terhadap normadan peraturan yang ada dalam organisasi, baik tertulis maupun tidak tertulis dan melaksanakannya serta tidak membantah untuk menerima sanksi jika melanggar tugas dan wewenang yangdiberikan kepada anggota(Agung Setiawan, 2013). Disiplin kerja tidak dilihat hanya dari absensi, namun bisa dilihat dari sikap anggota polisi dalam melaksanakan tugasnya. Dengan adanya sikap disiplin ini akan mendorong gairah atau semangat kerja anggota dan mendorong terwujudnya tujuan dari organisasi. anggota polisi yang memiliki semangat tinggi akan memberikan sikap positif, seperti kegembiraan, kesetiaan, kerjasama yang baik, dan kebanggaan dalam dinas serta ketaatan kepada kewajiban. Kedisiplinan harus ditegakkan karena tanpa dukungan disiplin anggota polisi yang baik, maka organisasi akan sulit mewujudkan tujuannya, sehingga dapat dikatakan disiplin sebagai kunci keberhasilan suatu organisasi untuk mencapai tujuannya.

Hadian (2014) Budaya organisasi menggambarkan suatu sistem kepercayaan, kebiasaan di dalam organisasi yang saling berinteraksi bersama struktur sistem formalnya agar menghasilkan norma-norma perilaku organisasi. Menurut Edgar Schein dalam John, Robert dan Michael (2007) budaya organisasi merupakan pola

asumsi dasar yang diciptakan oleh kelompok organisasi untuk mengatasi sebuah masalah internal dan eksternal, oleh sebab itu harus diajarkan oleh anggota baru seperti cara yang benar akan berpikir, berpresepsi, dan berperasaan sesuai masalah yang sedang dihadapinya. Pada anggota kepolisian ada budaya yang menjadi pegangan oleh seorang anggota kepolisian adalah Catur Prasetya yang mempunyai arti Catur adalah empat sedangkan Prasetya adalah janji, jadi seorang anggota polisi harus berpedoman pada empat janji dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya, pada bagian unit Satlantas sendiri mempunyai pedoman untuk melaksanakan tugasnya yaitu Dharma Kerta Marga Raksyaka yang mempunyai arti Dharma Kerta sebagai sasaran pengabdian, Marga sebagai jalan raya dan setiap pengguna jalan, sedangkan Raksyaka adalah memberi perlindungan dan pelayanan terhadap pengguna jalan.

Menurut observasi dari peneliti beberapa anggota memberikan kinerja yang kurang, ditandai dengan lemahnya pelayanan publik yang kurang baik, seperti ketikaproses pembuatan SIM dimana yang menjalani tes murni pembuatan SIM mendapat hasil yang lebih lama dibandingkan dengan yang melalui jalur khusus. Selain itubeberapa polisi pada kasus dijalan raya seperti penindakan pelanggaran lalu lintas yang kurang tegas dan memberikan pilihan jalur damai, apalagi dengan adanya kasus yang terjadi di Bali oknum polisi meminta uang saat menilang pengendara sepeda motor yang merupakan turis asal jepang (kompas.com, 2020).Berdasarkan pernyataan diatas peneliti tertarik untuk meneliti kinerja dari polisi satlantas.

Penelitian ini perlu dilakukan karena hasil dari penelitian sebelumnya yang seharusnya menyatakan pendapat yang sama dengan penelitian yang lain ternyata bertolak belakang seperti halnya penelitian yang dilakukan Destia Aktarina (2015) adanya pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin terciptanya lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan kinerja.

Sedangkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Trisofia, Altje dan Yantje (2015) menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil dari penelitian terdahulu yang bertolak belakang, peneliti tertarik untuk meneliti pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja.

Selain lingkungan kerja budaya organisasi juga menjadi salah satu hal penting untuk terciptanya kinerja yang baik. Budaya organisasi pada dasarnya merupakan karakteristik yang ada dalam organisasi dan menjadi pedoman organisasi tersebut yang membedakan dari organisasi yang lainnya. Adanya budaya tersebut anggota dapat bekerja sesuai dengan pedoman yang telah ditetapkan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Nico, Toni dan Yusron (2018) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Bernhard dan Greis (2015) menyatakan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Hasil dari perbedaan penelitian tentang pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja mengindikasikan bahwa budaya organisasi belum seluruhnya dipahami oleh sebagian anggota organisasi dan peneliti tertarik untuk meneliti pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja. Berdasarkan latar belakang dan fenomena diatas yang

didukung dengan adanya penelitian terdahulu, penulis tertarik untuk meneliti Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Budaya organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Polisi pada bagian Satlantas Polres Madiun. Peneliti mengambil judul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Budaya organisasi Terhadap Kinerja Polisi Pada Bagian Satlantas Polres Madiun “

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah Lingkungan kerja berpengaruh terhadap Kinerja Polisi pada bagian SatlantasMadiun ?
2. Apakah Disiplin kerja berpengaruh terhadap Kinerja Polisi pada bagian Satlantas Polres Madiun ?
3. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap KinerjaPolisi pada bagian Satlantas Polres Madiun ?
4. Apakah Lingkungan kerja,Disiplin kerja dan Budaya organisasi secara simultan berpengaruh terhadap KinerjaPolisi pada bagian Satlantas Polres Madiun?

C. Tujuan dan Manfaat

1. Tujuan

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah :

- a. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Polisi pada bagian Satlantas Polres Madiun.
- b. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja Polisi pada bagian Satlantas Polres Madiun.
- c. Untuk mengetahui pengaruh Budaya organisasi terhadap Kinerja Polisi pada bagian Satlantas Polres Madiun.
- d. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan kerja, Disiplin kerja dan Budaya organisasi secara simultan terhadap Kinerja Polisi pada bagian Satlantas Polres Madiun.

2. Manfaat Penelitian

Berdasarkan pada latar belakang dan rumusan masalah, maka hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi beberapa pihak :

- a. Bagi pihak Kepolisian

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan masukan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang lebih baik dalam meningkatkan kinerja polisi pada bagian Satlantas yang berkaitan dengan Lingkungan kerja, Disiplin kerja dan Budaya organisasi .

- b. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan wawasan yang berhubungan dengan pengaruh Lingkungan kerja, Disiplin kerja dan Budaya organisasi terhadap Kinerja.