

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari organisasi yang memusatkan perhatiannya pada pemberdayaan manusia sebagai aset organisasi. Pemberdayaan sumber daya manusia penting untuk dilakukan karena sumber daya manusia mempunyai peran sentral dalam mendayagunakan sumber daya selain manusia untuk mencapai sasaran-sasaran organisasi. Era reformasi telah memberikan iklim baru bagi bangsa Indonesia untuk menyadari bahwa birokrasi pemerintahan adalah sebagai pelayan masyarakat. Pemerintah sebagai pelayan masyarakat sekaligus sebagai pelaksana dalam menjalankan fungsi pemerintahan berkewajiban untuk menjamin adanya ketertiban berbangsa dan bernegara.

Bagi organisasi pemerintah untuk mencapai tujuan tersebut tidak akan terlepas dari peran serta sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan aset organisasi yang relatif sulit ditiru oleh organisasi lain. Bagi organisasi pemerintah tersedianya sumber daya manusia aparatur (kepolisian) yang berkualitas, berketerampilan tinggi dan profesionalisme yang bergerak disektor jasa pelayanan merupakan suatu syarat memperbaiki mutu penyelenggaraan negara yang memberikan kepuasan terhadap kualitas dan jasa pelayanan yang dihasilkan pemerintah kepada

masyarakat. Oleh karena itu, ciri sumber daya yang profesional adalah memiliki wawasan luas dan dapat memandang masa depan, memiliki kompetensi di bidangnya, memiliki jiwa berkompetensi/bersaing secara sportif dan jujur, memiliki integritas serta menjunjung tinggi etika profesi. Untuk menjawab semua perubahan dan tantangan tersebut harus dipersiapkan pembentukan anggota polri yang tegas, handal dan berkualitas serta berkompetensi di bidang masing-masing yang dimulai sejak proses seleksi sampai yang bersangkutan dapat menjalankan tugas sesuai tugas masing-masing sesuai dengan pedoman kode etik profesi Polri.

Sumber daya manusia merupakan penentu kesuksesan dalam mencapai tujuan organisasi. Kesuksesan sebuah organisasi akan tercapai dengan mudah apabila sumber daya manusia di dalamnya mempunyai kinerja yang tinggi serta berkompeten, sehingga akan memberikan kontribusi yang sangat besar kepada instansi. Strategi sumber daya manusia diperlukan untuk memelihara dan meningkatkan kinerja sumber daya itu sendiri. Oleh karena itu, keberhasilan suatu organisasi akan sangat bergantung bagaimana pihak manajemen mengelola sumber daya manusia yang dimiliki sehingga beroperasi secara efektif dan efisien, agar manajemen organisasi menjadi efektif dan efisien maka manajemen harus mampu memahami secara benar kinerja, kepemimpinan, komunikasi dan disiplin kerja individu sebagai bagian dari organisasi.

Menurut Nawawi (2006:63) kinerja adalah kemampuan yang dimiliki oleh individu dalam melakukan suatu pekerjaan, sehingga terlihat

prestasi pekerjaannya dalam menggapai tujuan. Kinerja anggota Polri Bag Sunda Polres Karanganyar tidak akan muncul dengan mudah, kinerja akan muncul secara intern dalam pribadi manusia sebagai individu, dan secara ekstern dapat dimunculkan melalui stimulus kepada aspek-aspek yang menyebabkan seorang individu tidak mampu melakukan aktivitasnya secara lebih baik. Kinerja baik individu maupun organisasi akan menjadi baik apabila pemimpin mampu memahami secara benar motivasi individu-individu sebagai bagian dari organisasi.

Kepemimpinan menurut Anoraga (2003:2) diartikan sebagai kemampuan seseorang untuk dapat mempengaruhi orang lain, melalui komunikasi baik secara langsung maupun tidak langsung dengan maksud untuk menggerakkan orang-orang tersebut agar dengan penuh pengertian, kesadaran dan senang hati bersedia mengikuti kehendak-kehendak pemimpin itu. Pemimpin akan terkesan mendalam bagi bawahannya dan mempengaruhi efektivitas kerjanya apabila mampu menyampaikan visi dan misi organisasi secara persuasif dengan gaya bahasa yang mudah dimengerti dan dipahami. Kondisi ini akan menimbulkan motivasi dan semangat bagi bawahan untuk bekerja secara optimal karena bawahan tahu apa yang menjadi tujuan organisasi. Peranan pemimpin dalam segala situasi organisasi merupakan sesuatu faktor yang sangat strategis terkait dalam memotivasi pegawai untuk bekerja maksimal. Menurut penelitian terdahulu yang relevan pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai diperoleh kesimpulan bahwa hasil penelitian Rommy Beno R, dkk (2016) dan Ester Faya Kembi, dkk (2017), diperoleh hasil penelitian yang

menyatakan Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan hasil penelitian Utari (2015) diperoleh kesimpulan bahwa Kepemimpinan berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Fenomena Kepemimpinan yang terjadi di Bag Sumda Polres Karanganyar adalah kurangnya pelaksanaan analisa evaluasi (anev) pada setiap tugas dan atau kegiatan dinas yang telah dilaksanakan disebabkan oleh padatnya tugas operasional kepolisian sehingga saran, masukan, dan kritik kurang tersampaikan.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kinerja anggota adalah Komunikasi. Komunikasi adalah sendi dasar terjadinya sebuah interaksi sosial, antara yang satu dengan yang lain, saling tolong-menolong, saling ketergantungan, saling memberi dan menerima. Intinya bahwa dengan berkomunikasi akan terjadi kesepahaman atau adanya saling pengertian antara satu dengan yang lain. Komunikasi diartikan sebagai proses penyampaian informasi dari sumber kepada penerima untuk menjalin pengertian, merubah tingkah laku penerima seperti yang diinginkan oleh sumber. Dengan demikian penerimaan informasi harus memahami isi informasi yang diterimanya, sebaliknya apabila penerima tidak memahami informasi yang diberikan pemberi informasi, berarti tidak terjadi komunikasi yang efektif yang pada akhirnya dapat menimbulkan konflik (Rivai, 2007:350). Menurut penelitian terdahulu yang relevan pengaruh Komunikasi terhadap kinerja pegawai diperoleh kesimpulan bahwa pada hasil penelitian Ester Faya Kombi, dkk (2017) diperoleh hasil penelitian yang menyatakan Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap

kinerja pegawai, sedangkan hasil penelitian Albertus Bima Wijanarka (2018) diperoleh kesimpulan bahwa Komunikasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Fenomena Komunikasi yang terjadi di Bag Sumda Polres Karanganyar adalah komunikasi antar sesama anggota, antar pimpinan dan anggota adalah suatu hal yang sangat dibutuhkan dalam suatu organisasi, karena dengan komunikasi setiap pelaksanaan tugas sehari-hari dapat berjalan dengan baik, akan tetapi komunikasi di Bag Sumda kurang maksimal dikarenakan padatnya tugas, misalnya : kegiatan dinas ke luar kota, pengamanan kegiatan masyarakat, dan sebagainya.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kinerja anggota adalah Disiplin Kerja. Disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, kepatuhan dan ketaatan seseorang yang telah bergabung dalam suatu organisasi terhadap peraturan yang berlaku dalam organisasi baik lisan maupun tertulis dengan penuh kesadaran dan dengan senang hati, sehingga akan tercipta suatu keadaan tertib yang memungkinkan tujuan organisasi akan lebih cepat tercapai. Hal ini sesuai dengan pendapat dari Wursanto (2005:36) bahwa “Disiplin kerja merupakan sikap ketaatan terhadap suatu aturan atau ketentuan yang berlaku dalam organisasi, yaitu menggabungkan diri dalam organisasi itu atas dasar adanya kesadaran dan keinsyafan, bukan karena unsur paksaan”. Menurut penelitian terdahulu yang relevan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai diperoleh kesimpulan bahwa hasil penelitian Rommy Beno R, dkk (2016) diperoleh hasil penelitian yang menyatakan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan hasil penelitian Dwi Agung Nugroho Arianto (2013) dan Utari (2015) diperoleh kesimpulan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Fenomena Disiplin Kerja yang terjadi di Bag Sumda Polres Karanganyar adalah salah satu pondasi utama yang harus dimiliki oleh setiap anggota Polri, salah satu contoh media untuk meningkatkan kedisiplinan anggota adalah pelaksanaan apel rutin, apel pagi dan apel sore, yang mana dengan media apel tersebut arahan pimpinan dapat tersampaikan kepada seluruh anggota. Akan tetapi, dalam pelaksanaannya tidak semua personil Polri baik Perwira maupun Brigadir bisa hadir, dikarenakan sedang melaksanakan dinas lain, kepentingan keluarga yang tidak bisa ditinggalkan, sedang melaksanakan cuti, dan sedang sakit.

Ringkasan Penelitian Terdahulu

Riset Gap

NO	Keterangan	Berpengaruh Signifikan		Berpengaruh Tidak Signifikan	
		+	-	+	-
1.	Kepemimpinan terhadap kinerja pegawai menurut peneliti terdahulu:				
	a. Rommy Beno R, dkk (2016)	√			
	b. Utari (2015)				√
	c. Ester Faya Kembu, dkk (2017)	√			
2.	Komunikasi terhadap kinerja pegawai menurut peneliti terdahulu:				
	a. Albertus Bima Wijanarka (2018)			√	
	b. Ester Faya Kembu, dkk (2017)	√			
3.	Disiplin kerja terhadap kinerja pegawai menurut peneliti terdahulu:				
	a. Rommy Beno R, dkk (2016)	√			
	b. Dwi Agung Nugroho Arianto (2013)				√
	c. Utari (2015)				√

Sehingga dari permasalahan, teori, peneliti terdahulu yang relevan, yang telah diuraikan diatas, maka penulis tertarik untuk meneliti masalah tersebut dalam bentuk Skripsi yang berjudul **”PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMUNIKASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA ANGGOTA POLRI BAGIAN SUMBER DAYA (BAG SUMDA) POLRES KARANGANYAR”**

B. Perumusan masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka perumusan masalah yang berkaitan dengan penelitian yaitu :

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja anggota Polri Bagian Sumber Daya (Bag Sumda) Polres Karanganyar?
2. Apakah komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja anggota Polri Bagian Sumber Daya (Bag Sumda) Polres Karanganyar?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja anggota Polri Bagian Sumber Daya (Bag Sumda) Polres Karanganyar?

C. Batasan Masalah

Penelitian ini hanya fokus pada faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja, dengan hanya memfokuskan variabel independen Kepemimpinan, Komunikasi dan Disiplin Kerja, untuk variabel dependen Kinerja Pegawai. Penelitian ini hanya terbatas pada anggota Polri Bagian Sumber Daya (Bag Sumda) Polres Karanganyar.

D. Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Mengetahui secara empiris pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja anggota Polri Bagian Sumber Daya (Bag Sumda) Polres Karanganyar.

- b. Mengetahui secara empiris pengaruh komunikasi terhadap kinerja anggota Polri Bagian Sumber Daya (Bag Sumda) Polres Karanganyar.
- c. Mengetahui secara empiris pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja anggota Polri Bagian Sumber Daya (Bag Sumda) Polres Karanganyar.

2. Manfaat Penelitian

Manfaat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Bagi instansi yang terkait, hasil temuan penelitian ini diharapkan sebagai pertimbangan dalam peningkatan kinerja.
- b. Bagi dunia pendidikan, temuan penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi bagi pengembangan Ilmu Pengetahuan khususnya dalam bidang pengembangan sumber daya manusia.
- c. Bagi peneliti, penelitian ini bermanfaat untuk lebih memahami, menghayati dan memperluas pengetahuan yang dimiliki.

E. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan skripsi akan memberikan gambaran mengenai isi materi dalam penelitian, sehingga lebih memudahkan pembaca untuk mengetahui isi dan maksud skripsi secara jelas. Adapun susunannya adalah sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini penulis menguraikan pendahuluan yang terdiri dari latar belakang masalah, perumusan masalah,

pembatasan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, dan sistematika penulisan

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini diuraikan tentang materi-materi dan landasan teori berdasarkan sumber-sumber data yang digunakan oleh penulis berkaitan dengan masalah yang diteliti. Landasan teori terbagi atas empat bagian, yaitu kerangka teori, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, dan hipotesis

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini diuraikan tentang lokasi penelitian, desain penelitian, definisi konsep dan operasional variabel yang digunakan, populasi dan sampel, jenis data dan metode pengumpulan data, dan metode analisa data

BAB IV ANALISA DATA DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini penulis menguraikan mengenai analisa data dan pembahasan yang diperoleh dalam proses penelitian

BAB V PENUTUP

Dalam bab ini diterangkan dari keseluruhan uraian yang telah dipaparkan ke dalam bentuk kesimpulan dan saran yang dapat penulis kemukakan kepada para pihak yang terkait dengan penulisan skripsi ini.