

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Menurut Satjipto Raharjo polisi merupakan alat negara yang bertugas memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, memberikan pengayoman, dan memberikan perlindungan kepada masyarakat. Selanjutnya Satjipto Raharjo yang mengutip pendapat Bitner menyebutkan bahwa apabila hukum bertujuan untuk menciptakan ketertiban dalam masyarakat, diantaranya melawan kejahatan. Akhirnya polisi yang akan menentukan secara konkrit apa yang disebut sebagai penegakan ketertiban (Sumiati & Sumitra, 2023).

Sedangkan Kepolisian sendiri merupakan segala hal-hal yang berkaitan dengan fungsi dan lembaga Polisi sesuai dengan peraturan perundang-undangan (UU No. 2 Tahun 2002 Tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia). Fungsi dari kepolisian ini adalah sebagai salah satu fungsi pemerintahan negara di bidang pemeliharaan keamanan dan ketertiban masyarakat, penegakan hukum, perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat. Dalam konteks pelayanan kepada masyarakat oleh kepolisian, hal tersebut menjadi titik strategis untuk mewujudkan good governance.

Reformasi terhadap pelayanan publik di Indonesia dapat memiliki dampak yang luas terhadap perubahan aspek-aspek kehidupan pemerintah lainnya. Sehingga perubahannya pada praktek penyelenggaraan pelayanan public dapat menjadi lokomotif bagi upaya perubahan menuju good governance.

Kepolisian Negara Republik Indonesia adalah merupakan alat negara yang berperan dalam memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, menegakkan hukum, serta memberikan perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada Masyarakat.

Kepolisian Daerah Sumatera Barat yang selanjutnya disingkat Polda Sumbar adalah alat negara yang berperan dalam memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, menegakkan hukum, serta memberikan perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat dalam rangka terpeliharanya keamanan dan ketertiban masyarakat di wilayah hukum Sumatera Barat (Visi dan Misi POLDA SUMBAR).

Kepolisian Bukittinggi adalah alat negara yang berperan dalam memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, menegakkan hukum, serta memberikan perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat dalam rangka terpeliharanya keamanan dan ketertiban masyarakat di wilayah hukum Kota Bukittinggi.

Dalam pelaksanaan tugasnya, Polresta Bukittinggi memiliki visi, yaitu terwujudnya pelayanan Kamtibmas Prima, tegaknya hukum dan keamanan yang mantap di wilayah Sumatera Barat serta terjalinnya kerjasama (Networking) berdasarkan falsafah “Adat Basandi Syara’, Syara’ basandi Kitabullah”, melalui pendekatan “Tungku Tigo Sajarangan” serta misi, diantaranya yaitu; Memberikan perlindungan, pengayoman dan pelayanan secara mudah, responsif dan tidak diskriminatif; memberikan perlindungan, pengayoman dan pelayanan secara mudah, cepat, tanggap, responsif dan tidak diskriminatif agar masyarakat

bebas dari segala bentuk fisik dan psikis. Untuk menunjang tugas pokok, visi, dan misi Polresta Bukittinggi memiliki jajaran organisasi yang masing-masingnya bertugas sesuai dengan visi, misi, serta tujuan masing masing satuan kerjanya.

Menurut (Lestari, 2022) Semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. Semangat kerja akan merangsang seseorang untuk berkarya dan kreativitas dalam pekerjaannya.

Sedangkan menurut (Rohman et al., 2022) menyatakan semangat kerja adalah upaya untuk menjadi yang terbaik dari kemarin. Hal ini terlihat dari pekerjaan yang dilakukannya dan hasil yang dicapai sehari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya. Kepercayaan diri yang tinggi diperlukan dalam setiap upaya partisipasi perwakilan untuk mencapai tujuan organisasi. Berikut ini adalah data absen anggota Polresta Bukittinggi.

Tabel 1.1
Absensi Anggota Polresta Bukittinggi Tahun 2023

Bulan	Jumlah hari kerja	Jumlah anggota	Jumlah anggota tepat waktu	Jumlah anggota datang terlambat
Januari	26	125	115	10
Februari	23	130	125	5
Maret	26	124	115	9
April	26	143	116	27
Mei	25	145	120	25
Juni	23	123	115	8
Juli	26	123	117	6
Agustus	25	135	125	10

September	24	124	112	12
Oktober	23	127	113	14
November	23	130	112	18
Desember	26	114	110	4

Sumber; Data Primer,2024

Berdasarkan tabel 1.1 diatas, terlihat fluktuasi keterlambatan personil Polresta Bukittinggi pada tahun 2024 dari bulan Januari s/d Desember, dimana pada setiap bulannya masih terdapat anggota yang datang terlambat dan dari data tersebut dapat dilihat personil yang datang terlambat, faktor ini akan berdampak pada penurunan semangat kerja anggota Polresta Bukittinggi. Faktor - faktor yang mempengaruhi semangat adalah gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan kepuasan kerja.

Kepemimpinan adalah proses untuk mempengaruhi orang lain untuk memahami dan setuju dengan apa yang diperlukan dan bagaimana pekerjaan dilakukan secara efektif, serta proses untuk memfasilitasi upaya individu dan kolektif untuk mencapai tujuan. Kepemimpinan adalah seni untuk mempengaruhi tingkah laku manusia, kemampuan untuk membimbing orang (Manik & Bancin, 2022). Keberhasilan suatu organisasi tergantung pada berbagai macam sumber daya yang dimilikinya, salah satu sumber daya yang sangat penting yaitu sumber daya manusia (SDM). Selain itu, suatu organisasi akan berhasil atau gagal sebagian besar ditentukan oleh kepemimpinan.

Setiap pemimpin memiliki gaya kepemimpinan tersendiri. Gaya kepemimpinan, pada dasarnya mengandung pengertian sebagai suatu perwujudan tingkah laku dari seorang pemimpin, yang menyangkut

kemampuannya dalam memimpin. Perwujudan tersebut biasanya membentuk suatu pola atau bentuk tertentu. Seorang pemimpin mempunyai peranan yang strategis yaitu sebagai manajer, semestinya memiliki kompetensi sesuai dengan tuntutan perkembangan dan pelayanan yang prima pada masa sekarang dan yang akan datang agar dapat lebih memahami tugas dan fungsi pokok sebagai pemimpin.

Menurut (Silalahi et al., 2021) motivasi kerja adalah pemberian daya gerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan.

Sedangkan kurangnya motivasi di kalangan karyawan dapat memiliki dampak yang sangat merugikan bagi perusahaan. Karyawan yang tidak termotivasi cenderung memiliki semangat kerja yang rendah, apatis, dan tidak terlibat dalam pekerjaan mereka. Hal ini dapat menyebabkan penurunan produktivitas, peningkatan tingkat absensi, dan tingginya tingkat perputaran karyawan (*turnover*).

Menurut (Sutrisno et al., 2022) kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologi.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja yaitu kepuasan kerja. Kepuasan kerja sebagai bentuk ungkapan perasaan dalam diri seseorang

terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja adalah sikap emosional berupa perasaan yang berawal dalam diri seseorang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Kepuasan kerja akan membentuk kinerja karyawan dalam bekerja, sehingga dengan membentuk budaya kerja yang baik dengan memberikan rasa nyaman dalam lingkungan dan memiliki kualitas hidup kerja yang baik untuk dapat melaksanakan tugasnya dengan tepat sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi (Wijaya et al., 2020). Terdapat beberapa hasil penelitian yang menunjukkan hubungan antara kinerja dengan kepuasan sebagaimana hasil penelitian (Aprilita Tjoa et al., 2023).

Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. Seorang pemimpin harus menyadari bahwa Sumber Daya Manusia merupakan faktor kunci yang paling banyak berpengaruh terhadap produktivitas perusahaan. Perusahaan menuntut para pekerjanya untuk bekerja secara optimal dalam memenuhi kebutuhan perusahaan, disamping itu perusahaan harus dapat memenuhi kebutuhan setiap karyawannya. Dalam hubungan dengan bawahannya, kesesuaian gaya kepemimpinan seorang pemimpin dengan harapan yang diinginkan oleh pegawainya dapat memberikan dampak yang positif bagi para karyawannya yaitu akan memiliki semangat kerja yang tinggi.

Berdasarkan latar belakang di atas peneliti mengambil judul “ **Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Semangat Kerja dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening di Polresta Bukittinggi**”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka rumusan masalah nya sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap semangat kerja anggota Polresta Bukittinggi.?
2. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap semangat kerja anggota Polresta Bukittinggi.?
3. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja anggota Polresta Bukittinggi.
4. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja Polresta Bukittinggi.?
5. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap semangat kerja Polresta Bukittinggi.?
6. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap semangat kerja Polresta Bukittinggi dengan kepuasan kerja sebagai variable intervening.?
7. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap semangat kerja Polresta Bukittinggi dengan kepuasan kerja sebagai variable intervening.?

1.3 Tujuan penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka tujuan penelitian nya sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap semangat kerja Polresta Bukittinggi.

2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap semangat kerja Polresta Bukittinggi.
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja Polresta Bukittinggi.
4. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja Polresta Bukittinggi.
5. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap semangat kerja Polresta Bukittinggi.
6. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap semangat kerja Polresta Bukittinggi dengan kepuasan kerja sebagai variable intervening.
7. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap semangat kerja Polresta Bukittinggi dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

1.4 Manfaat penelitian

1. Teoritis

Penelitian ini diharapkan bermanfaat untuk menambah ilmu pengetahuan serta wawasan tentang gaya kepemimpinan yang merupakan salah satu faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja.

2. Praktis

- 1) Bagi peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap semangat

kerja anggota Polresta Kota Bukittinggi dengan kepuasan kerja sebagai variable intervening. Penelitian ini juga menjadi salah satu tujuan utama penulis dalam menyelesaikan pendidikan menuju Sarjana manajemen di Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang.

2) Bagi pembaca

Penelitian ini diharapkan bisa menjadi bahan informasi untuk menambah ilmu pengetahuan pembaca.