

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia merupakan salah satu kunci kesuksesan suatu organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia mempunyai peran yang sangat besar bagi sebuah organisasi atau perusahaan. Semua kalangan harus menyadari bahwa sumber daya manusia itu unsur manusia dalam perusahaan atau organisasi yang dapat memberikan keunggulan dalam organisasi. Sumber daya manusia diperdagangkan untuk membuat tujuan, sasaran strategi, dan inovasi yang bisa diunggulkan dalam organisasi. Maka sumber daya manusia harus dipelihara dan dipertahankan yaitu melalui pelatihan keterampilan dan diperhatikan kesejahteraannya. (Cahyani 2022).

Pada dasarnya hal yang paling berperan penting untuk mencapai suatu tujuan yang maksimal adalah dengan memulai dari hal yang paling menunjang untuk tercapainya suatu tujuan tersebut, yaitu sumber daya manusia (SDM). Maka perlulah dilakukan yang namanya pengelolaan atau pengembangan yang bertujuan untuk menciptakan manusia yang produktif. Dengan pengembangan atau pengelolaan SDM yang baik maka dengan mudah seorang karyawan dapat menghadapi dan menyelesaikan tuntutan tugas baik di masa sekarang atau masa yang akan datang (Susan 2019).

Suatu organisasi akan mampu berkembang dengan baik apabila bisa mengelola sumber daya yang ada di dalamnya, salah satunya adalah sumber daya manusia. Dalam pengelolaan sumber daya manusia dibutuhkan suatu

kepemimpinan yang mampu mengarahkan serta menggerakkan sumber daya manusia untuk mengikuti aturan yang melahirkan sikap yang disiplin kerja tinggi pada perusahaan. Dalam perkembangannya perusahaan di tuntut untuk membangun rasa percaya diri, rasa kepuasan dan memotivasi sumber daya manusia yang bekerja di dalamnya, sehingga terciptanya loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan (Hariyanti 2022).

Kepolisian merupakan institusi negara yang memiliki peran terkait memberi perlindungan menjaga keamanan masyarakat maupun negara. Hal ini telah dijelaskan dalam Undang-Undang No. 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia (selanjutnya disebut UU No. 2//2002), pasal 5 ayat 1, yaitu “Kepolisian Negara Republik Indonesia merupakan alat negara yang berperan dalam memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, menegakkan hukum, serta memberikan perlindungan, pengayoman, dalam pelayanan kepada masyarakat dalam rangka terpeliharanya keamanan dalam negeri”.

Institusi Direktorat Resesre Kriminal Kepolisian Daerah Sumatera Barat (Ditreskrimum Polres Lima Puluh Kota) yang beralamat di Jl. Sarilamak Harau, Kabupaten Lima Puluh Kota, Sumatera Barat 26271, merupakan badan pemerintah yang bertugas memberikan pelayanan prima kepada masyarakat secara professional, procedural dan akuntable dalam proses penyidikan tindak pidana umum.

Istilah kinerja berasal dari kata performance yang artinya hasil kerja atau prestasi kerja. Menurut pendekatan perilaku dalam manajemen, kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan,

usaha dan kesempatan. Hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Sedangkan hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Dapat dikatakan bahwa kinerja pegawai dalam setiap organisasi dipengaruhi oleh banyak faktor namun dalam penelitian ini difokuskan pada aspek kepemimpinan, beban kerja dan motivasi yang dialami pegawai.

Kinerja anggota mengacu kepada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan anggota. Kinerja merefleksikan seberapa baik anggota memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan. Kinerja seorang anggota merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap anggota mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Pihak manajemen dapat mengukur anggota atas unjuk kerjanya berdasarkan kinerja dari masing-masing anggota. Beberapa aspek yang dapat mempengaruhi kinerja anggota salah satunya pimpinan yang mampu memberikan arahan yang baik.

Kepemimpinan dalam usaha mempertahankan dan meningkatkan kinerja anggota sangat diperlukan seorang pemimpin yang mampu mempengaruhi individu dan kelompok untuk dapat bekerja sama mencapai tujuan yang telah ditentukan. Kepolisian merupakan institusi negara yang memiliki peran terkait memberi perlindungan menjaga keamanan masyarakat maupun negara. Hal ini telah dijelaskan dalam Undang-Undang No. 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara

Republik Indonesia (selanjutnya disebut UU No. 2//2002), pasal 5 ayat 1, yaitu “Kepolisian Negara Republik Indonesia merupakan alat negara yang berperan dalam memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, menegakkan hukum, serta memberikan perlindungan, pengayoman, dalam pelayanan kepada masyarakat dalam rangka terpeliharanya keamanan dalam negeri”.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah beban kerja, baik itu beban kerja fisik maupun beban kerja mental. Pegawai yang tidak disiplin dalam memanfaatkan waktu kerja akan berdampak pada beban kerja yang menumpuk, sehingga membutuhkan waktu yang lebih dari waktu kerja normal yang ditentukan untuk menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan. Beban kerja merupakan sesuatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas lingkungan kerja dimana digunakan sebagai teman kerja keterampilan, perilaku, dan persepsi dari pekerja.

Dari Laporan Kinerja (LKj) Ditreskrimum Polres Lima Puluh Kota yang mengacu pada Pengukuran Pencapaian Kinerja Ditreskrimum Polres Lima Puluh Kota. Diketahui bahwa Ditreskrimum Polres Lima Puluh Kota merupakan salah satu institusi keamanan rujukan penangan tindak pidana umum yang terjadi di tengah masyarakat, ini sekaligus menjadi tanggung jawab serta beban yang nyata bagi para anggota yang bekerja. Bagi seorang pemimpin, setidaknya ada tiga hal yang menjadi tuntutan yakni kemampuan berpikir, mengerti kecenderungan perubahan lingkungan, peluang pasar dan melakukan analisis (SWOT) ; merubah kepemimpinan, mengkomunikasikan visi organisasi yang dapat merubah komitmen, berperan sebagai “sponsor” dari inovasi yang dilakukan dan mengelola hubungan, membina hubungan dan jaringan dengan pihak lain. Kemampuan

seseorang dalam memimpin

**Table 1.1**  
**Data Pengukuran Pencapaian Kinerja**

| SASARAN STRATEGI | IKU/IKP                                                                              | TARGET |                                                                                                       |       |       |       |
|------------------|--------------------------------------------------------------------------------------|--------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------|-------|-------|
|                  |                                                                                      | 2020   | 2020                                                                                                  | 2020  | 2020  | 2020  |
| SS1              | Profesionalisme SDM                                                                  | IKU 1  | Indeks Profesionalitas SDM Polri                                                                      | 74,75 | 75,75 | 76,75 |
| SS2              | Terpenuhinya SDM Polri pada masing-masing unit/satker di tingkat pusat sampai daerah | IKU 2  | Persentase pemenuhan kebutuhan personel pada masing-masing unit/satker di tingkat pusat sampai daerah | 65%   | 66%   | 67%   |
| SS3              | Tersedianya kader unggul pimpinan Polri di semua level                               | IKU 3  | Persentase keutuhan jumlah talent pool                                                                | 99%   | 99%   | 99.5% |
| SS4              | Terselenggaranya pengkajian dan perumusan strategi pembinaan SDM Polri               | IKU 4  | Persentase pemenuhan naskah pengkajian pengembangan SDM yang menjadi kebijakan Polri                  | 100%  | 100%  | 100%  |
| SS2              | Terpenuhinya SDM Polri pada masing-masing unit/satker di tingkat pusat sampai daerah | IKU 2  | Persentase pemenuhan kebutuhan personel pada masing-masing unit/satker di tingkat pusat sampai daerah | 65%   | 66%   | 67%   |
| SS3              | Tersedianya kader unggul pimpinan Polri di semua level                               | IKU 3  | Persentase keutuhan jumlah talent pool                                                                | 99%   | 99%   | 99.5% |
|                  |                                                                                      | IKU    | Persentase peningkatan                                                                                | 2%    | 2.2%  | 2,4%  |

|     |                                                                         |       |                                                                   |      |      |       |
|-----|-------------------------------------------------------------------------|-------|-------------------------------------------------------------------|------|------|-------|
| SS5 | Terselenggarannya pembinaan karier personel Polri                       | 5     | personel Polri yang mengikuti pendidikan pengembangan             |      |      |       |
|     |                                                                         | IKU 6 | Persentase assesse penilaian kompetensi yang memenuhi persyaratan | 90%  | 91%  | 92%   |
| SS6 | Terselenggarannya pembinaan dan pelayanan hak-hak anggota dan PNS Polri | IKU 7 | Tingkat pemenuhan hak-hak anggota dan PNS Polri                   | 65%  | 67%  | 69%   |
| SS7 | Terwujudnya tata kelola SSDM yang bersih dan transparan                 | IKP1  | Nilai SAKIP SSDM                                                  | 70,1 | 70,2 | 70,29 |
|     |                                                                         | IKP2  | Nilai kinerja anggaran SSDM                                       | 92,1 | 92,2 | 92,3  |

Dari tabel Pengukuran Pencapaian Kinerja Ditreskrimum Polres Lima Puluh Kota, terpapar jelas bahwa selain melayani masyarakat, Polres Lima Puluh Kota juga sangat memperhatikan dampak kinerja para pegawainya. Pada Tabel 1.1 dari tahun ke tahun memiliki target yang meningkat pada tahun 2023 yang hanya menargetkan 77,75 kini di tahun 2024 Polres Lima Puluh Kota menargetkan 78,75.

Dari data ini menjelaskan bahwa pencapaian yang ditargetkan tentukan sudah menjadi pertimbangan oleh beberapa pihak yang telibat demi meningkatkan kinerja pegawai. Dari data diatas pun tidak dapat dipungkiri bahwa saat pimpinan memberikan tugas dan tanggung jawab kepada pegawai, penulis melihat adanya beban yang dirasakan walaupun akhirnya pegawai mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawab tersebut, pegawai pun hendaknya mendapatkan motivasi kerja

yang baik sehingga nanti kedepannya dapat bekerja dan memberikan pelayanan baik yang dibutuhkan masyarakat. Karena motivasi merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

Integritas merupakan kualitas yang mendasari kepercayaan publik dan merupakan patokan (benchmark) bagi seseorang untuk menguji semua keputusan yang diambilnya. Integritas mengharuskan seseorang untuk secara konsisten bersikap jujur dan berterus terang tanpa harus mengorbankan rahasia penerima jasa, pelayanan dan kepercayaan publik tidak boleh dikalahkan oleh keuntungan pribadi (Retnowati and Sinambela 2019).

Berdasarkan pendapat dan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa pentingnya gaya kepemimpinan dalam menunjang dan meningkatkan kinerja karyawan yang efektif. Dengan adanya integritas terhadap kinerja anggota polisi untuk meningkatkan prospek kinerja anggota. Maka dari itu penulis tertarik untuk melakukan sebuah penelitian yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Integritas Terhadap Kinerja Anggota Polisi Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Polres Lima Puluh Kota)”.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan maka diidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Perlu mempertimbangkan hubungan antara gaya kepemimpinan yang berbeda dan integritas anggota polisi di Polres Lima Puluh Kota.
2. Perlu mendefinisikan dan mengukur integritas terhadap kinerja anggota polisi secara jelas di Polres Lima Puluh Kota.

3. Peran integritas dalam kinerja anggota polisi melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening di Polres Lima Puluh Kota.
4. Perlunya kepuasan kerja sebagai factor intervening di Polres Lima Puluh Kota.
5. Penentuan kriteria yang tepat untuk mengukur kinerja polisi sebagai variabel intervening di Polres Lima Puluh Kota.
6. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja anggota polisi melalui kepuasan kerja di Polres Lima Puluh Kota.
7. Perlunya aspek etika dan kerahasiaan dalam penelitian pada anggota polisi di Polres Lima Puluh Kota.
8. Perlunya factor kontekstual dalam kepolisian untuk memperoleh kepuasan kerja di Polres Lima Puluh Kota.
9. Perlunya metodologi penelitian yang efektif agar memperoleh hasil yang baik di Polres Lima Puluh Kota.
10. Perlunya kepuasan kerja anggota polisi berperan sebagai penghubung antara gaya kepemimpinan, integritas, dan kinerja di Polres Lima Puluh Kota.

### **1.3 Batasan Masalah**

Agar terfokusnya penelitian ini penulis hanya membatasi permasalahan pada hal-hal yang berkenaan dengan gaya kepemimpinan (X1), integritas kerja (X2) sebagai variabel bebas, kemudian kinerja pegawai (Y) sebagai variabel yang terkait dan lingkungan kerja (Z) dengan objek kantor Polres Lima Puluh Kota.



#### **1.4 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang sudah ada di uraikan maka penulis dapat merumuskan permasalahan dalam penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimanakah pengaruh kepemimpinan terhadap Kinerja Kepolisian pada Kantor Ditreskimum Polres Lima Puluh Kota?
2. Bagaimanakah pengaruh Integritas terhadap Kinerja Kepolisian pada Kantor Ditreskimum Polres Lima Puluh Kota?
3. Bagaimanakah pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja kepolisian pada Kantor Ditreskimum Polres Lima Puluh Kota ?
4. Bagaimanakah pengaruh Integritas terhadap kepuasan Kerja kepolisian pada Kantor Ditreskimum Polres Lima Puluh Kota ?
5. Bagaimanakah pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja kepolisian pada Kantor Ditreskimum Polres Lima Puluh Kota ?
6. Bagaimanakah pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja kepolisian melalui kepuasan kerja pada Kantor Ditreskimum Polres Lima Puluh Kota?
7. Bagaimanakah pengaruh integritas kerja terhadap kinerja kepolisian melalui kepuasan kerja pada Kantor Ditreskimum Polres Lima Puluh Kota ?

#### **1.5 Tujuan Penelitian**

Suatu penelitian dilakukan tentunya memiliki beberapa tujuan. Adapun yang menjadi tujuan dalam penelitian pada Ditreskimum Polres Lima Puluh Kota ini adalah :

1. Untuk memahami pengaruh kepemimpinan terhadap Kinerja Kepolisian pada Kantor Ditreskimum Polres Lima Puluh Kota?

2. Untuk memahami pengaruh Integritas terhadap Kinerja Kepolisian pada Kantor Ditreskimum Polres Lima Puluh Kota?
3. Untuk memahami pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja kepolisian pada Kantor Ditreskimum Polres Lima Puluh Kota ?
4. Untuk memahami pengaruh Integritas terhadap kepuasan Kerja kepolisian pada Kantor Ditreskimum Polres Lima Puluh Kota ?
5. Untuk memahami pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja kepolisian pada Kantor Ditreskimum Polres Lima Puluh Kota ?
6. Untuk memahami pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja kepolisian melalui kepuasan kerja pada Kantor Ditreskimum Polres Lima Puluh Kota ?
7. Untuk memahami pengaruh integritas kerja terhadap kinerja kepolisian melalui kepuasan kerja pada Kantor Ditreskimum Polres Lima Puluh Kota?

## **1.1 Manfaat Penelitian**

### **1.1.1 Manfaat Teoritis**

#### **1. Bagi Ilmu Pengetahuan**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan bagi perkembangan ilmu pengetahuan yang berkaitan dengan pengaruh gaya dan integritas terhadap kinerja anggota polisi melalui kepuasan kerja.

#### **2. Bagi Penelitian Lain**

Hasil penelitian ini dapat memberikan sumbangan yang berarti dapat mendorong timbulnya minat bagi penelitian lain untuk melakukan penelitian lebih lanjut tentang berbagai dimensi dan semangat kerja sehingga pengetahuan tentang

kepuasan kerja khususnya untuk manajemen SDM menjadi bertambah luas.

### 3. Bagi Penulis

Untuk menambah ilmu pengetahuan sehubungan dengan ilmu yang penulis dapat dan tekuni serta dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan integritas terhadap kinerja anggota polisi melalui kepuasan kerja sebagai *variable intervening* pada Polres Lima Puluh Kota.

#### **1.1.1 Manfaat Praktis**

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada Kapolres Kabupaten Lima Puluh Kota untuk melakukan peningkatan dan melakukan perbaikan khususnya pada gaya kepemimpinan dan integritas serta kepuasan kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan.
2. Untuk menambah koleksi karya ilmiah dan semakin memahami factor-faktor yang terkait dengan gaya kepemimpinan dan integritas terhadap kepuasan kerja anggota polisi.