

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Indonesia adalah negara berdasarkan hukum, atau yang sering disebut sebagai negara hukum. Ditengah-tengah itu, polisi merupakan salah satu pilar yang penting, karena instansi tersebut mempunyai peranan yang sangat penting dalam mewujudkan janji-janji hukum menjadi kenyataan. Kita dapat melihat pada era reformasi telah melahirkan paradigma baru dalam segenap tatanan kehidupan bermasyarakat, berbangsa dan bernegara yang ada dasarnya memuat koreksi terhadap tatanan lama dan penyempurnaan ke arah tatanan Indonesia baru yang lebih baik. Paradigma baru tersebut antara lain supremasi hukum, hak azasi manusia, demokrasi, transparansi dan akuntabilitas yang diterapkan dalam praktek penyelenggara pemerintahan negara termasuk didalamnya penyelenggaraan fungsi Kepolisian. Undang Undang No 2 Tahun 2002 yaitu Fungsi kepolisian adalah salah satu fungsi pemerintahan negara di bidang pemeliharaan keamanan dan ketertiban masyarakat, penegakan hukum, perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat

Polri sendiri telah melakukan berbagai perubahan baik pada aspek struktural, instrumen, maupun kultural. Perubahan yang direncanakan ini merupakan suatu usaha sistematis untuk melakukan perencanaan kembali organisasi Polri dengan suatu cara yang dapat membantu untuk menyesuaikan diri dengan tuntutan reformasi dan untuk mencapai sasaran baru. Proses perubahan ini serta merta akan mengubah pula budaya Polri. Akan tetapi proses perubahan dari

budaya yang lama menjadi budaya Polri yang baru sesuai dengan tuntutan reformasi memerlukan waktu yang cukup panjang. Sosialisasi mengenai perubahan Polri, tugas dan fungsinya, masih harus dilakukan, baik bagi seluruh anggota Polri maupun kepada masyarakat umum.

Tugas Pokok Polisi Republik Indonesia itu sendiri sendiri menurut Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian adalah memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, menegakan hukum, dan memberikan perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat. Tujuan tersebut di atas tentunya tidak akan terwujud apabila tidak dilakukan dengan dedikasi tinggi, disiplin serta profesionalisme dari para anggota Polisi Republik Indonesia itu sendiri untuk berusaha melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dengan baik dan bertanggung jawab. Dengan demikian, dapat di katakan bahwa instansi kepolisian sebagai salah satu lembaga pemerintah tentu dalam melaksanakan tugas juga memerlukan perencanaan dan manajemen yang bagus dalam pengelolaan intansinya.

Tugas Pokok Polisi Republik Indonesia itu sendiri sendiri menurut Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian adalah memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, menegakan hukum, dan memberikan perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat. Tujuan tersebut di atas tentunya tidak akan terwujud apabila tidak dilakukan dengan dedikasi tinggi, disiplin serta profesionalisme dari para anggota Polisi Republik Indonesia itu sendiri untuk berusaha melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dengan baik dan bertanggung jawab. Dengan demikian, dapat di katakan bahwa

instansi kepolisian sebagai salah satu lembaga pemerintah tentu dalam melaksanakan tugas juga memerlukan perencanaan dan manajemen yang bagus dalam pengelolaan intansinya

Indonesia Indikator mencatat, ada lima isu terbesar yang disorot media *online* yang berhubungan dengan kinerja Polri, yaitu penanganan Covid-19 sebanyak 138.573 berita, Pilkada Serentak 2020 sebanyak 62.218 berita, penanganan narkoba sebanyak 33.695 berita, penanggulangan bencana sebanyak 31.206 berita, dan kepulangan Rizieq Shihab sebanyak 30.261 berita. Sentimen positif pemberitaan Polri sebesar 45%, netral 32%, dan negatif 23%. Sementara pemberitaan Kapolri Jenderal Polisi Idham Azis terbanyak terkait penanganan Covid-19 sebanyak 9.365 berita, mutasi anggota Polri sebanyak 6.781 berita, Pilkada Serentak 2020 sebanyak 5.266 berita, kasus Djoko Tjandra sebanyak 3.945 berita, dan demonstrasi sebanyak 3.238 berita.

Berdasarkan data yang diperoleh dari BPS (2021) data angka kejahatan di Sumatera Barat mengalami penurunan dari tahun ke tahun, tahun 2019 sebanyak 12 563 kasus menurun menjadi 9 128 pada tahun 2020 dan 6 169 kasus pada tahun 2021. Data ini memperlihatkan kinerja polri di Sumatera Barat mengalami peningkatan selama 3 tahun terakhir. Data lain dari BPS (2021) data angka kejahatan di Kota Padang mengalami penurunan dari tahun ke tahun, tahun 2019 sebanyak 5 160 kasus menurun menjadi 9 128 pada tahun 2 950 dan 1 300 kasus pada tahun 2021. Data ini memperlihatkan kinerja polri di Sumatera Barat mengalami peningkatan selama 3 tahun terakhir.

Kepolisian dituntut untuk memiliki kinerja yang tinggi terhadap masyarakat sebagai pengayom masyarakat. Kepolisian Polresta Padang dituntut untuk melaksanakan tugas dan fungsinya kepada masyarakat kota Padang, dimana setiap anggota Polisi harus mematuhi setiap peraturan yang sudah ditetapkan sebagai bentuk pembelajaran kepada masyarakat kota Padang. Usaha, untuk meningkatkan kinerja pegawai salah satunya dengan memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja anggota Polri. Teori Nawawi (2017:72) Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang meliputi faktor internal dan eksternal. Faktor internal antara lain sikap, kemampuan, komitmen, minat, disiplin, budaya organisasi, intelegensi, motivasi, kepuasan kerja dan kepribadian. Sedangkan yang termasuk faktor eksternal meliputi sarana dan prasarana, intensif atau gaji, komitmen, suasana kerja dan lingkungan kerja, budaya organisasi dan gaya kepemimpinan (Nawawi, 2017:72).

Kepuasan kerja personil memberikan pengaruh langsung terhadap kinerja anggota polri, karena terciptanya kepuasan seseorang dalam bekerja akan berkontribusi terhadap kinerja personil. Kepuasan itu menggambarkan suatu perasaan yang mencerminkan kondisi rohani atau perilaku individu yang merangsang setiap individu untuk melakukan suatu pekerjaan dengan lebih baik, serta lebih antusias dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Jadi dari beberapa uraian diatas dapat disimpulkan, kepuasan kerja adalah suatu perasaan dimana seseorang merasa puas dengan hal-hal yang didapatkan sehingga mereka lebih bersemangat untuk melaksanakan tugas yang dibebankan

Faktor lain mempengaruhi kinerja yaitu disiplin kerja, disiplin dalam bekerja sangatlah penting sebab dengan kedisiplinan tersebut diharapkan sebagian besar peraturan ditaati oleh parapegawai, bekerja sesuai dengan prosedur dan sebagainya sehingga pekerjaan terselesaikan secara efektif dan efisien serta dapat meningkatkan produktivitasnya. Disiplin itu sendiri menurut Hasibuan (2017:305) adalah merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku.

Berikut disajikan data absensi personil di Polresta Padang selama Januari – Desember 2021 :

**Tabel 1.1**  
**Rekapitulasi Absensi Personil Polresta Padang**

No	Thn	Bulan	Hari kerja	Jml personil	Personil Datang Terlambat
1	2021	Januari	26	459	15
2	2021	Februari	23	455	15
3	2021	Maret	26	450	21
4	2021	April	25	459	10
5	2021	Mei	23	451	7
6	2021	Juni	25	453	21
7	2021	Juli	26	452	19
8	2021	Agustus	24	457	6
9	2021	September	26	460	12
10	2021	Oktober	25	444	18
11	2021	November	26	443	12
12	2021	Desember	26	440	11

Sumber: Rekapitulasi Absensi Personil Polresta Padang

Berdasarkan tabel di atas terlihat masih banyaknya personil yang datang terlambat ke kantor seperti terlihat pada bulan Januari terjadi 19 personil datang terlambat, Februari 15 orang, sedangkan pada bulan Maret meningkat menjadi 21

orang yang datang terlambat dan angka ini mengalami fluktuasi sampai bulan Desember.

Disiplin kerja yang tinggi juga mempengaruhi kinerja. Dengan disiplin kerja yang tinggi akan dapat membantu meningkatkan kinerja. Disiplin merupakan bentuk ketaatan atau kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Ketaatan ini diwujudkan dalam bentuk sikap, tingkah laku, maupun perbuatan yang sesuai dengan peraturan tersebut. Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut (Sondang P, 2018:122). Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Sunarsi (2018: 1), hasil penelitiannya menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Pendidik Yayasan Marvin.

Variabel lain yang mempengaruhi kinerja adalah budaya organisasi. Menurut Robins & Coulter (2017:279) budaya organisasi (*organization culture*) sebagai suatu system makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lain. Lebih lanjut, dinyatakan bahwa sebuah sistem pemaknaan bersama dibentuk oleh warganya yang sekaligus menjadi pembeda dengan organisasi lain. Hal ini diperkuat dengan pernyataan *MC Shane* dan *Glinow* dalam Wirawan (2017:78) menyatakan bahwa budaya perusahaan membantu memahami kegiatan organisasi dan karyawan dapat berkomunikasi dengan lebih efektif dan efisien, meningkatkan kerjasama dengan karyawan yang lain karena mereka saling mengajarkan mental perusahaan secara langsung. Penelitian yang dilakukan Bara (2017) hasil penelitian ditemukan

terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja Karyawan Koperasi Serba Usaha Setya Usaha di Kabupaten Jepara.

Dalam rangka pelaksanaan tugas pokoknya secara umum, Polri memiliki lima fungsi operasional kepolisian yang memiliki tugas masing-masing yaitu fungsi intelijen, fungsi reserse, fungsi bimbingan masyarakat, fungsi lalu lintas dan fungsi samapta bhayangkara. Fungsi intelijen ini bertugas untuk melakukan penyelidikan dan menganalisis keluhan–keluhan masyarakat serta gejala yang terjadi dalam lingkungan masyarakat. Selain itu fungsi intelijen juga berperan untuk melakukan pengawasan dan pengamanan aliran masyarakat. Fungsi reserse bertugas untuk mengumpulkan barang bukti yang bertujuan untuk mengungkap suatu kasus atas tindak pidana yang terjadi. Fungsi bimbingan masyarakat hampir sama dengan fungsi humas, tugasnya fokus kepada sosialisasi informasi kepolisian secara aktif yang dapat menghubungkan polisi dengan masyarakat. Fungsi lalu lintas bertanggung jawab atas kelancaran arus lalu lintas, keamanan dan ketertiban pengendara di jalan raya. Fungsi Samapta Bhayangkara bertugas untuk melakukan patroli, penjagaan tahanan, penjagaan markas, penjagaan obyek vital. Polri memiliki lima fungsi yang berbeda namun pada dasarnya tugas utama dari kelima fungsi operasional tersebut sama.

Polisi sebagai penegak hukum dituntut untuk bersikap tegas, etis dan konsisten dalam tindakan yang dilakukan. Polisi dituntut untuk selalu siap siaga dalam waktu 24 jam. Polisi harus selalu siap walaupun di luar jam tugas, yaitu kapan saja polisi dibutuhkan atau mendapat perintah dari atasan anggota polisi harus siap 86. Siap 86 merupakan sandi yang digunakan oleh polisi saat

berkomunikasi yang artinya diterima atau sudah dimengerti. Tugas polisi ada dua, tugas kantor dan tugas lapangan yaitu pengaturan, penjagaan, pengawalan, patroli, penegakkan dan penyuluhan. Tugas-tugas yang diemban oleh polisi sudah diatur dalam Undang-Undang Kepolisian Nomor 2 Tahun 2002 dan memiliki batasan dalam setiap tugasnya.

Berdasarkan pernyataan yang telah dijelaskan itulah, maka penulis tertarik untuk mengangkat judul “ **PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PERSONEL KEPOLISIAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA POLRESTA PADANG**”.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Adapun indentifikasi masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Masih rendahnya kinerja personil kepolisian dalam bekerja di Polresta Padang.
2. Rendahnya kinerja personil kepolisian disinyalir disebabkan oleh disiplin kerja yang masih rendah
3. Budaya organisasi yang berlalku masih belum optimal.
4. Masih tingginya tingkat keterlambatan personil
5. Lambatnya respon yang diberikan personil saat bertugas
6. Adanya tugas yang mendesak sehingga berdampak pada penyelesaian tugas wajib
7. Masih terdapat ketidakpuasan personil terhadap rekan kerja dalam menyelesaikan tugas di Polresta Padang

8. Sulitnya membagi kegiatan kantor dengan kegiatan lapangan
9. Mutasi jabatan menghambat pelaksanaan tugas
10. Bidang kerja tidak sesuai dengan kompetensi yang dimiliki personil
11. Masih adanya personil kepolisian dalam menyelesaikan kasus tidak sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan.
12. Masih adanya personil kepolisian menyelesaikan kasus menyalahi SOP.
13. Masih terlihat personil kepolisian izin dalam melaksanakan tugas
14. Masih adanya budaya organisasi yang menekan personil anggota kepolisian di Polresta Padang
15. Masih rendahnya inisiatif personil kepolisian dalam bekerja
16. Masih terdapat ketidakpuasan personil terhadap rekan kerja dalam menyelesaikan tugas di Polresta Padang

### **1.3 Batasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah maka penulis membatasi masalah pada pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja personel kepolisian dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Polresta Padang. Pada penelitian ini memiliki 2 variabel independen yaitu disiplin kerja dan budaya organisasi, satu variabel intervening yaitu kepuasan kerja dan sebagai variabel dependen adalah kinerja personil anggota kepolisian di Polresta Padang. Penelitian akan dilaksanakan di Polresta Padang dengan subjek adalah seluruh personil di Polresta Padang.

## **1.4 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang masalah, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja anggota POLRI di Polresta Padang?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja Anggota POLRI di Polresta Padang?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja anggota POLRI di Polresta Padang?
4. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja Anggota POLRI di Polresta Padang?
5. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja Anggota POLRI di Polresta Padang?
6. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja anggota POLRI di Polresta Padang kepuasan kerja sebagai variabel intervening ?
7. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja anggota POLRI di Polresta Padang kepuasan kerja sebagai variabel intervening ?

## **1.5 Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian**

### **1.5.1 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang masalah dan perumusan masalah, tujuan dari penelitian ini dapat dipaparkan sebagai berikut ini:

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja anggota POLRI di Polresta Padang
2. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja Anggota POLRI di Polresta Padang
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja anggota POLRI di Polresta Padang
4. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja Anggota POLRI di Polresta Padang
5. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja Anggota POLRI di Polresta Padang
6. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja anggota POLRI di Polresta Padang kepuasan kerja sebagai variabel intervening
7. Untuk mengetahui budaya organisasi terhadap kinerja anggota POLRI di Polresta Padang kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

### **1.5.2 Manfaat Penelitian**

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi beberapa pihak terkait, yakni:

- a. Bagi Akademik

Sebagai referensi bagi peneliti selanjutnya yang ingin mengkaji tentang pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja personel kepolisian dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Polresta Padang.

b. Bagi Penulis

Sebagai bahan evaluasi dan kajian tentang dampak disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja personel kepolisian dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Polresta Padang.

c. Bagi Instansi

Sebagai acuan bagi instansi polresta padang untuk dapat mengetahui hal yang mempengaruhi kinerja anggota POLRI sehingga bisa menjadi acuan untuk memperbaiki kekurangan yang dimiliki instansi tersebut.