

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan faktor terpenting setiap kegiatan organisasi, dalam aktifitas dan rutinitas dari sebuah organisasi, karena berhasil tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang didapatkan sebelumnya oleh organisasi tergantung pada kemampuan sumber daya yang menjalankan tugas-tugas yang telah diberikan kepadanya. Sumber daya manusia perlu untuk ditingkatkan, dikembangkan, dilatih dan dikelola kembali agar meningkatnya kinerja karyawan.

Kepolisian merupakan salah satu institusi negara sebagai lapisan terdepan penjaga masyarakat dengan pelaksanaan tugasnya yang cukup berat dan cenderung tugas-tugasnya dilaksanakan dilapangan dilakukan secara individu serta ia dituntut untuk mengambil suatu keputusan secara perorangan dalam menghadapi situasi yang nyata. Tugas pokok kepolisian merupakan tugas-tugas yang harus dikerjakan atau dijalankan oleh lembaga kepolisian, dengan demikian tugas dan lembaga yang dijalankan oleh anggota kepolisian dapat dimaknai sebagai bentuk jasa dari pekerja yang mempunyai tanggung jawab yang besar.

Dapat kita jelaskan bahwa kinerja aparat kepolisian itu sangat bagus dan baik, dari segimana pun aparat kepolisian itu menjadi panutan terutama bagi masyarakat sekitar. Oleh karena itu kinerja aparat kepolisian itu tidak hanya dituntut untuk menjadi sebuah lembaga yang besar atau unggul dalam kuantitas tetapi juga dalam keunggulan

kualita. Dari uraian diatas menjelaskan bagaimana kinerja aparat kepolisian pada Polda Sumatra Barat. sangat berpengaruh terhadap etos kerja, dimana etos kerja itu adalah semangat para t pekerja untuk mendapat penghargaan yang disebut dengan kompensasi.

Kompensai yang terjadi pada Polda Sumatra Barat pada bagian intel itu adalah apabila para keryawan dapat melakukan pekerjaan dengan baik maka dikasih bonus yaitu kenaikan jabatan pada anggota polisi pada bagian intel. Kinerja yang terjadi pada bagian intel ini adalah banyaknya para karyawan yang dengan tingkat kedisiplinan yang rendah, dibuktikan dengan tingkat kehadiran karyawan yang rendah dan ketepatan waktu pada jam kerja. dari uraian diaatas dapat dijelaskan banyaknya para anggota polisi khususnya pada bagian intel yang dapat kita jelaskan tingkat kehadiran masih rendah pada saat apel pagi.

Menurut **(Mentaruk, Wenas and Jan, 2017)** Kinerja dapat diartikan sebagai hasil dari usaha seseorang yang dicapai dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu, sehingga kinerja merupakan keterkaitan antara usaha, kemampuan dan persepsi tugas, kinerja juga merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu. Menurut **(Supiyanto, 2015)** Kinerja dapat ditingkatkan melalui peningkatan kompensasi dan motivasi kerja, karena dengan kompensasi yang diberikan perusahaan kepada pegawai, semangat, kemauan, dan ketelitian pegawai pada saat bekerja akan lebih maksimal, fokus, dan disiplin. Menurut Hasibuan (2016) dalam jurnal **(Bambang Siswanto, 2019)** kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Berdasarkan beberapa definisi diatas, kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai oleh aparat kepolisian dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang telah di bebankan kepadanya dalam melaksanakan pekerjaannya, yang tidak terlepas dari persyaratan dan aturan yang telah ditetapkan yang dapat dilihat dari kualitas dan kuantitas hasil nyata yang dilakukan sesuai dengan kriteria yang telah ditentukan dalam pencapaian tujuannya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut **(Supiyanto, 2015)** adalah etos kerja, kompensasi, kompetensi, komitmen organisasional, dan kepuasan kerja.

Menurut **(Simanjuntak, 2020)** Etos kerja adalah seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kerjasama yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral. Menurut **(Anshori, 2017)** Etos kerja adalah totalitas kepribadian dirinya serta caranya mengekspresikan, memandang, meyakini dan memberikan makna ada sesuatu yang mendorong diri manusia untuk bertindak dan meraih amal yang optimal. Menurut Prabowati (2012) dalam jurnal **(Bayu Nur Wendra, 2019)** menyatakan bahwa etos kerja adalah semangat yang kuat untuk mengerjakan sesuatu hal secara optimal, lebih baik untuk mencapai kuantitas dan kualitas kerja yang sesempurna mungkin.

Dari beberapa pengertian diatas terlihat bahwa etos kerja membuat kinerja aparat kepolisian memiliki tanggung jawab pekerjaan yang tinggi pada sebuah instansi pemerintah hal tersebut dapat dilihat dari kepribadian.

Menurut **(Supiyanto, 2015)** Kompensasi juga merupakan pendorong utama karyawan untuk bekerja, karena dengan kompensasi berupa Financial para karyawan dapat memenuhi kebutuhannya. Sehingga kompensasi berpengaruh terhadap kinerja.

karyawan. Menurut **(Gede Sri Darma, Katon Wicaksono, I Gede Sanica, 2019)** Kompensasi dapat diklasifikasikan kedalam dua kategori utama, finansial dan non-keuangan. Kompensasi finansial dapat dari dua jenis langsung atau tidak langsung. **(Aziz, 2019)** Kompensasi merupakan hal yang penting dan merupakan dorongan motivasi utama seorang karyawan untuk bekerja. Jadi pada dasarnya apabila perusahaan ingin motivasi karyawannya meningkat maka perusahaan haruslah memberikan kompensasi yang layak. Dengan begitu karyawan akan termotivasi dan bekerja lebih semangat demi mencapai target perusahaan.

Dari beberapa definisi diatas dapat dilihat bahwa kompensasi merupakan suatu bentuk penghargaan berupa gaji, tunjangan, serta insentif yang diberikan di luar gaji pokok karena seseorang telah melakukan pekerjaan.

Menurut **(Putra et al., 2019)** Kepuasan kerja merupakan hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan tersebut dimata karyawan dan memberikan hal yang dinilai penting bagi karyawan. Menurut **(Mulyadi, Kamaluddin and Maharani, 2019)** Kepuasan kerja (job satisfaction) merupakan sasaran penting dalam manajemen sumber daya manusia (SDM), karena secara langsung maupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja. **(Gede Sri Darma, Katon Wicaksono, I Gede Sanica, 2019)** Kepuasan kerja merupakan generalisasi sikap-sikap terhadap pekerjaannya. Berbagai macam sikap seseorang terhadap pekerjaannya mencerminkan pengalaman yang menyenangkan dan tidak menyenangkan dalam pekerjaannya mencerminkan pengalamannya serta harapan-harapan terhadap pengalaman masa depan. Kepuasan kerja merupakan hal penting yang dimiliki individu di dalam bekerja. Setiap individu pekerja memiliki karakteristik yang berbeda-beda, maka tingkat kepuasan kerjanya pun berbeda-beda pula tinggi rendahnya kepuasan kerja

tersebut dapat memberikan dampak yang tidak sama. Dari beberapa definisi diatas, kepuasan kerja adalah merupakan penilaian atau cerminan dari perasaan pekerja terhadap pekerjaannya.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang diteliti oleh (**Sumarauw and Timbuleng, 2015**) Hasil penelitian untuk mengetahui Bahwa secara simultan etos kerja, disiplin kerja, dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 1.1

Persentase Pencapaian Kinerja

Pada Aparat Kepolisian pada Polda Sumatera Barat.

NO.	TAHUN	TARGET KINERJA	REALISASI	CAPAIAN KINERJA
1.	2016	100%	81,93%	81,93 %
2.	2017	100%	111%	123,3 %
3.	2018	100%	102,4%	102,4 %

Sumber : Polda Sumatera Barat

Berdasarkan dari tabel 1.1 diatas dapat dilihat bahwa target persentase pencapaian kinerja pada tahun 2016 yang telah ditentukan sebelumnya yaitu sebesar 100% telah terealisasi dengan baik yaitu sebesar 81,93% , dilihat dari persentase atas target yang telah ditentukan. Jika dibandingkan dengan tahun 2017 pencapaian kinerja mengalami peningkatan sebesar 123,3%. Namun, jika dibandingkan dengan tahun 2018

persentase pencapaian target yang telah dibuat mengalami penurunan yaitu 102,4% di sebabkan oleh beberapa variabel diantaranya Etos Kerja, Kompensasi, dan Kinerja.

Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa Polda Sumatera Barat mengalami penurunan dalam pencapaian kinerja. Dalam hal ini, belum terealisasi kinerja pegawai yang belum optimal, hal tersebut disebabkan dari beberapa faktor diantaranya Etos Kerja, Kompensasi dan Kepuasan Kerja yang belum sesuai dengan harapan, sehingga kinerja yang dihasilkan masih berubah-ubah.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka bermaksud untuk melakukan penelitian mengenai Kinerja Aparat Kepolisian pada Polda Sumatera Barat dengan judul **“Pengaruh Etos Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Aparat Kepolisian Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada Polda Sumatera Barat.”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah dalam kajian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), banyak faktor yang mempengaruhi kinerja aparat kepolisian, maka dapat identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Kemampuan aparat kepolisian sangat tinggi yang menjadi contoh bagi masyarakat. .
2. Tingginya pengembangan pegawai terhadap kinerja aparat kepolisian.
3. Cara peningkatan kinerja melalui mutasi kerja .
4. Masih banyak anggota kepolisian yang datang terlambat pada saat apel.
Kompensasi aparat kepolisian yang sangat tinggi.
5. Komunikasi yang terjalin pada aparat kepolisian sangat bagus.

6. Sarana dan prasaran yang lengkap menunjang kinerja aparat kepolisian..
7. Kejujuran pegawai masih kurang , hasil observasi menunjukkan beberapa pegawai yang mencuri waktu pada jam kerja.
8. Terdapat beberapa pegawai dengan tingkat kedisiplinan yang rendah,dibuktikan dengan tingkat kehadiran karyawan yang rendah dan ketepatan waktu pada jam kerja.

1.3 Batasan Masalah

Untuk mencapai sasaran yang terarah dalam penulisan penelitian ini, penulis akan membatasi masalah ini dengan *Etos Kerja* (X1) dan *Kompensasi* (X2) sebagai variabel bebas, dan *Kinerja Aparat Kepolisian* (Y) sebagai variabel terikat, serta *Kepuasan Kerja* (Z) sebagai variabel intervening pada Polda Sumatera Barat.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan hasil uraian dalam latar belakang dan identifikasi masalah diatas, maka penulis merumuskan pernyataan penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh etos kerja terhadap k epuasan kerja pada Polda Sumatera Barat?
2. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pada Polda Sumatera Barat?
3. Bagaimana pengaruh etos kerja terhadap kinerja aparat kepolisian pada Polda Sumatera Barat?
4. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja aparat kepolisian pada Polda Sumatera Barat?

5. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja aparat kepolisian pada Polda Sumatera Barat?
6. Bagaimana pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja aparat kepolisian melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening pada Polda Sumatera Barat?
7. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap Kinerja aparat kepolisian melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening pada Polda Sumatera Barat?

1.5 Tujuan Penelitian

Dari perumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian yang akan dilakukan adalah

1. Untuk mengetahui Pengaruh Etos Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Polda Sumatera Barat .
2. Untuk mengetahui Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja pada Polda Sumatera Barat.
3. Untuk mengetahui Pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja Aparat Kepolisian pada Polda Sumatera Barat.
4. Untuk mengetahui Pengaruh kompensasi terhadap Kinerja Aparat Kepolisian pada Polda Sumatera Barat.
5. Untuk mengetahui Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Aparat Kepolisian pada Polda Sumatera Barat.
6. Untuk mengetahui Pengaruh Etos kerja terhadap Kinerja Aparat Kepolisian dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening pada Polda Sumatera Barat.
7. Untuk mengetahui Pengaruh kompensasi terhadap Kinerja aparat kepolisian melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening pada Polda Sumatera Barat

1.6 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi semua pihak, diantaranya

1. Bagi instansi

Dapat mengetahui pengaruh dari dukungan sosial terhadap stress kerja dan etos kerja pada naggota kepolisian serta memberikan informasi dan masukan dalam kebijakan sehingga instansi dapat melakukan langkah-langkah yang diperlukan untuk mendukung kinerja anggota kepolisian.

2. Bagi akademik

Diharapkan dengan adanya penelitian ini dapat dijadikan sebagai masukan dalam penelitian yang berhubungan dengan kinerja aparat kepolisian serta sebagai sumber informasi bagi penelitian selanjutnya,serta dapat memberi kontribusi dalam menambah wawasan bagi pembaca

3. Bagi penelitian selanjutnya.

Bagi pihak lain dan peneliti selanjutnya hasil penelitian ini dapat dijadikan pedoman atau informas yang bisa membuat peneliti tertarik dan dijadikan acuan untuk melakukan penelitian selanjutnya khususnya bagi yang sedang melakukan penelitian. Penelitian ini bisa menjadi dasar atau referensi untuk penelitian selanjutnya.