

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Keberhasilan suatu organisasi dalam pencapaian tujuan yang telah ditentukan tidak lepas dari peran sumber daya manusia. Sumber daya manusia bukan hanya semata-mata menjadi objek pencapaian tujuan, tetapi sekaligus menjadi pelaku untuk mewujudkan tujuan organisasi. Sumber daya manusia merupakan faktor yang paling penting dalam suatu organisasi. Sumber daya manusia dianggap penting karena dapat mempengaruhi efisiensi dan efektifitas organisasi dalam menjalankan kegiatan [1]. Pentingnya sumber daya manusia dalam mencapai keberhasilan organisasi swasta, namun juga pada instansi pemerintah seperti Instansi Kepolisian.

Kepolisian Negara Republik Indonesia biasa disingkat Polri adalah Kepolisian Nasional di Indonesia yang bertanggung jawab langsung dibawah Presiden. Polisi sebagai aparat pemerintah, maka organisasi kepolisian berada dalam lingkup pemerintah, dalam kaitanya dengan pemerintahan, lembaga Kepolisian Republik Indonesia mengemban tugas-tugas kepolisian diseluruh wilayah Indonesia, yaitu antara lain, memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, menegakan hukum, serta memberikan perlindungan, pengayoman dan pelayanan kepada masyarakat. Polisi bertugas untuk mewujudkan keamanan

dalam negeri yang meliputi terpeliharanya keamanan dan ketertiban masyarakat dengan menjunjung tinggi hak asasi manusia.

Sebagai bagian dari organisasi pemerintah, maka anggota polisi haruslah mematuhi aturan yang ada dan melakukan tugas sebaik-baiknya. Kegiatan yang paling lazim dinilai dalam suatu organisasi adalah bagaimana ia melakukan segala sesuatu yang berhubungan dengan suatu pekerjaan, jabatan atau peranan dalam suatu organisasi.

Karyawan yang sangat berkomitment akan melihat dirinya sebagai anggota sejati dari sebuah perusahaan, mengabaikan sumber ketidakpuasan kecil, dan melihat dirinya tetap sebagai anggota organisasi. Sebaliknya, seseorang yang kurang berkomitment lebih berkemungkinan melihat dirinya sendiri sebagai orang luar, mengekspresikan lebih banyak ketidakpuasan mengenai banyak hal, dan tidak melihat dirinya sebagai anggota jangka panjang dari organisasi [2]. Komitment organisasi menjadi elemen penting dalam memahami kompleksitas kinerja kepolisian, karena bertumpu pada dedikasi anggotanya. Semakin kuat komitment para anggota terhadap kinerja organisasi yang optimal [3].

Komitmen yang tinggi terhadap organisasi kepolisian akan membuat polisi memiliki sikap yang profesional dan menjunjung tinggi nilai-nilai yang telah disepakati dalam organisasi kepolisian. Porter dan Kasmir mendefinisikan “komitment organisasi sebagai kekuatan yang bersifat relatif dari individu dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya kedalam bagian organisasi”[4]. Menurut perhitungan, Indonesia berada pada posisi terendah dengan persentase 57 % lebih rendah 7 poin dibandingkan Asia Pasifik. Hal ini mengindikasikan bahwa tingkat

loyalitas pegawai di Indonesia termasuk paling rendah. Permasalahan ini merupakan hal yang sangat krusial yang perlu ditanggapi secara serius oleh pihak yang mempunyai kompetensi secara formal dalam organisasi, sehingga dapat meningkatkan komitmen setiap anggota termasuk dalam institusi Kepolisian Republik Indonesia (Polri). Dengan komitmen yang tinggi akan membuat polisi terhindar dari perilaku-perilaku negatif yang melanggar aturan disiplin polisi seperti tindakan kekerasan, membolos, mangkir, meninggalkan jam kerja, dan sebagainya. Adapun daftar anggota Polres Sawahlunto yang tidak hadir dan sudah di sidang kode etik dari tahun 2015-2020 sebagai berikut :

Tabel 1.1 Data Anggota Tidak Masuk Dinas/ Magkir

Jenis Pelanggaran	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Tidak Masuk Dinas/ Mangkir	7	2	3	1	1	-

Sumber :Seksi PROPAM POLRES SAWAHLUNTO 2020

Berdasarkan wawancara penulis dengan beberapa anggota polisi di Polres Sawahlunto (07/11/2020) dapat diketahui bahwa secara positif, pada umumnya polisi sudah melaksanakan tugas dan tanggung jawab kepolisian sebagai penegak hukum, pelindung, pengayom, dan pelayan masyarakat serta menjaga kamtibmas sebagaimana mestinya. Hal ini senada dengan pendapat Kapolres Sawahlunto yang menyatakan bahwa kerja jajaran Polres Sawahlunto selama ini sudah cukup baik sehingga diharapkan jajaran Polres Sawahlunto semakin meningkatkan profesionalisme dalam menjalankan tugas dan fungsi sebagai penjaga keamanan dan pengayom masyarakat. Sementara itu, Sunarko

dalam peringatan HUT Polri yang ke 75 di Sawahlunto menyatakan bahwa selama 75 tahun perjalanan Polri, berbagai cobaan dan tantangan sudah mewarnai perjalanan sejarah pengabdian kepada masyarakat. Namun demikian, kondisi tersebut tidak menyurutkan langkah Polri, sebaliknya memperkaya dan memperkuat nilai-nilai kejuangan insane Bhayangkara sebagai prestasi yang tercatat dalam sejarah bangsa. Hal ini mengindikasikan bahwa pimpinan Polres Sawahlunto telah berupaya untuk memotivasi para anggotanya untuk memiliki komitmen organisasi yang tinggi, sehingga dapat memberikan pelayanan prima terhadap masyarakat.

Namun di sisi lain, Polri juga masih diwarnai oleh hal-hal yang bersifat negatif. Salah satu contoh yaitu maraknya aksi tindak pidana yang melibatkan oknum polisi, di mana sepanjang tahun 2015–2020 tercatat 17 kali peristiwa . Berikut ini akan disajikan salah satu contoh negatif dalam bentuk data tabel tindak pidana yang dilakukan oleh anggota Polri pada tahun 2015-Juli 2020 adalah sebagai berikut :

Tabel 1.2 tindak pidana yang dilakukan Anggota Polres Sawahlunto Tahun 2015-Juli 2020

Jenis Pelanggaran	2015	2016	2017	2018	2019	2020
1. Penadahan	1					
2. Ketempat Hiburan Malam		1				
3. Penganiayaan			1			
4. Penyalah Gunaan Narkoba				2	1	2

Jenis Pelanggaran	2015	2016	2017	2018	2019	2020
5. Melanggar Peraturan Disiplin				1		
6. Perampokan/Pencurian		4				2
7. Pernikahan Tanpa Izin Pimpinan						1
8. Pemalsuan Tanda Tanggan Pimpinan						1

Sumber :Seksi PROPAM POLRES SAWAHLUNTO 2020

Dari berbagai aksi tindak pidana yang telah disajikan diatas, memperlihatkan kegagalan polisi dalam mengimplementasikan nilai-nilai Tri Brata dan Catur Prasetya yang telah dinyatakan dalam komitmen bersama yaitu “dengan penuh kesadaran melaksanakan tugas kepolisian yang anti KKN dan anti kekerasan dengan menjunjung tinggi hak asasi manusia”. Selain itu aksi tindak pidana di atas menghambat institusi Polri untuk meningkatkan keunggulan kompetitif melalui pelayanan prima polisi terhadap masyarakat

Fenomena-fenomena yang telah dikemukakan di atas menunjukkan bahwa komitmen organisasi merupakan isu penting yang perlu dikaji lebih lanjut. Hal ini mendorong penulis untuk melakukan penelitian tentang komitmen organisasi dalam institusi Polri khususnya institusi Polri yang ada di Polres Sawahlunto. Selain itu ada berbagai pertimbangan lain yang melandasi mengapa penulis memilih Polres Sawahlunto sebagai objek penelitian, di antaranya adalah 1) Polisi sebagai pelindung, pengayom, dan pemelihara keamanan dan ketertiban masyarakat; 2) Polisi dituntut untuk memiliki loyalitas yang tinggi untuk melakukan perubahan, pembenahan dan pendekatan kultural kepada masyarakat;

3) Setiap polisi perlu memiliki komitmen organisasi yang tinggi, sehingga terhindar dari perilaku negatif yang melibatkan polisi; 4) Polisi sebagai etalase bagi perubahan masyarakat untuk itu diharapkan dalam menghadapi kompleksitas permasalahan, kesulitan, dan tantangan hidup yang dijalani saat ini dan ke depan masyarakat menaruh harapan besar kepada polisi untuk menjadi inspirator terbaik dalam mengubah tantangan menjadi sebuah kesempatan untuk menghilangkan perilaku negatif, sehingga perlu meningkatkan komitmennya terhadap organisasi.

Salah satu faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi anggota POLRI di lingkungan Polres Sawahlunto adalah budaya organisasi. Budaya organisasi adalah persepsi yang sama di kalangan anggota organisasi tentang makna hakiki kehidupan bersama. Konsep lain budaya organisais adalah suatu pola khusus dari asumsi-asumsi, nilai-nilai, dan norma-norma bersama yang membentuk aktivitas-aktivitas, bahasa, simbol-simbol, dan acara-acara sosialisasi pegawai dalam perusahaan [2]. Budaya organisasi adalah sebuah pengertian dalam arti yang luas sekali, dalam konteks ini, jika kita membicarakan organisai. Oleh karena itu, budaya organisai adalah suatu alat dalam menafsirkan kehidupan dan perilaku dari organisaisnya [5]. Suatu budaya yang kuat merupakan perangkat yang sangat bermanfaat untuk mengarahkan perilaku karyawan [5]. Perilaku karyawan tersebut dipengaruhi oleh lingkungan tempat mereka bekerja yang dibentuk melalui budaya organisasi, di mana keberadaan budaya dalam suatu organisasi diharapkan akan meningkatkan komitem organisasi

Faktor lain yang mempengaruhi komitmen organisasi anggota POLRI di lingkungan Polres Sawahlunto adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan

sebuah istilah yang seringkali dikaitkan dengan motivasi. Kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaan, yang nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan penilaian dari pekerja yaitu seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan memuaskan kebutuhannya [4].

Seorang karyawan merasa puas cenderung lebih jarang absen, memberikan kontribusi positif, dan betah bersama organisasi. Sebaliknya, karyawan yang tidak merasa puas mungkin lebih sering absen, dapat mengalami stress yang mengganggu rekan kerja, dan mungkin secara terus menerus mencari pekerjaan lain[2]. Kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan [6].

Faktor lain yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi yaitu kepemimpinan. Kepemimpinan merupakan proses mengarahkan aktivitas-aktivitas yang ada hubungannya dengan pekerjaan anggota kelompok [7].

Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi pihak lain, melalui komunikasi baik langsung maupun tidak langsung dengan maksud untuk menggerakkan orang-orang agar dengan penuh pengertian, kesadaran dan senang hati bersedia mengikuti kehendak pimpinan itu. Kepemimpinan merupakan kekuatan aspirasional, kekuatan semangat, dan kekuatan moral yang kreatif, yang mampu mempengaruhi para anggota untuk mengubah sikap, sehingga mereka

menjadi conform dengan keinginan pemimpin. Kepemimpinan adalah upaya mempengaruhi banyak orang melalui komunikasi untuk mencapai cara mempengaruhi orang dengan petunjuk atau perintah, tindakan yang menyebabkan orang lain bertindak atau merespon dan menimbulkan perubahan positif, kekuatan dinamis penting yang memotivasi dan mengkoordinasi organisasi dalam rangka mencapai tujuan, kemampuan untuk menciptakan rasa percaya diri dan dukungan diantara bawahan agar tujuan organisasional dapat dicapai [8].

Terdapat beberapa hasil penelitian yang menunjukkan hubungan antara kepemimpinan dengan komitmen organisasi, sebagaimana hasil penelitian [9] kepemimpinan berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional.

Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui faktor – faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi pegawai. Subjek penelitian ini adalah seluruh pegawai di lingkungan polres sawahlunto. Berdasarkan kondisi di atas, maka penulis tertarik untuk meneliti hal-hal tersebut dalam bentuk tesis dengan judul **“Analisis Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi Pegawai Di Lingkungan Polres Sawahlunto”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka dapat dikemukakan identifikasi masalah sebagai berikut :

1. Budaya organisasi belum dapat meningkatkan komitmen organisasi
2. Kepuasan kerja yang belum maksimal terindikasi berpengaruh terhadap komitmen pegawai
3. Kepemimpinan yang masih belum cocok dengan budaya yang ada
4. Adanya anggota polres sawahlunto yang mangkir dalam tugas
5. Adanya anggota polres sawahlunto yang melakukan tindak pidana
6. Pengawasan yang dilakukan belum dapat meningkatkan komitmen organisasi
7. Pengembangan Karier yang sangat terbatas
8. Dalam melaksanakan pekerjaan anggota masih perlu diawasi atasan
9. Masih banyak pekerjaan yang tidak diselesaikan tepat waktu
10. Perlu adanya upaya peningkatan komitmen organisasi pada Polres Sawahlunto

1.3 Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah tersebut di atas terdapat beberapa pengaruh yang mempengaruhi komitmen organisasi pegawai di lingkungan Polres Sawahlunto, dalam penelitian ini dibatasi pada faktor- faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi pegawai di lingkungan Polres Sawahlunto. Budaya organisasi, kepuasan kerja dan kepemimpinan sebagai variabel bebas dan komitmen organisasi sebagai variabel terikat. Adapun penelitian lapangan akan

dilakukan pada periode September 2020 sampai dengan Maret 2021 dengan menyebarkan kuesioner kepada seluruh pegawai di lingkungan Polres Sawahlunto.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka dapat dikemukakan rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi pegawai di lingkungan Polres Sawahlunto?
2. Apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pegawai di lingkungan Polres Sawahlunto?
3. Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap komitmen organisasi pegawai di lingkungan Polres Sawahlunto?
4. Apakah terdapat pengaruh budaya organisasi, kepuasan kerja dan kepemimpinan secara bersama-sama terhadap komitmen organisasi pegawai di lingkungan Polres Sawahlunto?

1.5 Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian

1.5.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian adalah untuk mengetahui dan membuktikan secara empirik :

1. Untuk mengetahui dan menguji secara empirik Pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi pegawai di lingkungan Polres Sawahlunto.
2. Untuk mengetahui dan menguji secara empirik Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pegawai di lingkungan Polres Sawahlunto.
3. Untuk mengetahui dan menguji secara empirik Pengaruh kepemimpinan terhadap komitmen organisasi pegawai di lingkungan Polres Sawahlunto.
4. Untuk mengetahui dan menguji secara empirik Pengaruh lingkungan kerja, disiplin pegawai dan kepemimpinan secara bersama-sama terhadap komitmen organisasi pegawai di lingkungan Polres Sawahlunto.

1.5.2 Manfaat Penelitian

Penelitian ini akan dapat memberikan sumbangan baik secara teoritis maupun praktis sebagai berikut:

1. Secara Teoritis

Penelitian ini akan dapat memberikan sumbangan dalam aspek teoritis (keilmuan) yaitu bagi perkembangan ilmu Manajemen, khususnya pada bidang Manajemen Sumber Daya Manusia, melalui pendekatan aspek budaya organisasi, kepuasan kerja, kepemimpinan dan komitmen organisasi.

2. Secara Praktis

Penelitian ini dapat memberikan sumbangan dalam aspek praktis (guna laksana) yaitu untuk memberikan sumbangan pemikiran bagi pegawai di lingkungan Polres Sawahlunto.

3. Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan masukan sebagai sumbangan pemikiran dan pandangan-pandangan baru yang nantinya akan dapat menjadi pemicu serta langkah-langkah kearah kemajuan bagi organisasi/perusahaan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi.