BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Polisi merupakan salah aparat pemerintah yang memiliki kewajiban untuk membantu melancarkan kegiatan dalam mengatur dan memberikan perlindungan kepada masyarakat. Pemerintah mengeluarkan peraturan dan salah satu tujuan untuk menjamin kepastian hukum, menciptakan, serta memelihara ketentraman dan ketertiban umum. Peraturan polisi dalam pelaksanaannya diperlukan suatu kemampuan untuk menangani berbagai pelanggaran-pelanggaran yang menyangkut ketertiban polisi sebagai anggota aparat masyarat.

Citra masyarakat terhadap Polri tidak secara langsung dipengaruhi oleh posisi formal, melainkan oleh sikap dan tindakan sehari-hari aparat Polri di lapangan yang dilihat, dirasakan dan dicerna oleh masyarakat. Persepsi dan penilaian masyarakat tentang Polri merupakan refleksi dari pelayanan, perlindungan, dan penegakkan hukum yang dipraktekkan oleh Polri (Syaefullah, 2016). Oleh sebab itu, polisi dituntut untuk memiliki motivasi kerja yang optimal agar tidak melakukan pelanggaran-pelanggaran, sehingga dapat menjadi teladan bagi masyarakat, dan memberikan rama aman karena masyarakat mendapat perlindungan dari aparat polisi (Syaefullah, 2016).

Motivasi kerja tinggi pada seseorang termasuk aparat polisi dapat diketahui melalui sikap kerja datang tepat waktu, melaksanakan aturan yang diterapkan, mentaati tata kerja, taat pada pimpinan, atau rajin masuk kerja, sehingga mendukung tujuan pemerintah dalam menjaga keamanan masyarakat (Lanangawa, 2014).

Pada kenyataannya, tidak semua aparat polisi memiliki motivasi kerja tinggi. Movanita (2016) menjelaskan bahwa pada tahun 2016 masih banyak anggota Polri yang melakukan pelanggaran disiplin, pelanggaran etik, hingga pidana. Dibandingkan dengan tahun sebelumnya. Tahun 2016 terjadi pelanggaran disiplin sebanyak 6.662 kasus dan dapat diselesaikan sebanyak 2.772 kasus. Pelanggaran kode etik profesi Polri tahun 2016 meningkat dibandingkan tahun 2015, yakni 1.041 kasus menjadi 1.671 kasus. Hukuman yang dikenakan bervariasi, ada sanksi teguran, mutasi, hingga pemberhentian secara tidak hormat. Sebaliknya, bagi polisi yang memiliki prestasi ada 35.727 yang diberi *reward,* baik bintang maupun penghargaan cukup tinggi, seperti promosi jabatan, dan kesempatan sekolah.

Pelanggaran kode etik profesi Polri yang terbanyak adalah adanya *pungli* (pungutan liar) yang dilakukan oleh polisi. Pungutan liar yang dilakukan oleh polisi terjadi hamper di seluruh daerah, termasuk di kabupaten Karanganyar. Salah satu contoh perilaku pungli yang dilakukan polisi terjadi pada pengusaha rental *Play Station* (PS) asal Desa Jatiharjo, Jatipuro, Karanganyar, Ronny Sujarwanto, mengaku terkena pungli oleh dua anggota Polsek Jatipuro dengan alasan untuk menambah pembelian solar (Siswoyo, 2016).

Pungli yang dilakukan oleh polisi saat bekerja tersebut menunjukkan perilaku polisi yang memiliki motivasi rendah, yaitu kurang memiliki tanggung jawab dalam melaksanakan tugas dengan melakukan pungli untuk memenuhi kebutuhan. Anoraga (2009) menjelaskan bahwa motivasi sebagai sesuatu yang membuat orang bertindak atau berperilaku dalam cara-cara tertentu. Motivasi merupakan sesuatu yang menggerakkan orang untuk mencapai rasa memiliki tujuan bersama dengan memastikan bahwa sejauh mungkin keinginan kebutuhan serta keinginan kebutuhan

anggotanya berada dalam keadaan yang harmonis atau seimbang. Adapun ciri-ciri individu dengan motivasi rendah yaitu kurang memiliki tanggung jawab, tingkat absensi meningkat, pekerjaan menjadi lambat, sering terjadi kesalahan dalam melakukan pekerjaan, dan respon menurun

Tingkat motivasi kerja polisi di Kabupaten Karanganyar masih rendah dapat diketahui berdasarkan pada hasil observasi di lapangan ditemui perilaku polisi seperti sikap polisi kurang cepat dalam memberikan respon pelayanan dari masyarakat, menunda dalam pemberian pelayanan kepada masyarakat, sengaja memperlambat waktu penyelesaian pelayanan dengan alasan yang kurang jelas, atau meminta imbalan dari masyarakat saat pemberian pelayanan, atau melakukan pungutan liar saat menjalankan tugas. Hasil observasi tersebut didukung hasil wawancara pada tanggal 9 Januari 2016, dengan Kabid informasi Kepolisian di Karanganyar yang menyatakan bahwa ada beberapa pegawai yang datang terlambat pada saat menangani masalah dilapangan, padahal tugas dilapangan harus cekatan dan tepat waktu dalam menyelesaikanya. Sikap dan perilaku polisi yang masih menyelewengkan tanggung jawab dengan cara pulang lebih awal dari jam kerja yang sudah ditentukan, hal ini dapat dapat diketahui bahwa ada beberapa polisi yang menyelewengkan tanggung jawabnya. Para polisi pulang lebih awal dari pada pulang sesuai dengan jam kerja yang sudah ditentukan. Hasil observasi dan wawancara tersebut menunjukkan polisi motivasi kerja masih rendah.

Motivasi kerja rendah dipengaruhi oleh banyak faktor, menurut Odukah (2016) ada tiga faktor, yaitu faktor karakteristik pegawai, kepegawaian, dan lingkungan kerja. Faktor pegawai berhubungan dengan faktor intrinsik antara lain usia, jenis kelamin, minat, dan konsep diri. Faktor kepegawaian merupakan faktor

ekstrinsik yang berhubungan dengan aturan-aturan berupa aturan kerja dan aturan kompensansi. Faktor lingkungan kerja sebagai faktor ekstrinsik berhubungan dengan komunikasi antara pengawai dengan pimpinan dan kondisi tempat kerja.

Faktor motivasi kerja dalam penelitian ini difokuskan pada kompensasi dengan alasan berdasarkan pada permasalahan yang ditemukan di Karanganyar adanya perilaku pungutan liar yang dilakukan polisi merupakan permasalahan belum terpenuhi kebutuhan polisi yang berhubungan dengan kompensasi. Samudra, dkk., (2014) menjelaskan kompensasi adalah hak-hak pekerja yang harus diterima sebagai imbalan setelah menjalankan kewajibannya. Kompensasi mencakup semua jenis pembayaran yang diberikan oleh perusahaan kepada pekerjanya baik secara langsung maupun tidak langsung yang berbentuk uang atau penghargaan.

Idris (2016) menjelaskan bahwa motivasi kerja dipengaruhi oleh kepuasan kerja dan komitmen organisasi, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi non finansial dan *reward*. Penelitian tentang kompensasi dan motivasi kerja pada polisi pernah dilakukan oleh Lanangawa (2014), diperoleh kesimpulan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap tingkat motivasi kerja aparat kepolisian di Polresta Manado. Oleh sebab itu, dalam penelitian ini merupakan aplikais penelitian yang dilakukan oleh Lanangawa (2014) dengan subjek yang berbeda yaitu kepolisian di Karanganyar.

Berdasarkan pada latar belakang dan penelitian sebelumnya, dapat diketahui bahwa ada permasalahan di kepolisian Kabupaten Karanganyar yang memiliki motivasi rendah. Salah satu faktor yang mempengrauhi motivasi yaitu kompensasi. Oleh sebab itu, permasahan penelitian dapat dirumuskan: apakah ada hubungan antara kompensasi dengan motivasi kerja pada Kepolisian Kabupaten Karanganyar?

Atas dasar permasalahan tersebut, maka judul dalam penelitian ini yaitu: **Hubungan Antara Kompensasi dengan Motivasi Kerja di Kepolisian Karanganyar.**

B. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan:

a. Ingin menguji hubungan antara kompensasi dengan motivasi kerja di Kepolisian Karanganyar.
b. Ingin mengetahui tingkat kompensasi dan motivasi kerja di Kepolisian Karanganyar.
c. Mengetahui besar sumbangan efektif kompensasi terhadap motivasi kerja di Kepolisian Karanganyar.

2. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat, sebagai berikut:

a. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian diharapkan menambah khasanah keilmuan dalam bidang psikologi khususnya psikologi industri, khususnya pada kompensasi dengan dengan motivasi kerja di Kepolisian.

b. Manfaat Praktis

1) Bagi subjek penelitian

Penelitian dapat memberikan informasi kepada subjek penelitian agar memahami pentingnya hubungan kompensasi dengan dengan motivasi kerja di Kepolisian Karanganyar.

2) Bagi Lembaga

Hasil penelitian dapat dijadikan sebagai bahan informasi pentingnya hubungan kompensasi dengan dengan motivasi kerja di Kepolisian Karanganyar, sehingga memungkinkan terjadinya peningkatan motivasi kerja pada anggota polisi di kabupaten Karanganyar.

3) Bagi Peneliti Selanjutnya

Diharapkan penelitian ini memberikan referensi dan tambahan bahan kajian bagi peneliti selanjutnya dengan permasalahan yang sama, yaitu hubungan kompensasi dengan dengan motivasi kerja di Kepolisian Karanganyar.