

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Di era yang serba modern saat ini, perusahaan/organisasi dituntut untuk mengikuti dinamika perubahan global. Oleh sebab itu setiap perusahaan/organisasi harus mampu berkompetisi, sehingga dapat tetap bertahan dalam persaingan global yang serba modern saat ini, salah satu strategi yang dapat dilakukan perusahaan/organisasi untuk selalu dapat berkompetisi adalah dengan cara memperkuat kapasitas organisasi dan sumber daya manusia yang dimiliki. Dari beberapa unsur terpenting dalam mendukung berjalannya organisasi, sumber daya manusia merupakan salah satu unsur terpentingnya. Sumber daya manusia adalah buruh, karyawan, pegawai yang bekerja berdasarkan keahlian yang dimiliki untuk mencapai suatu tujuan organisasi atau perusahaan. Dengan demikian maka manajemen sumber daya manusia mempunyai peran penting dalam mencapai keberhasilan suatu perusahaan.

Peran sumber daya manusia akan sangat menentukan keberhasilan atau kegagalan organisasi dalam mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan (Sudarmanto, 2009). Sudarmanto (2009) menambahkan bahwa untuk mengetahui sejauh mana keberadaan peran dan kontribusi sumber daya manusia dalam mencapai keberhasilan organisasi, tentu diperlukan pengukuran kinerja. Menurut Mondy & Noe (2005) penilaian kinerja

adalah tinjauan formal dan evaluasi kinerja individu atau tugas tim. Sedangkan menurut Dessler (2003) penilaian kinerja adalah mengevaluasi kinerja relatif karyawan saat ini dan/atau di masa lalu terhadap standar prestasinya. Sebelum melakukan pengukuran kinerja, perlu dipahami bahwa dalam meningkatkan kinerja dipengaruhi beberapa factor seperti kepemimpinan, disiplin kerja, motivasi yang bertujuan untuk mendorong para anggota untuk memperoleh hasil kerja yang baik serta jumlah pekerjaan yang standar. Tampubolon (2008) menjelaskan, kinerja adalah keberhasilan pusat pertanggung jawaban atau personel dalam mewujudkan sasaran strategik yang telah ditetapkan dengan perilaku yang diharapkan.

Kepemimpinan merupakan bagian dari manajemen yang memiliki peranan yang dominan, krusial, dan kritical dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja anggota, baik secara individu maupun kelompok, serta pada tingkatan organisasi. Pemimpin harus mampu mengelola pola pikir para anggotanya yang fungsinya sebagai simbol kesatuan moral sebagai bentuk mengekspresikan etika etika kerja dan nilai-nilai yang terdapat di organisasi. Pemimpin di era globalisasi saat ini dituntut untuk mampu mengelola dan mengalokasikan sumber daya manusia secara efisien, mampu menentukan tujuan organisasi, memfokuskan tujuan-tujuan organisasi, menjaga komunikasi antar anggota di organisasi, serta dapat mengambil keputusan ketika terjadi kegagalan dan kemunduran pada organisasi. Kepemimpinan merupakan faktor yang tidak bisa lepas dalam mempengaruhi produktivitas individu maupun kelompok, karena

kepemimpinan merupakan hal penting untuk menggerakkan perusahaan dalam mencapai tujuan.

Selain faktor kepemimpinan, kinerja perusahaan juga dipengaruhi faktor motivasi kerja. Setiap kegiatan yang dilakukan oleh seseorang didorong oleh suatu kekuasaan dalam diri orang tersebut, kekuatan pendorong inilah yang disebut motivasi. Motivasi bagi anggota dalam sebuah organisasi dapat dianggap sederhana dan dapat pula menjadi masalah yang kompleks, karena pada dasarnya untuk memotivasi seseorang adalah dengan memberikan apa yang menjadi keinginannya. Menurut Luthans (2006) motivasi adalah proses sebagai langkah awal seseorang melakukan tindakan akibat kekurangan secara fisik dan psikis atau dengan kata lain adalah suatu dorongan yang ditunjukkan untuk memenuhi tujuan tertentu. Apabila nilai ini tidak terjadi, maka akan terwakili individu-individu yang mengeluarkan tingkat biaya tinggi, yang sebenarnya berlawanan dengan kepentingan organisasi. Faktor-faktor yang dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan dapat bersifat individu seperti kebutuhan, sikap dan kemampuan, sedangkan yang bersifat organisasi meliputi pembayaran gaji, pengawasan, pujian, dan pekerjaan itu sendiri (Farlens, 2011)

Selanjutnya faktor yang mempengaruhi kinerja anggota adalah faktor kedisiplinan. Oleh karena itu diperlukan anggota yang memiliki dedikasi dan disiplin tinggi dalam menjalankan tugas dan kewajibannya. Saydam (1996:284) disiplin merupakan sikap kesediaan dan kerelaan

seseorang untuk mematuhi dan menaati segala norma peraturan yang berlaku disekitarnya, efisien kerja diperlukan adanya jam kerja yang produktif bagi anggota. Didalam upaya menetapkan suatu disiplin bagi anggota yang menyangkut penetapan jam kerja, disiplin berpakaian, disiplin pelaksanaan pekerjaan, dan peraturan tentang apa yang dapat dan tidak dapat dilakukan harus dipatuhi oleh anggota selama dalam instansi atau organisasi. Disiplin kerja yang tinggi diperlukan dalam sebuah organisasi untuk memperoleh konsistensi dalam menjalankan tugas yang diberikan serta mencegah penurunan kinerja anggota.

Berdasarkan pengamatan yang telah dilakukan di Polresta Surakarta terkait dengan kepemimpinan di Kesatuan Polresta Surakarta sudah baik, pemimpin hanya perlu meningkatkan pengarahannya kepada seluruh anggota, mengayomi anggota dan memberikan contoh kepada anggota agar bekerja dengan baik. Dengan manajemen anggota sedemikian rupa akan memberikan dampak yang cukup besar dalam tercapainya tujuan organisasi. Motivasi yang disampaikan pimpinan kepada anggota sudah cukup optimal. Setiap anggota memiliki motivasi yang berbeda-beda dalam menjalankan pekerjaan, maka dari itu pemimpin dituntut untuk berusaha lebih baik dalam memberikan motivasi. Salah satu bentuk pemberian motivasi bagi anggota di lingkungan Polresta Surakarta yaitu dengan mengadakan siraman rohani setiap hari Jumat bagi anggota yang beragama Islam, promosi jabatan bagi anggota yang berprestasi, pemberian penghargaan, pembinaan moral dan disiplin, dan lain

sebagainya. Kemudian untuk kedisiplinan di lingkungan Polresta Surakarta sudah berjalan dengan semestinya, tetapi masih terdapat beberapa anggota yang kurang memahami arti penting sebuah kedisiplinan. Perlu adanya aturan dan sanksi yang tegas bagi anggota yang tidak mematuhi. Dari pengamatan yang dilakukan di Polresta Surakarta, maka dilakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja (**studi pada anggota Kepolisian Polresta Surakarta**)

## **B. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan diatas, maka dapat diperoleh rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja anggota kepolisian?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja anggota kepolisian?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja anggota kepolisian?

## **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini sebagai berikut :

1. Menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja anggota kepolisian
2. Menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja anggota kepolisian
3. Menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja anggota kepolisian

#### **D. Manfaat Penelitian**

##### 1. Manfaat Praktis

Memberikan informasi kepada organisasi atau perusahaan mengenai pentingnya mempelajari faktor kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja yang berpengaruh terhadap kinerja anggota kepolisian di Polresta Surakarta.

##### 2. Manfaat Teoritis

Menjadikan bahan masukan untuk kepentingan pengembangan ilmu bagi pihak-pihak tertentu dan menjadikan penelitian ini sebagai acuan untuk penelitian selanjutnya yang memiliki objek sejenis atau aspek lainnya yang belum tercakup dalam penelitian ini.

#### **E. Sistematika Penulisan Skripsi**

Dalam penelitian ini, sistematika penulisan ini disusun berdasarkan bab demi bab yang akan diuraikan sebagai berikut :

##### **BAB I PENDAHULUAN**

Bab ini mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan skripsi.

##### **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini berisi uraian mengenai tinjauan teori yang melandasi pemikiran, kerangka pemikiran, penelitian terdahulu, dan hipotesis.

**BAB III METODOLOGI PENELITIAN**

Bab ini berisi jenis penelitian, definisi operasional, dan pengukuran variabel, data dan sumber data, metode pengumpulan data, desain pengambilan sampel, serta metode analisis data yang digunakan.

**BAB IV HASIL PENELITIAN DAN ANALISIS DATA**

Bab ini berisi karakteristik responden, deskripsi data, analisis data, dan pembahasan.

**BAB V PENUTUP**

Bab ini berisi tentang kesimpulan, keterbatasan penelitian dan saran

**DAFTAR PUSTAKA****LAMPIRAN**