

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Persaingan dalam era globalisasi semakin hari semakin ketat, oleh karena itu sumber daya manusia sangat penting untuk menjaga nama baik instansi pemerintahan agar bisa tetap bertahan dan bisa memperoleh hasil yang baik tentunya. Agar bisa mencapai keberhasilan dan kelangsungan hidup sebuah organisasi maka dalam hal ini seorang pemimpin harus bijak dalam menjaga dan meningkatkan sumber daya yang dimilikinya termasuk di dalam meningkatkan kinerja aparatur. Disamping itu, seorang pemimpin juga harus bijak mengambil bagian dalam mengatur seluruh aktivitas aparatur baik dalam membentuk struktur organisasi dalam perusahaan maupun di bagian pekerjaan masing-masing aparatur. Maju atau tidaknya suatu instansi atau organisasi ada di tangan seorang pemimpin dikarenakan pemimpin sangat berperan penting dalam setiap organisasi.

Penelitian dilakukan pada Kepolisian Resor (POLRES) Tapanuli Utara. Menurut Pasal 4 Nomor 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia disebutkan bahwa Kepolisian adalah institusi yang melaksanakan tugas mewujudkan keamanan dalam negeri, meliputi terpeliharanya keamanan dan ketertiban masyarakat, tertib dan tegaknya hukum, terselenggaranya perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat, serta terbinanya ketenteraman masyarakat dengan menjunjung tinggi Hak Asasi Manusia.

Kinerja yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2017:67). Hasil pekerjaan merupakan hasil yang diperoleh seseorang dalam mengerjakan pekerjaan sesuai persyaratan pekerjaan atau standar kinerja. Ada dua unsur yang terkandung dalam penilaian kinerja yaitu pencapaian hasil pekerjaan dan standar pekerjaan, dimana untuk mengetahui kinerja kedua unsur itu diperbandingkan. Berbagai ukuran dari kinerja antara lain yaitu jumlah pekerjaan, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, kehadiran dan kemampuan kerja sama.

Kepuasan kerja yaitu sebagai suatu reaksi emosional yang kompleks. Reaksi emosional ini merupakan akibat dari dorongan, keinginan, tuntutan, dan harapan-harapan karyawan terhadap pekerjaan yang dihubungkan dengan realitas-realitas yang dirasakan karyawan, sehingga menimbulkan suatu reaksi emosional yang berwujud perasaan senang, perasaan puas, ataupun perasaan tidak puas. Sutrisno, 2010:74 (dalam Arif Yusuf Hamali, 2018:202). Pekerjaan memerlukan interaksi dengan rekan kerja dan atasan, mengikuti peraturan dan kebijakan organisasi, memenuhi standar kinerja, hidup dengan kondisi kerja yang sering kurang ideal dan semacamnya. Kepuasan kerja mencerminkan sikap dan bukan perilaku. Kepuasan kerja merupakan masalah yang cukup menarik dan penting, karena terbukti besar manfaatnya baik bagi kepentingan individu, industri, maupun masyarakat. Kepuasan kerja merupakan sikap positif tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja dan kepuasan kerja merupakan hasil dari tenaga kerja yang berkaitan dengan motivasi kerja.

Motivasi yaitu suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi seringkali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Sutrisno, 2010:10 (dalam Arif Yusuf Hamali, 2017:133). Faktor pendorong maksudnya adalah faktor atau hal yang bisa membuat aparatur senang

atas prestasi yang ia dapat. Contohnya jika atasan memberi motivasi atau bonus dari hasil kinerja yang baik seorang pegawai maka tentunya pegawai tersebut akan merasa dihargai dan hal tersebut akan mendorong lagi semangat kerja untuk meningkatkan kinerja yang lebih baik lagi. Motivasi pada pada Polres Tapanuli Utara merupakan hal yang tidak asing lagi bagi aparatur instansi ini dikarenakan pimpinan instansi sering memberi motivasi kepada aparatur baik dari ucapan semangat dan selamat maupun memberikan berupa bonus atau promosi jabatan jika ada suatu masalah yang dapat terpecahkan oleh seorang aparatur. Semakin banyak prestasi seorang aparatur maka akan semakin banyak dan baik pula bonus guna meningkatkan semangat para aparatur tentunya untuk meningkatkan kinerja aparatur. Seorang aparatur akan menganggap bahwa dirinya di butuhkan di organisasi tersebut sehingga mendorong aparatur tersebut untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik lagi guna meningkatkan kinerja dalam instansinya.

Disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Singodimedjo:2002 (dalam Dr. H. Edy Sutrisno, 2016:86), Disiplin kerja yaitu perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada baik itu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi pegawai. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Disiplin berusaha mencegah permulaan kerja yang lambat atau terlalu awalnya mengakhiri kerja yang disebabkan karena keterlambatan atau pengawasan. Disiplin dibutuhkan untuk tujuan organisasi yang lebih jauh guna menjaga efesiensi dengan mencegah dan mengoreksi tindakan-tindakan individu. Disiplin kerja pada Polres Tapanuli Utara merupakan sebuah topik pada instansi ini dikarenakan menurunnya data absensi karyawan di tahun 2024.

Berdasarkan wawancara peneliti dengan beberapa aparatur pada Polres Tapanuli Utara mengenai motivasi, dan disiplin kerja melalui kepuasan kerja, didapat informasi bahwa motivasi kerja yang ada pada instansi telah terjalin. Hasil wawancara pada Polres Tapanuli Utara terdapat permasalahan yang berindikasi menimbulkan adanya absensi/keterlambatan aparatur. Hal tersebut terlihat dari membudayanya keterlambatan seorang aparatur, tetapi kabar baiknya angka keterlambatan semakin kecil. Berdasarkan hasil observasi, penulis mendapati beberapa aparatur yang mengalami keterlambatan tiap bulannya. Hal ini dibuktikan dengan data keterlambatan kerja aparatur pada Polres Tapanuli Utara selama Oktober 2023 hingga Februari 2024.

Polres Tapanuli Utara telah menetapkan peraturan bahwa setiap karyawan harus datang tepat waktu pada pukul 07.00 dengan toleransi keterlambatan 15 (lima belas) menit sebelum apel pagi. Jumlah aparatur pada Polres Tapanuli Utara berjumlah 247 orang. Dari data di atas menunjukkan masih ada aparatur yang terlambat tetapi sudah semakin sedikit, artinya keterlambatan pada Polres Tapanuli Utara sudah semakin membaik. Hal ini ditandai bahwa Polres Tapanuli Utara menunjukkan bahwa keterlambatan merupakan budaya yang dapat diperbaiki. Dalam melaksanakan tugasnya, seorang aparatur diharapkan dapat mengatasi berbagai situasi yang terjadi di instansi. Aparatur diharapkan mampu mengetahui dan menentukan apa yang harus dilakukan dengan melihat etika dan moral yang berlaku dalam organisasi. Disisi lain, mengenai kepuasan kerja yang dirasakan, aparatur merasa puas dengan rekan kerja dan kesempatan promosi yang diterimanya. Sedangkan mengenai kinerja aparatur, terlihat baik-baik saja

dikarenakan memiliki komitmen yang tinggi terhadap pekerjaannya, dibuktikan dengan tindakan yang terlihat bekerja dengan sebaik-baiknya.

Berdasarkan data yang diperoleh dan hasil observasi pada Polres Tapanuli Utara, penulis melakukan wawancara lanjutan terhadap beberapa aparaturnya yang bekerja pada Polres Tapanuli Utara.

Dari hasil wawancara awal tersebut terlihat bahwa banyak dari karyawan yang menyebutkan kepuasan kerja dan diikuti oleh motivasi dan disiplin kerja yang mempengaruhi kinerja aparaturnya. Sehingga peneliti merasa tertarik untuk meneliti variabel motivasi, disiplin kerja, kepuasan kerja, dan kinerja pada Polres Tapanuli Utara. Maka berdasarkan penjelasan dan uraian latar belakang di atas, peneliti berkeinginan untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Aparatur dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Polres Tapanuli Utara.”**

1.2 Identifikasi Masalah

Dari latar belakang masalah yang telah dijabarkan, maka masalah yang dapat diidentifikasi antara lain sebagai berikut:

1. Beberapa aparaturnya selalu terlambat masuk kerja.
2. Kurangnya kemampuan aparaturnya untuk mencapai target kinerja.
3. Masih terdapat beberapa aparaturnya yang merasa kurang termotivasi.
4. Rendahnya tingkat kepuasan kerja aparaturnya.

1.3 Pembatasan Masalah

Permasalahan pada identifikasi masalah di atas tidak akan dibahas secara keseluruhan karena berbagai keterbatasan dan menghindari meluasnya permasalahan, maka peneliti membatasi masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Penelitian ini menggunakan variabel independen motivasi, dan disiplin kerja. Sedangkan untuk variabel dependen adalah kinerja aparaturnya dan kepuasan kerja sebagai variabel intervening atau perantara.
2. Penelitian ini dilakukan pada Mapolres Tapanuli Utara.
3. Populasi dalam penelitian ini hanya aparaturnya dengan status polisi.

1.4 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja aparaturnya pada Polres Tapanuli Utara?
2. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja aparaturnya pada Polres Tapanuli Utara?
3. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja aparaturnya pada Polres Tapanuli Utara?
4. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja aparaturnya pada Polres Tapanuli Utara?
5. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja aparaturnya pada Polres Tapanuli Utara?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja aparatur pada Polres Tapanuli Utara,
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja aparatur pada Polres Tapanuli Utara,
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja aparatur pada Polres Tapanuli Utara,
4. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja aparatur pada Polres Tapanuli Utara,
5. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja aparatur pada Polres Tapanuli Utara.

1.6 Manfaat Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka peneliti memaparkan manfaat penelitian ini antara lain adalah:

1. Bagi Instansi
Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi instansi dalam menyikapi masalah sumber daya manusia yang menyangkut motivasi, disiplin kerja, kepuasan kerja, dan kinerja aparatur.
2. Bagi Pihak Akademisi
Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu proses pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan, khususnya terhadap ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia serta dapat menjadi acuan bagi penelitian selanjutnya mengenai tema yang sama.
3. Bagi Penulis
Sebagai alat mempraktekkan teori-teori yang didapat selama perkuliahan sehingga penulis bisa mendapat pengetahuan secara praktis mengenai masalah-masalah yang dihadapi oleh organisasi/instansi.

1.7 Kerangka Teoritis

1.7.1 Teori Tentang Kinerja

Menurut Wilson Bangun, (2012:234) indikator-indikator kinerja terdiri dari:

1. Jumlah pekerjaan
2. Kualitas pekerjaan
3. Ketepatan waktu
4. Kehadiran
5. Kemampuan kerja sama

1.7.2 Teori Tentang Motivasi

Menurut McClland, indikator motivasi adalah sebagai berikut:

1. Kebutuhan pencapaian (*Need for achievement*)
2. Kebutuhan kekuatan (*Need for power*)
3. Kebutuhan hubungan (*Need for affiliation*)

1.7.3 Teori Tentang Disiplin Kerja

Indikator-indikator disiplin kerja menurut Bintaro MT dan Daryanta, 2017, yaitu:

1. Tepat waktu

2. Tanggung jawab dalam bertugas

1.7.4 Teori Tentang Kepuasan Kerja

Menurut Robert Kreitner dan Angelo Kinicki, 2014:169. Indikator-indikator kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

1. Pemenuhan Kebutuhan
2. Ketidaksesuaian
3. Pencapaian Nilai
4. Keadilan

1.7.5 Teori Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja

Menurut Ernest J. McCormick (dalam A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2017:94) mengemukakan bahwa “Motivasi kerja didefinisikan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja”.

1.7.6 Teori Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja

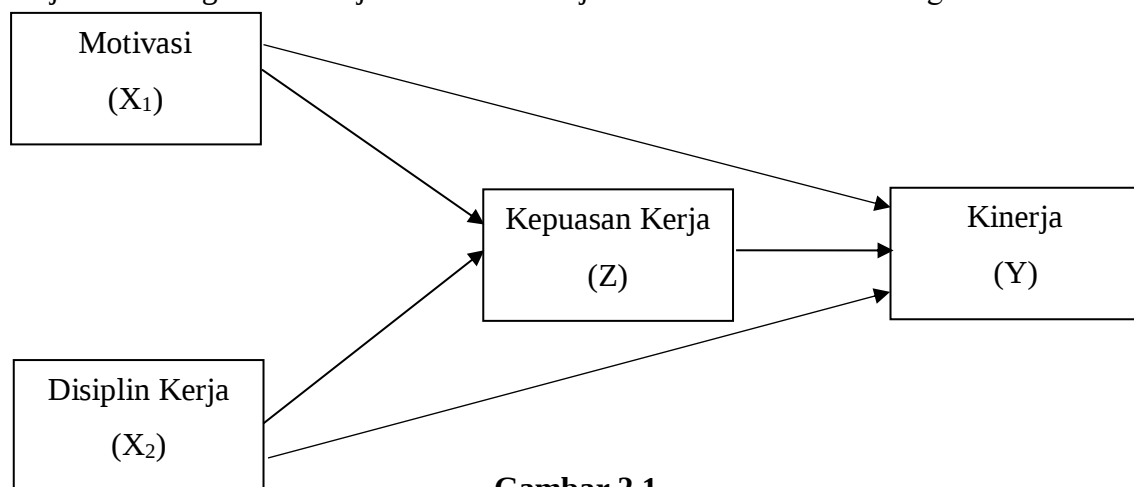
Menurut Yulk (dalam H. Edy Sutrisno, 2016:96), mengemukakan bahwa disiplin merupakan faktor utama yang mempengaruhi produktivitas.

1.7.7 Teori Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja

Menurut Sutrisno, 2010:109 (dalam Arif Yusuf Hamali, 2018:133), Motivasi adalah suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

1.7.8 Teori Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Menurut Handoko, 2008:208 (dalam Arif Yusuf Hamali, 2018:213), “Disiplin kerja adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional”.



Gambar 2.1
Kerangka Konseptual

1.8 Hipotesis

Berdasarkan kerangka berpikir yang telah peneliti kemukakan diatas, maka hipotesis dalam masalah ini adalah :

- H1: Motivasi berpengaruh terhadap kinerja aparatur pada Polres Tapanuli Utara.
- H2: Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja aparatur pada Polres Tapanuli Utara.
- H3: Motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja aparatur pada Polres Tapanuli Utara.
- H4: Disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja aparatur pada Polres Tapanuli Utara.
- H5: Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja aparatur pada Polres Tapanuli Utara.