

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Di era teknologi ini, sumber daya manusia adalah pusat kelanjutan hidup organisasi. Sumber daya manusia yang memadai dapat membantu organisasi untuk mencapai tujuannya. Sumber daya manusia mempunyai peranan penting untuk pengembangan kualitas kinerja di setiap organisasi. Organisasi harus dapat mengoptimalkan sumber daya manusianya untuk mencapai tujuan yang diinginkan, tetapi ini tidak mudah dilakukan, perlu memahami organisasi, perlu berkembang, butuh pengalaman dan ketelitian agar sumber daya manusia organisasi dapat dioptimalkan untuk beroperasi dalam menanggapi permintaan. Dengan demikian, organisasi harus memperhatikan kualitas kinerja dan faktor sumber daya manusia.

Istilah 4.0 sendiri sudah tidak asing lagi di telinga pendengarnya. Output yang diharapkan dari 4.0 sendiri ialah menghasilkan sumber daya manusia yang melek akan teknologi dan informasi dan mampu meningkatkan kinerja sumber daya manusia tersebut. Jika sumber daya manusia tersebut tidak mampu bersaing maka akan tertinggal dengan pesaingnya baik antar anggota maupun diluar organisasi. Teknologi yang berkembang juga diharapkan mampu meringankan kerja setiap anggota. Pekerjaan yang semula *manual* akan digantikan ke teknologi agar lebih efisien dan efektif. Sebagai organisasi, Polri juga berkomitmen untuk menjaga kualitas sumber daya manusianya supaya bisa berfungsi secara normal. Bagi sebuah lembaga pemerintah menghadirkan sumber daya manusia (kepolisian) yang berkualitas, berketerampilan tinggi dan professional.

Hal ini bermanfaat guna mendukung karakter misi POLRI yang senantiasa bersinggungan menggunakan sebagian besar aspek kehidupan

Kintan Adela Putri, 2021

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PERSONIL POLRI DI KANTOR KEPOLISIAN RESOR SAWAHLUNTO**

UPN Veteran Jakarta, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Manajemen S1

[[www.upnvj.ac.id](http://www.upnvj.ac.id) – [www.library.upnvj.ac.id](http://www.library.upnvj.ac.id) - [www.repository.upnvj.ac.id](http://www.repository.upnvj.ac.id)]

individual, kelompok serta sosial terutama saat berbagai permasalahan vertikal serta horizontal muncul, mengakibatkan POLRI menjadi otoritas umum dan juga tidak tanggal dari sorotan, komplain dan terkadang sanjungan, sebagai akibatnya mereka melihat POLRI sebagai isu utama bagi pekerja media yang menempatkan berita sensasional ketimbang yang substansial.

Tepat pada tanggal 27 Februari 2021, Jenderal Polisi Listyo Sigit Prabowo dilantik menjadi Kapolri, dengan Program Prioritas yang akan diimplementasikan dalam tiga tahap. Ada 16 program prioritas Kapolri yaitu sebagai berikut, nomor 1 yang berbunyi “Penataan kelembagaan”, nomor 2 “Perubahan sistem dan metode organisasi”, nomor 3 “Menjadikan SDM Polri unggul di era *Police 4.0*”, nomor 4 “Perubahan teknologi kepolisian modern era *Police 4.0*”, nomor 5 “Pemantapan kinerja pemeliharaan kamtibmas”, nomor 6 “Peningkatan kinerja penegakan hukum”, nomor 7 “Pemantapan dukungan Polri dalam penanganan”, nomor 8 “Pemulihan ekonomi nasional”, nomor 9 “Menjamin keamanan program prioritas nasional”, nomor 10 “Penguatan keamanan program prioritas nasional”, nomor 11 “Peningkatan kualitas layanan publik Polri”, nomor 12 “Mewujudkan pelayanan publik Polri yang terintegrasi”, nomor 13 “Pemantapan komunikasi publik”, nomor 14 “Pengawasan pimpinan terhadap setiap kegiatan”, nomor 15 “Penguatan fungsi pengawasan”, nomor 16 “Pengawasan oleh masyarakat pencari keadilan”. Point tersebut sudah jelas menuntut instansi Kepolisian agar melek terhadap teknologi demi kelancaran kinerja mereka.

“Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembaban, pentilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja.

2

Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang pekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok” (Afandi, 2018). “Lingkungan kerja mempengaruhi kinerja para anggota organisasi dalam usahanya untuk menyelesaikan tugas yang diberikan, yang pada akhirnya mempengaruhi kinerja organisasi, lingkungan yang baik akan meningkatkan kinerja, dan sebaliknya jika lingkungan kerja kurang baik, dapat meningkatkan tingkat kesalahan yang dilakukan.”

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan Wakil Kepala Biro SDM, lingkungan kerja pada kantor ini masih belum kondusif dikarenakan ada beberapa masalah terutama lingkungan fisik yang ada disekitar kantor seperti, adanya kerusakan pada beberapa peralatan kantor, tata ruang yang tidak rapi, dan penataan ruang di tempat kerja yang belum disesuaikan dengan kebutuhan. Hal tersebut akan mempengaruhi kinerja Polri pada Kepolisian Resort Sawahlunto. Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan dan memberikan motivasi serta semangat kerja bagi Polri yang bekerja di Kepolisian Resor Sawahlunto.

Penelitian sebelumnya oleh (Utami, 2019) dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Polri Kesatuan Sabhara Pada Polres Oku Timur”. Hasilnya menyatakan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun hal tersebut bertentangan dengan penelitian (Setyani, 2014) dengan judul “Analisis Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di Lingkungan Pegawai Kantor PDAM Boyolali)”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa “kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan

terhadap kinerja karyawan, dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan”.

Disiplin kerja juga berpengaruh terhadap sebuah kinerja. Disiplin kerja termasuk kategori dalam penilaian kinerja Polri. Pentingnya disiplin untuk personel POLRI NKRI sebagai aparat pembela keadilan, negara juga mengeluarkan PERPU yang mengawasi tentang disiplin aparat kepolisian Indonesia, khususnya “Peraturan Pemerintah Nomor 2 Tahun 2003 tentang Peraturan Disiplin Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia”.

Tabel 1. Tingkat Absensi Anggota Polres Sawahlunto  
Tahun 2019 dan 2020

Periode (bulan)	Jumlah Anggota Keseluruhan		Anggota Yang Hadir Sebulan Penuh		Anggota Yang Absen		Persentase Yang Tidak Hadir (%)	
	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020
Januari	167	167	160	159	7	8	4,2	4,8
Februari	167	167	163	160	4	7	3,3	4,2
Maret	167	167	165	163	2	4	1,2	3,3
April	167	167	162	159	5	8	3	4,8
Mei	167	167	161	157	6	10	3,6	6
Juni	167	167	158	160	9	7	5,39	4,2
Juli	167	167	159	158	8	9	4,8	5,39
Agustus	167	167	160	157	7	10	4,2	6
September	167	167	161	159	6	8	3,6	4,8
Oktober	167	167	164	162	3	5	1,8	3
November	167	167	165	161	2	6	1,2	3,6
Desember	167	167	167	165	0	2	0	1,2

Sumber : *Arsip Polres Sawahlunto*

Berdasarkan hasil arsip rekapan data absen diatas, terlihat bahwa terjadinya perbandingan absen kehadiran yang menurun yang ditunjukkan oleh tingkat absensi pada Polres Sawahlunto.

Disiplin kerja terkait erat dengan kegiatan manajemen yang berhubungan dengan standar kerja yang harus dicapai oleh suatu organisasi dalam

menjalankan tujuannya secara efektif dan efisien. “Disiplin kerja adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional” (Ajabar, 2020).

Tingginya tingkat absensi diatas berdampak pada kinerja personil yang kurang maksimal dan dapat menghambat kelancaran menyelesaikan tugas dalam perusahaan. Menurut penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Putri, 2017) dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Anggota Polri Tingkat Bintara Pada Kepolisian resor Ogan Komering Ulu di Batu Raja”. Hasil penelitian tersebut menyatakan, “ada pengaruh positif dan signifikan lingkungan lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja anggota pada Kepolisian Resor Ogan Komering Ulu di Batu Raja”.

Namun hal berbeda ditunjukkan melalui hasil penelitian (Kelimeda et al., 2018) dengan judul “*The Effect of Motivation, Job Satisfaction, and Job Discipline Toward Employee Performance Of PT. Buma Perindahindo At LNG Tangguh Site, Teluk Bintuni Regency, West Papua, Indonesia*”. Hasil penelitiannya menyatakan, “motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan”.

Menurut (Syamsu Q. Badu, 2017) motivasi adalah hasil sejumlah proses, yang bersifat internal atau eksternal bagi seseorang individu, yang menyebabkan timbulnya sikap antusiasme dan persistensi dalam hal melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu. Dengan memberikan motivasi yang memadai, karyawan akan terdorong untuk melakukan yang terbaik dalam melaksanakan tugasnya. Motivasi kerja diberikan untuk mendorong aparat kepolisian bekerja secara maksimal.



**DAFTAR HADIR TIM DPK  
PEMBERIAN REWARD DILINGKUNGAN POLRES SAWAHLUNTO  
HARI SENIN TANGGAL 16 MARET 2020**

NO	NAMA	PANGKAT	JABATAN		TANDA TANGAN
			STRUKTURAL	ORGANISASI	
1	JERRY SYHRIM	KOMPOL	WAKAPOLRES	KETUA TIM DPK	1.
2	HAMZAH	AKP	KABAG SUMDA	ANGGOTA	2.
3	ELFIZER	IPTU	KASI WAS	ANGGOTA	3.
4	MUSTARI, S.H	IPDA	KASI PROPAM	ANGGOTA	4.
5	DONI RAMADONA, S.Pd	BRIPKA	PS. PAUR MIN PERS 1 BAG SUMDA	ANGGOTA/NOTULEN	5.

Sawahlunto, Maret 2020  
KABAG SUMDA POLRES SAWAHLUNTO

**HAMZAH**  
AKP NRP 65010585

Gambar 1. Laporan Penerimaan Reward

Berdasarkan hasil laporan penerimaan reward pada tahun 2020 diatas, terlihat sangat sedikit personil yang menerima *reward* tersebut. Padahal personil secara keseluruhan mencapai 167 personil. Hal ini menunjukkan masih kurangnya minat personil untuk meningkatkan kinerja mereka.

Menurut penelitian sebelumnya oleh (Hendro et al., 2020) yang berjudul “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Serta Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Kepolisian di Polres Banyuasin”. Hasil penelitian tersebut menyatakan, “motivasi kerja, disiplin kerja, dan gaya kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja Polda Banyuasin. Kedua, motivasi kerja, disiplin kerja, dan gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja”.

Namun, hal tersebut bertentangan oleh riset (Adha et al., 2019) yaitu “Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember”. Hasil penelitian tersebut menyatakan, “lingkungan kerja dan budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan”.

Kinerja suatu organisasi tidak dapat dipisahkan dari kinerja pegawainya. Untuk mencapai kinerja yang tinggi, diperlukan optimalisasi kerja dan mampu menggunakan potensi SDM yang dimiliki pegawai untuk mewujudkan arah organisasi, sehingga memberikan pengaruh yang baik untuk organisasi. Masalah sumber daya manusia merupakan masalah bagi kepemimpinan di satuan lembaga POLRI, karena kesuksesan kepemimpinan dan sebagainya bertumpu di mutu SDM, yang ditentukan oleh hasil. Jika pegawai instansi yaitu sumber daya manusia instansi tersebut dapat bekerja secara cepat dan tanggap, maka lembaga tersebut akan terus berfungsi efektif, yang artinya aturan keberlangsungan kegiatan kepolisian ditentukan oleh efektifitas para anggotanya.

Tiap organisasi senantiasa ingin sukses, tetapi seluruh itu tidak terlepas dari peningkatan sumber daya manusia. Sumber daya manusia ialah salah satu faktor organisasi dan memegang peranan penting dalam aktivitas organisasi. Sumber daya manusia yang unggul pada era teknologi saat ini

tentunya menjadi tumpuan bagi organisasi dalam melaksanakan kegiatannya. Sumber daya manusia yang masih tertinggal tentunya akan menjadi beban bagi organisasinya. Yang membuat beberapa pekerjaan menjadi lambat dan terhambat. Tentunya hal ini tidak diinginkan oleh organisasi.

Upaya peningkatan kinerja personil Kepolisian Resor Sawahlunto melalui riset Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja. Penentu pendukung kinerja yang tinggi adalah lingkungan kerja yang juga berpengaruh positif terhadap tujuan yang ditetapkan pihak Kepolisian. Lingkungan kerja yang baik dapat mengurangi kejenuhan dan kelelahan kerja anggota polisi, sehingga mengakibatkan peningkatan efektifitas dan produktivitas kerja. Faktor lainnya yang mendukung kinerja adalah disiplin kerja. Disiplin kerja adalah pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Pegawai yang patuh serta taat melakukan peraturan kerja yang berupa lisan ataupun tulisan dari kelompok ataupun organisasi.

Bersamaan uraian latar belakang serta data yang dikemukakan, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PERSONIL POLRI di KANTOR KEPOLISIAN RESOR SAWAHLUNTO”

## **1.2 Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan fenomena yang ada dapat dirumuskan pokok pembahasan penelitian ini sebagai berikut:

- a. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja personil Polri di Kantor Kepolisian Resort Sawahlunto?

- b. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja personil Polri di Kantor Kepolisian Resort Sawahlunto?
- c. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja personil Polri di Kantor Kepolisian Resort Sawahlunto?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini mencoba untuk mengetahui apakah berpengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja yang dianut terhadap kinerja personil Polri di Kantor Kepolisian Resort Sawahlunto dengan susunan sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui dan membuktikan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja personil Polri di Kantor Kepolisian Resort Sawahlunto.
- b. Untuk mengetahui dan membuktikan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja personil Polri di Kantor Kepolisian Resort Sawahlunto.
- c. Untuk mengetahui dan membuktikan motivasi kerja terhadap kinerja personil Polri di Kantor Kepolisian Resort Sawahlunto.

### **1.4 Manfaat Hasil Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat, diantaranya yaitu :

- a. Secara Teoritis  
Secara teoritis, hasil penelitian bisa memberikan tambahan ilmu serta pengetahuan bagi bidang Manajemen SDM dan menjadi bahan referensi atau acuan bagi penelitian selanjutnya.
- b. Secara Praktis  
Secara praktis, diharapkan penelitian ini memberi gambaran terkait langkah manajemen sumber daya manusia kedepannya, seperti dalam

pengambilan keputusan serta pula selaku bahan pertimbangan terkait kinerja yang dipengaruhi oleh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja para personil.