

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Tugas dan fungsi polri terutama fungsi lintas sesuai dengan UU No 22 tahun 2009 tersebut semakin berat dan memiliki kewenangan yang luas. Sehingga polisis dituntut memiliki profesionalitas yang tinggi dari masing-masing aparat agar memberikan pengaruh yang baik terhadap tingkat kepercayaan masyarakat.

Keberadaan Polisi di tengah masyarakat merupakan kebutuhan yang mutlak dan harus ada. Kepolisian adalah segala hal ihwal yang berkaitan dengan fungsi dan lembaga polisi sesuai dengan peraturan perundang-undangan (pasal 1 UU No. 2 tahun 2002 tentang Polri). Yang dimaksud dengan segala hal ihwal adalah segala sesuatu yang menyangkut tentang fungsi kepolisian yaitu merupakan salah satu fungsi pemerintahan negara di bidang pemeliharaan keamanan dan ketertiban masyarakat, penegakan hukum, perlindungan, pengayoman dan pelayanan kepada masyarakat (Pasal 2 UU No 2 tahun 2002). Untuk dapat menjalankan semua fungsi tersebut diperlukan suatu komitmen yang tinggi dari setiap anggotanya. Selain komitmen yang tinggi juga perlu diimbangi dengan kemampuan intelektual atau pengetahuan yang baik. Berbagai macam pengetahuan diperlukan untuk dapat mengisi kemampuan intelektualnya.

Polisi lalu lintas merupakan pelaksana yang bertugas menyelenggarakan tugas kepolisian mencakup penjagaan, pengaturan, patroli, pendidikan masyarakat dan rekayasa lalu lintas, registrasi dan identifikasi pengemudi atau kendaraan bermotor, penyidikan kecelakaan lalu lintas dan penegakan hukum dalam bidang lalu lintas guna memelihara keamanan, ketertiban dan kelancaran lalu lintas. Sebagian waktu polisi lalu lintas dihadapkan pada pelayanan terhadap kebutuhan-kebutuhan pengguna jalan dan sering berhubungan langsung dengan masyarakat. Pelayanan kepada masyarakat di bidang lalu lintas juga dilaksanakan untuk meningkatkan kualitas hidup masyarakat. Namun tugas-tugas polisi nampaknya kurang dibarengi dengan pentingnya peran personil polisi. Fenomena-fenomena yang berkaitan dengan perilaku polisi masih

sering terdengar miring. Pemberitaan media mengenai polisi begitu tajam sehingga saat ini polisi seolah-olah kurang dipercaya oleh masyarakat.

LIPI (2018) melansir survei terbaru, jejak pendapat yang melibatkan 145 ahli. Hasil wawancara terhadap ratusan ahli, adapun Kepolisian RI memperoleh angka terendah dengan masing-masing 13,1%. Hal ini berarti kinerja kepolisian Negara dianggap kurang baik karena nilai kinerjanya dibawah 20%.

Tabel 1.1 Kinerja Lembaga Pemerintah hasil survey LIPI

NO	Nama Lembaga	Persentase Kinerja
1	Komisi Pemberantasan Korupsi	92.41%
2	Tentara Nasional Indonesia	80.69%
3	Presiden	79.31%
4	Mahkamah Konstitusi	73.79%
5	Pers	71.03%
6	Kepala Daerah	46.21%
7	Peradilan Umum	35.86%
8	DPRD Provinsi	33.10%
9	DPRD Kabupaten/Kota	31.72%
10	DPRD RI	28.28%
11	DPR RI	23.45%
12	Kepolisian RI	13.10%
13	Partai Politik	13.10%

Sumber : Penelitian LIPI 2018

Menurut Hasil Penelitian Firmanto dikutip Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia (LIPI) (2018) menyatakan kinerja Kepolisian Republik Indonesia paling buruk diantara belasan lembaga lainnya. Menurut Muhamad Haripin “Berdasarkan penuturan ahli, kinerja buruk polri disebabkan oleh tindakan refresif, tidak profesional dan penyalahgunaan wewenang dalam menjalankan tugas”.

Menurut Edi Hasibuan (2016) mengatakan, banyak aduan yang dia terima terkait kinerja Polri. Salah satu hal yang sering diadukan yakni terkait kualitas pelayanan Polri

dalam penanganan kasus. "Masalah disiplin anggota Polri harus ditingkatkan. Perlu peningkatan pengawasan internal untuk mengawasi proses penyidikan," ujar Edi dalam diskusi di Jakarta. Itulah kenyataan yang dirasakan oleh sebagian besar masyarakat di berbagai daerah. Padahal polisi merupakan aparat yang bersinggungan langsung di masyarakat, sosok yang lebih dekat dan mengenal masyarakat setempat secara humanis.

Menurut Tito (2016) memberikan catatan negatif Polantas yang masih mencoreng citra kepolisian. "Tapi ada juga catatan-catatan *negative* kemudian pengurusan kendaraan yang masih ada memakai jasa orang lain. Untuk memperbaiki citra kepolisian, ia menegaskan akan terus meningkatkan kinerja positif lembaga yang dipimpinnya tersebut.

Fenomena tersebut menunjukkan bahwa masih ada polisi lalu lintas yang menunjukkan kepribadian yang kurang baik. Polisi lalu lintas sebagai bagian aparat keamanan negara diharapkan mampu merespon kebutuhan pengguna jalan dengan memberikan pelayanan yang terbaik. Bentuk pelayanan yang diberikan yaitu seperti menciptakan situasi aman terhindar dari kemacetan dan keruwetan, mengatur lalu lintas disaat *traffic light*nya tidak berfungsi maksimal, menolong orang yang menyebrang jalan, dan memberi bantuan bila ada orang yang mengalami kesulitan di jalan raya.

Selanjutnya menurut Prasetyo (2019) di Mapolresta Bekasi Kota menjelaskan hasil wawancara dengan 30 perwakilan masyarakat dari berbagai elemen sebagai responden, mengisi formulir daftar pertanyaan terkait penilaian kinerja kepolisian di lingkungan Polresta Bekasi Kota. Dalam sesi tanya jawab yang dilakukan oleh beberapa responden, terungkap masih banyak pelayanan Polri, khususnya Polresta Bekasi Kota pada polisis lalulintas, yang kurang memenuhi kepuasan masyarakat. Seperti masih sering terjadi kemacetan di ruas jalan, kelanjutan progres penyelidikan polisi setelah membuat laporan polisi, masih banyak daerah rawan kejahatan di jalan raya, dan sebagainya.

Berdasarkan uraian di atas dan melihat fenomena perilaku polisi yang sekarang ini cenderung menggambarkan bahwa semakin pudarnya perilaku prososial polisi dan berganti ke arah hal-hal yang sifatnya negatif seperti tindakan agresi, pungutan liar dan

sebagainya.

Komitmen rakyat dan seluruh komponen bangsa Indonesia dalam proses reformasi total, telah mampu mendorong reformasi Polri untuk kembali kepada jatidirinya sebagai salah satu aparat pemerintah, yang sekaligus pengembalian fungsi pemerintahan negara di bidang penegakan hukum yang “mandiri, profesional dan memenuhi harapan masyarakat”, Hal ini secara tegas tertuang dalam Undang Undang No. 2 tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia. Selanjutnya untuk dapat melaksanakan tugas pokoknya di bidang pemeliharaan keamanan dan ketertiban masyarakat, penegakan hukum serta memberikan perlindungan pengayoman dan pelayanan kepada masyarakat, Polri harus segera merubah sifat-sifat militeristik menjadi paradigma baru sebagai Polisi Sipil (Civilian Police).

Kinerja polisi dalam lembaga atau organisasi mengarah pada kemampuan polisi dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Kinerja seorang polisi dikatakan baik apabila ia memiliki motivasi kerja yang tinggi, dapat menyelesaikan tugas yang diberikan tepat pada waktunya, selalu memberikan kontribusi dan memiliki sikap serta perilaku yang baik sesuai standar kerja yang telah ditentukan baik oleh organisasi maupun nilai-nilai yang berlaku dalam lingkungannya bekerja. Kinerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal merupakan faktor yang berasal dari dalam diri polisi. Sedangkan faktor eksternal merupakan faktor pendukung polisi dalam bekerja yang berasal dari lingkungan, misalnya kompetensi polisi. Dalam kinerja masing-masing polisi tidak akan lepas dari kepribadian yang dimiliki oleh seorang polisi tersebut dan Budaya kerja dalam suatu organisasi tempat polisi bekerja.

Keberhasilan dalam melaksanakan tugas anggota SatLantas dalam memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, menegakkan hukum, dan melindungi, mengayomi serta melayani masyarakat, selain ditentukan oleh kualitas pengetahuan dan keterampilan dalam menjalankan tugas kepolisian yang tinggi sangat ditentukan oleh kepribadian yang baik harus tertanam dalam diri setiap anggota SatLantas di tengah masyarakat.

Untuk terciptanya kepribadian tersebut, setiap anggota SatLantas Polres Bekasi dalam melaksanakan tugas dan wewenangnya agar selalu untuk menghayati dan menjiwai etika profesi kepolisian yang tercermin pada sikap dan perilakunya, sehingga terhindar dari perbuatan tercela dan penyalahgunaan wewenang. Pembinaan kemampuan profesi anggota SatLantas Polres Bekasi dalam mengemban tugas pokoknya sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 tahun 2002 dilaksanakan melalui pembinaan etika profesi dan pengembangan pengetahuan serta pengalaman penugasan secara berjenjang, berlanjut dan terpadu. Setiap anggota SatLantas Polres Bekasi menurut Undang-Undang Nomor 2 tahun 2002 diwajibkan untuk mengaplikasikan dan menjiwai etika profesi Kepolisian yang tercermin dalam sikap dan perilakunya dalam kedinasan maupun kehidupannya sehari-hari.

Namun kenyataannya kinerja tersebut belum bisa tercapai secara maksimal di SatLantas Polresta Bekasi Kota, masih banyak pembenahan yang harus dilakukan untuk dapat menjadi aparat penegak hukum yang sesuai dengan Undang-Undang tersebut, ketika mengangkat soal kejujuran dan kedisiplinan dalam bekerja.

Memang dalam pelaksanaan tugas, masih ada yang belum sesuai dengan aturan pada SatLantas Polresta Bekasi Kota seperti oknum polisi yang masih suka mencari kesempatan dalam kesempatan dan memanfaatkan kelengahan atau kelalaian masyarakat untuk mendapatkan keuntungan pribadi, misalnya menentukan denda tilang yang lebih besar daripada semestinya, sistem damai di tempat atau yang sering disebut dengan kode delapan enam apabila terjadi pelanggaran, penyitaan kendaraan tidak sesuai prosedur, adanya sikap arogansi dari oknum anggota dan lain.

Menurut Argo Yuwono (2018). Ada oknum SatLantas tertangkap tangan atas dugaan pungutan liar. Dia diduga melakukan pungutan liar dalam penerbitan surat izin mengemudi (SIM) di Satuan Lalu Lintas Polres Metro Bekasi Kota. "(Pelanggaran) pelayanan SIM yang tidak sesuai dengan prosedur, yaitu tanpa ujian teori dan ujian praktik,"

Hal ini tentunya tidak sejalan dengan Undang-undang No. 2 Tahun 2002 yang menyebutkan bahwa fungsi polisi adalah sebagai pelindung, pengayom, dan

pelayanan kepada masyarakat. Tidak heran jika masih ada sebagian masyarakat di Kota Bekasi menjadi tidak mau berurusan dengan polisi lalu lintas, akibatnya tidak dapat dihindari bahwa persepsi masyarakat terhadap anggota Polresta Bekasi Kota secara keseluruhan cenderung negatif. Banyak aspek yang melatarbelakangi persepsi negatif tersebut antara lain profesionalitas kepolisian masih rendah, birokrasi yang harus dilaluinya terlalu panjang dan lama yang membuat masyarakat enggan untuk memberikan laporan atau informasi yang berkaitan dengan kriminalitas, sering terdengarnya informasi mengenai salah tangkap pelaku kriminalitas, dan masih banyak lagi hal-hal yang dapat merusak citra polisi dimata masyarakat.

Hasilnya, ukuran-ukuran yang mencirikan tata kelola kepolisian yang baik mendapat penilaian yang buruk. Misalnya, prinsip akuntabilitas, prinsip kompetensi, prinsip efektivitas, dan prinsip keadilan. Sementara, hanya prinsip responsif, prinsip transparansi, dan prinsip perilaku di tubuh kepolisian yang punya nilai baik.

Menurut Loekman (2018) mengatakan “meski rendah penilaian masyarakat terhadap pelayanan kepolisian, tetapi institusi Bhayangkara ini patut diapresiasi lantaran mau membuka diri untuk mengevaluasi lembaganya.” Ia menegaskan, sudah saatnya Polri menjalankan tugas dengan transparan.

Kepribadian merupakan suatu karakteristik yang relatif dapat dikatakan tetap, tetapi suasana hati merupakan karakteristik yang dapat berubah-ubah. Faktor kepribadian merupakan sesuatu yang melekat pada diri seseorang dan lebih sulit untuk diubah sehingga memiliki pengaruh yang lebih stabil dan bertahan pada organisasi. Kepribadian juga merupakan prediktor yang baik lebih baik pada kinerja SatLantas Polresta Bekasi Kota pada situasi dimana harapan manajemen agar SatLantas Polresta Bekasi Kota menampilkan kinerja tersebut tidak terdefinisi dengan jelas.

Kinerja SatLantas Polresta Bekasi Kota dapat diukur dengan faktor kualitas dan kuantitas dalam bekerja sesuai dengan tanggung jawabnya. Bila kepribadian polisi baik dan, diharapkan kinerja polisi dapat meningkat. Dengan hasil kerja yang produktif dan berkualitas, serta didukung dengan kemampuan kerjasama yang memadai, diharapkan pada akhirnya tujuan organisasi dapat tercapai. Kepribadian merupakan variabel utama yang harus dimiliki oleh seorang polisi dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga

dengan adanya Kepribadian yang telah dimiliki dapat membantu para polisi dalam menyelesaikan pekerjaan dan menghadapi semua permasalahan yang terjadi dalam menjalankan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditentukan.

Pada nilai budaya organisasi, Polri selayaknya menampilkan budaya organisasi yang bersifat humanistik dalam mencapai tujuan organisasinya. Dimana hubungan kerja antar sesama anggota akan selalu mencerminkan adanya kerjasama secara timbal balik (dua arah), baik pada hubungan kerja horizontal (pada level yang sama) maupun hubungan kerja vertikal (hubungan antara atasan dan bawahan).

Sisi lain yang diduga memiliki kaitan yang sangat erat dengan kinerja khususnya perilaku bagi para anggota SatLantas adalah kepribadian. Teori kepribadian memiliki banyak segi yang menjadi sudut pandang kaitan dengan perilaku seseorang dalam menjalankan kinerja. Teori Lima Faktor Kepribadian atau *The Big Five Personality* merupakan teori kepribadian yang menyoroiti kepribadian yang agak kompleks karena pada teori ini melihat semua sisi tidak hanya kecerdasan akan tetapi juga dari sisi stabilitas emosi, pengalaman, keyakinan serta sosialisasi seseorang.

Nilai Budaya berpengaruh terhadap kepribadian para anggota organisasi karena sistem nilai dalam nilai budaya dapat dijadikan acuan perilaku manusia dalam organisasi yang berorientasi pada pencapaian tujuan atau hasil kinerja yang ditetapkan organisasi, sehingga jika nilai budaya diterapkan dengan baik, maka sikap anggota organisasi adalah menjadi individu yang baik dan berkualitas pula. Dengan demikian budaya organisasi baik secara langsung maupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap kinerja seorang karyawan.

Dengan demikian maka diperlukan adanya usaha yang terarah guna melakukan upaya-upaya dalam menyingkapi adanya perubahan pada sifat organisasi tersebut. Bahkan kebanyakan strategi perubahan (*turn around*) diluncurkan saat memasuki tahap krisis. Kata para ahli, untuk menciptakan perubahan dibutuhkan perasaan-perasaan tidak puas terhadap kondisi sekarang. Kemudian ditambahkan lagi bahwa perubahan pada saat sedang berada di titik rendah adalah sangat rawan. Sebab pada saat itu, anda sudah tak punya *energy* dan *resources* sama sekali untuk mengangkatnya kembali.

Merubah nilai budaya yang merupakan bentukan dari hasil interaksi sosial bertahun-tahun bahkan berpuluh-puluh tahun tentulah memerlukan waktu yang cukup lama pula. Seperti ada pepatah mengatakan “tidak semudah membalikan telapak tangan”. Dengan demikian diperlukan adanya keinginan secara menyeluruh dari semua anggota Polri untuk merubah dirinya secara terus menerus.

Menurut Colquit (2016) *Cultural values can influence the development of people's personality traits, as well as how those traits are expressed in daily life.* Artinya Nilai-nilai budaya dapat memengaruhi perkembangan sifat-sifat kepribadian seseorang, serta bagaimana sifat-sifat itu diungkapkan dalam kehidupan sehari-hari.

Agar terwujudnya kinerja dari polisi lalu lintas di SatLantas Polresta Bekasi Kota, yang diperlukan adalah organisasi pembelajar polisi menyangkut Sumber Daya Manusianya, baik kualitas dan kuantitasnya, melalui organisasi pembelajar dengan meningkatkan moralitas dan keterampilan anggota lalu lintas yang bertugas di lapangan, menugaskan anggota lalu lintas melakukan patroli dan pengawasan, serta memberikan pengarahan, sehingga kinerja polisi lalulintas di SatLantas Polresta Bekasi Kota dalam pelaksanaan tupoksi dapat dilaksanakan secara efektif dan efisien dan berkualitas sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Koordinasi yang baik dan kemauan para personil polisi lalulintas perlu dilakukan agar proses organisasi pembelajar polisi lalu lintas tersebut dapat berjalan dengan baik sesuai dengan yang diharapkan, sehingga komitmen dan output yang diharapkan yang telah diutarakan pada saat dilantik menjadi polisi pun dapat tetap dilaksanakan dengan baik.

Anggota Polantas membutuhkan pengetahuan untuk dapat berkontribusi bagi organisasi. Pengetahuan tersebut meliputi pengetahuan manajemen, fungsi-fungsi teknis, teknologi informasi hingga keterampilan (*skill*) pribadi. Perkembangan pengetahuan dan teknologi informasi turut membentuk tren suatu organisasi. Kompetensi yang dibutuhkan Anggota Polantas berkembang bukan saja untuk memenuhi kebutuhan pekerjaan saat ini namun juga strategi jangka panjang. Maka dari itu menjadi penting bagi perusahaan untuk memberikan fasilitas organisasi pembelajar (*Learning Organization*) bagi karyawannya.

Organisasi Pembelajar menjadi sarana bagi peningkatan dan pengembangan sumber daya manusia, yang merupakan sumber daya terpenting dalam suatu organisasi. Dimana orang-orang atau karyawan tersebut memberikan tenaga, bakat, kreativitas, dan usaha mereka kepada organisasi secara terus menerus. SDM merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan dalam suatu organisasi karena SDM memberikan kontribusi terbesar dengan *job description* dan *job specification*.

Organisasi pembelajar yang diberikan oleh aparat kepolisian pun juga harus disesuaikan dengan kemampuan dan latar belakang polisi tersebut dan sesuai kepangkatan yang ada, sehingga hal tersebut dapat dijalankan dengan baik, karena diharapkan akan menciptakan pengambilan keputusan yang tepat dalam menangani permasalahan yang ada di lapangan dan meningkatkan pelayanan dan kinerja dalam mengayomi masyarakat, terlebih lagi pengambilan keputusan tersebut harus diambil secara cepat dan tepat serta secara langsung mengingat urgensi permasalahannya sering kali bersifat kritis, sehingga membutuhkan penanganan yang cepat pula.

Dalam proses pembelajaran kepada para pengemban fungsi kepolisian, gaya dan metode pembelajar akan bervariasi antara satu dengan yang lain. Metode pembelajar yang inovatif akan sangat membantu para pengemban fungsi kepolisian untuk mempertahankan dan meningkatkan kompetensinya. Seiring waktu, metode telah berkembang dari fokus pada kehadiran dan kepuasan dengan perangkat kegiatan pendidikan yang terbatas menjadi fokus pada praktik kepolisian profesional dan peningkatan kualitas hasil kegiatan kepolisian.

Organisasi pembelajar mengacu pada proses dimana orang belajar untuk menerapkan solusi untuk masalah dan beradaptasi dengan situasi baru. Pengembangan profesional melampaui kedua konsep dan mencakup area seperti pembelajar mandiri, perubahan sistem, dan peningkatan kualitas ; mengajarkan orang tidak hanya bagaimana menerapkan solusi tetapi juga fokus pada kinerja aktual dan bagaimana untuk mengidentifikasi masalah.

Organisasi pembelajar merupakan Pendidikan berkelanjutan akan berbeda antar maupun internal profesi kepolisian, baik dalam hal materi yang diajarkan, cara penyampaian, metode pembelajar, regulasi, maupun pembiayaan. Hal ini disebabkan

karena ilmu kepolisian dipelajari oleh berbagai pengemban fungsi kepolisian dalam konteks yang berbeda-beda, baik dari sisi keilmuan maupun akademis.

Berdasarkan pada latar belakang masalah di atas, judul dari tesis yang akan disusun mengangkat masalah “**Pengaruh *Culture Value* Dan *Learning Organization* Terhadap Kinerja dan Kepribadian sebagai variabel Intervening pada Anggota SatLantas Polresta Bekasi Kota.**”

1.2 Identifikasi Masalah

Penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai pengukuran kinerja Anggota Di SatLantas Polresta Bekasi Kota dengan melihat dari sisi Kepribadian Organisasi Pembelajar dan Nilai Budaya pada Anggota SatLantas Polresta Bekasi Kota. Fenomena yang terjadi pada Anggota Di SatLantas Polresta Bekasi Kota yaitu

- 1) Masih banyaknya ketidakpuasan masyarakat terhadap kinerja Anggota SatLantas Polresta Bekasi Kota.
- 2) Kepribadian polisi dalam mengayomi masyarakat yang masih dirasa belum mencapai titik kepuasan masyarakat
- 3) Partisipasi aktif Anggota SatLantas Polresta Bekasi Kota dalam organisasi pembelajar masih terbatas dan minim.
- 4) Masih banyaknya penyimpangan perilaku nilai budaya, disebabkan masih belum diterapkan dikalangan anggota untuk perubahan perilaku dan kinerja yang tertuang dalam *Tribarata. Polri*.
- 5) Citra Kinerja polri yang dirasa belum cukup memenuhi ekspektasi masyarakat.

1.3 Rumusan Masalah

Dalam tesis ini penulis mengemukakan beberapa rumusan masalah dengan fokus pada permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh langsung antara nilai budaya terhadap kinerja?
2. Apakah terdapat pengaruh langsung antara organisasi pembelajar terhadap kinerja ?
3. Apakah terdapat pengaruh langsung antara kepribadian terhadap kinerja ?

4. Apakah terdapat pengaruh langsung antara nilai budaya terhadap kepribadian?
5. Apakah terdapat pengaruh langsung antara organisasi pembelajar terhadap kepribadian ?
6. Apakah terdapat pengaruh tidak langsung antara nilai budaya terhadap kinerja melalui variabel intervening kepribadian?
7. Apakah terdapat pengaruh tidak langsung antara organisasi pembelajar terhadap kinerja melalui variabel intervening kepribadian?

1.4 Tujuan Penelitian

Penelitian ini secara optimal bertujuan untuk mendeskripsikan dan menganalisis hal-hal sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh Nilai Budaya terhadap Kinerja Anggota SatLantas Polresta Bekasi Kota.
2. Untuk mengetahui pengaruh Organisasi Pembelajar terhadap Kinerja Anggota SatLantas Polresta Bekasi Kota.
3. Untuk mengetahui pengaruh Kepribadian terhadap Kinerja Anggota SatLantas Polresta Bekasi Kota.
4. Untuk mengetahui pengaruh Nilai Budaya terhadap Kepribadian Anggota SatLantas Polresta Bekasi Kota.
5. Untuk mengetahui pengaruh Organisasi Pembelajar terhadap Kepribadian Anggota SatLantas Polresta Bekasi Kota.
6. Untuk mengetahui pengaruh Nilai Budaya terhadap Kinerja melalui variabel intervening Kepribadian Anggota SatLantas Polresta Bekasi Kota.
7. Untuk mengetahui pengaruh Organisasi Pembelajar terhadap Kinerja melalui variabel intervening Kepribadian Anggota SatLantas Polresta Bekasi Kota.

1.5 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan bukti empiris mengenai kinerja

polisi sehingga dapat memberikan wawasan dan pengetahuan yang lebih mendalam serta sebagai rujukan pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia.

2. Bagi Organisasi

Dapat memberikan sumbangan pikiran atau masukan berupa saran serta pertimbangan kepada pimpinan di bidang sumber daya manusia, yang selanjutnya dapat dijadikan pertimbangan bagi pemerintah untuk meninjau kembali kebijakan yang diambil agar pendidikan Kepolisian Anggota SatLantas Polresta Bekasi Kota lebih baik dari sebelumnya.

1.6 Batasan Masalah

Dengan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah diuraikan di atas, sangatlah luas dan banyak masalah yang dihadapi maka penulis membatasi ruang lingkup penulisan Tesis ini agar sasaran dan pokok pembahasan ini dapat tercapai dengan baik dan tepat dengan mengarahkan penelitian hanya pada pengaruh Kepribadian, Organisasi Pembelajar dan Nilai Budaya terhadap Kinerja anggota di SatLantas Polresta Bekasi Kota.

1.7 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan ini terdiri dari lima bab yaitu:

BAB I : PENDAHULUAN

Berisi penjelasan mengenai latar belakang masalah, identifikasi masalah, rumusan permasalahan, maksud dan tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan masalah, serta sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Berisi penjelasan mengenai literatur yang mendasari topik penelitian pada umumnya, dan model konseptual penelitian pada umumnya yang di dalamnya memuat landasan teori dan penelitian terdahulu.

BAB III : METODE PENELITIAN

Berisi penjelasan mengenai desain penelitian, tahapan penelitian, model

konseptual penelitian, operasionalisasi variabel, waktu dan tempat penelitian, metode pengambilan sampel, serta metode analisa data.

BAB IV : ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Berisi penjelasan mengenai hasil analisis data, serta pembahasan (diskusi) hasil penelitian.

BAB V : PENUTUP

Berisi penjelasan mengenai kesimpulan, saran serta implikasi manajerial.

