

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada dasarnya pengembangan Sumber Daya Manusia merupakan suatu peningkatan yang mencerminkan kemampuan kinerja anggota organisasi dalam bekerja, dimana yang artinya setiap anggota akan dinilai dan diukur dengan kriteria yang sudah ditentukan oleh organisasinya. Unsur pegawai dijadikan sebagai patokan penentu dalam suatu kinerja organisasi, oleh karena itu suatu organisasi dapat diukur dengan tampilan kerja dari setiap anggotanya. Seringkali terjadi masalah dalam suatu Sumber Daya Manusia yang menjadi hambatan atau tantangan tersendiri bagi manajemen pada suatu instansi kepolisian, karena kualitas Sumber Daya Manusia menjadi tolak ukur sebuah keberhasilan manajemen dan yang lainnya. Maka dengan itu diperlukannya sebuah motivasi dari lingkungan kerja untuk meningkat disiplin kerja, dengan itu maka para anggota harus membina hubungan yang baik agar dapat meningkatkan disiplin kerja dan motivasi kerja serta dapat mencapai sebuah tujuan yang sudah ditetapkan.

Kepolisian Negara Republik Indonesia dituntut untuk mempunyai kinerja yang sangat tinggi terhadap rakyat Indonesia ataupun masyarakat Indonesia untuk mengayomi rakyatnya. Kepolisian Resort (POLRES) bertugas untuk melaksanakan tugas serta fungsinya terhadap masyarakat Pelabuhan Tanjung Priok, dimana setiap anggota polisi diharuskan untuk mematuhi setiap peraturan yang sudah ditetapkan sebagai bentuk tanggung jawab kepada masyarakat Pelabuhan Tanjung Priok. Dengan adanya disiplin kerja terhadap para anggotanya merupakan salah satu untuk meningkatkan kinerja. Ketika Polri harus menjalankan kewajibannya maka Polri harus memiliki Sumber Daya Manusia yang berkualitas, berketerampilan tinggi dan berprofesional agar bisa melakukan atau menjalankan tugas dan kewajibannya dengan benar dan baik. Dalam setiap

kegiatan paraanggota harus mempunyai motivasi yang benar-benar baik untuk menjalankan setiap tugasnya karena dengan adanya motivasi para anggota akan merasa lebih semangat untuk menjalankan tugasnya dan motivasi juga bisa dijadikan sebagai penggerak semangat untuk bertugas.

Kinerja adalah suatu pencapaian yang sudah dihasilkan oleh seorang pekerja dalam sebuah pekerjaan dan menjalankan tugas nya dengan baik dan benar dengan berdasarkan keterampilan, pengalaman, ketulusan,dan waktu. Sebenarnya banyak sekali para ahli yang mendefinisikan pengertian dari kinerja ini, akan tetapi semuanya memiliki kesamaan dan makna yang berkesinambungan atau berkaitan dengan pengertian kinerja.

Ketika suatu kinerja diukur untuk memacu meningkatkan kinerja maka harus mempunyai suatu ukuran. Pengukuran kinerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting bagi sebuah organisasi atau perusahaan. Mengetahui kondisi kinerja pegawai didalam suatu organisasi merupakan salah satu aspek penting yang harus diperhatikan didalam sebuah manajemen kinerja.

Menurut (Ilham et al., 2021) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dengan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal,tidak melanggar hokum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Disiplin kerja adalah aspek dari suatu system kerja yang harus dipertimbangkan oleh organisasi atau perusahaan agar lebih bisa meningkatkan kinerja atau sebuah produktivitas kerja. Baik buruk nya seseorang dalam bekerja bisa dilihat dari beberapa faktor salah satunya dengan disiplin kerjanya. Disiplin kerja itu dibuat oleh manajemen suatu organisasi untuk suatu peraturan atau tata tertib. Dengan seseorang menyelesaikan tugas nya dengan baik, maka seseorang tersebut telah menyelesaikan tanggung jawabnya, dan hal tersebut mencerminkan disiplin kerja yang baik. Apabila seseorang karyawan atau anggota telah berhasil menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya maka

mereka memiliki rasa disiplin yang tinggi.

Menurut (Zainal et al., 2019) mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan untuk para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Untuk meningkatkan efisien, efektifitas dan produktivitas suatu perusahaan maka karyawan atau anggota nya harus mentaati norma-norma yg sudah diberlakukan dan memiliki rasa disiplin dan tertib. Disiplin kerja sangat dibutuhkan keberadaannya dalam suatu perusahaan atau organisasi, karena dengan adanya suasana disiplin kerjalah perusahaan akan dapat menjalankan program kerjanya untuk mencapai suatu tujuan yang sudah ditetapkan.

Tidak dapat dipungkiri bahwasanya masih banyak terdapatnya permasalahan yang ada didalam Polres Pelabuhan Tanjung Priok. Bisa dilihat dari adanya beberapa anggota bahkan atasannya yang datang tidak tepat waktu, terdapatnya absen tanpa keterangan atau pun izin. Contoh, seperti yang seharusnya absen pagi tepat pada jam 08.00 namun baru melakukan absen pada jam malebihi waktu yang sudah ditentukan. Hal ini dapat dilihat dari tabel absensi anggota dibawah ini :

Tabel 1.1 Absensi Anggota Polres Pelabuhan Tanjung Priok

No	Bulan	Jumlah Anggota	Absensi Anggota					persentase
			Sakit	Cuti	Alpha	Izin	Jumlah	
1	Oktober	240	10	-	4	1	15	6,25 %
2	November	240	4	-	1	4	9	3,75%
3	Desember	240	13	-	6	-	19	7,8%
4	Januari	240	9	1	2	1	13	5,41%
5	Februari	240	5	1	-	-	6	2,5%
6	Maret	240	1	-	2	-	2	0,83%

Sumber : Diolah di Polres Pelabuhan Tanjung Priok

Tabel 1.2 Keterlambatan Anggota Polres Pelabuhan Tanjung Priok

No	Bulan	Jumlah Anggota	Jumlah Anggota Terlambat	Persentase
1.	Oktober	240	4	1,66%
2.	November	240	1	0,41%
3.	Desember	240	7	2,91%
4.	Januari	240	11	4,58%
5.	Februari	240	8	3,33%
6.	Maret	240	4	1,66%

Sumber : Diolah di Polres Pelabuhan Tanjung Priok, 2020-2021

Untuk dapat meningkatkan disiplin kerja yang baik dan benar tentu merupakan suatu hal yang tidak mudah. Namun untuk mengatasi hal tersebut instan perlu memberikansuatu motivasi kepada anggotanya.

(Jatiningrum et al., 2016) mengatakan, motivasi merupakan hasrat didalam seseorang menyebabkan orang tersebut melakukan suatu tindakan. Seseorang melakukantindakan untuk sesuatu hal dalam untuk mencapai tujuan. Oleh sebab itu, motivasi merupakan penggerak yang mengarahkan pada tujuan dan itu jarang muncul dengan sia- sia. (Murti & Srimulyani, 2016) *motivations as the processes that account for an individual's intensity, direction, and persistence of effort toward attaining a goal.*

Motivasi Kerja disampaikan untuk mengajak atau memajukan kinerja seluruh anggota kepolisian agar bisa menjalankan tugasnya semaksimal mungkin dan disiplin dalam menjalankan tugas yang telah diterima oleh masing-masing para anggota. Perhatian, pengarahan, serta inspirasi merupakan salah satu contoh motivasi yang diberikan untuk membangun atau mendorong anggota untuk lebih bersemangat lagi untuk bekerja, berharap untuk dapat lebih cepat mencapai suatu tujuan. Akan tetapi, motivasi

saja tidak akan cukup apabila tidak didukung dengan kedisiplinan.

Berdasarkan pengamatan yang sudah dilakukan oleh peneliti dapat terlihat kinerja pada anggota Polres Pelabuhan Tanjung Priok belum optimal. Perbedaan pola pikir yang berbeda dan bertolak belakang dengan sesama anggota atas mengerjakan atau menjalankan tugasnya malah akan memicu tidak maksimalnya kinerja yang ada. Dari segi kuantitas maupun kualitas pekerjaan yang dapat dilihat dari standar waktu yang digunakan perlu dimaksimalkan atau ditingkatkan lagi.

Ada beberapa contoh motivasi yang diterapkan di Polres Pelabuhan Tanjung Priok, diantaranya :

1. 6 Februari 2020, kenaikan pangkat pengabdian, sekaligus memberikan penghargaan kepada anggota Polres Pelabuhan Tanjung Priok berkat prestasi yang mereka torehkan,
2. 10 November 2019, kenaikan pangkat kepada personel Pelabuhan Tanjung Priok 31 anggota berprestasi, keberhasilan dalam mengungkap penjualan miras oplosan, mengungkap kasus narkoba jenis sabu seberat 2,02 kg
3. Setiap 6 bulan sekali dilakukannya kenaikan pangkat kepada anggota yang berprestasi, serta diberikannya piagam penghargaan,
4. Diberikannya apresiasi secara lisan kepada anggota yang berprestasi pada saat adanya acara-acara penting.

Ada beberapa faktor yang menyebabkan kinerja anggota menurun, oleh sebab itu maka hal ini perlu mendapatkan atensi khusus dari pihak POLRES untuk mengetahui pengaruh disiplin dan motivasi dalam meningkatkan kinerja anggota kepolisian. Maka dari itu perlu dilakukan suatu penelitian yang mendetail dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Anggota Polres Pelabuhan Tanjung Priok”**.

1.2 Batasan Masalah

Di dalam penulisan skripsi ini, agar lebih terperinci dan pemecahan masalah lebih fokus maka penulis membatasi masalah hanya pada disiplin kerja dan motivasi kerja dan pengaruhnya terhadap kinerja.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang sudah dijelaskan, maka masalah yang dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Anggota Polres Pelabuhan Tanjung Priok?
2. Apakah ada pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Anggota Polres Pelabuhan Tanjung Priok?
3. Apakah ada pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Anggota Polres Pelabuhan Tanjung Priok?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini untuk memperoleh informasi beserta data yang benar dan tepat untuk menganalisa data. Secara spesifik penelitian ini bertujuan untuk :

1. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Anggota Polres Pelabuhan Tanjung Priok
2. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Anggota Polres Pelabuhan Tanjung Priok
3. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Anggota Pelabuhan Tanjung Priok

1.5 Manfaat Penelitian

Dengan selayaknya proposal skripsi ini, hasil yang sudah didapatkan maka diharapkan agar bisa memberikan sebuah manfaat bagi semua yang bersangkutan dan berkepentingan dengan obyek penelitian, antara lain :

1. Bagi Penulis

Dengan hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan pengetahuan penulis mengenai pembelajaran tentang Sumber Daya Manusia, lebih tepatnya pada variable yang mengenai disiplin kerja dan motivasi kerja beserta kinerja. Selain itu, hasil penelitian ini diharapkan bisa menjadi acuan untuk membandingkan atau menerapkan pembelajaran yang telah didapatkan dengan kenyataan di kehidupan.

2. Bagi Polres

Penelitian yang dihasilkan dapat menjadikan kontribusi atau peran bagi Polres suatu tinjauan untuk kedepannya sebagai bahan pertimbangan untuk memberi Motivasi dan lebih meningkatkan Disiplin Kerja, sehingga bisa lebih meningkatkan kinerja anggotakepolisian dimasa yang akan datang.

3. Bagi Universitas

Penelitian yang dihasilkan dapat dijadikan sebagai sumber informasi pihak yang lainnya untuk melakukan penelitian ilmiah yang akan dilakukan selanjutnya, bisa juga dijadikan sebagai penambah keustakaan sebagai sarana informasi untuk bahan pembanding bagi peneliti lainnya yang akan meneliti sebagai wujud Universitas Bhayangkara Jakarta Raya lebih khususnya Kampus II yang berada di Kota Bekasi umumnya dan Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen.

1.6 Sistematika Penulisan

Untuk meringankan dalam memahami penelitian ini agar mendapat pemahaman yang lebih dimengerti maka dibuatlah sistematika penulisan dengan dibagi menjadi lima bab yang secara garis besar disusun dengan singkat dan jelas, sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini memaparkan tentang latar belakang, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini Kajian/Tinjauan Pustaka membahas mengenai referensi yang menjadi dasar topic pembahasan penelitian seperti pada umumnya, dan Model Konseptual penelitian pada umumnya.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab ini membahas mengenai rancangan penelitian, tahapan pada penelitian, abstrak penelitian, operasional variable, waktu dan tempat penelitian, populasi dan sampel, metode pengambilan sampel, teknik pengumpulan data, metode analisis data.

BAB IV : ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Bab ini membahas perihal tentang profil organisasi/perusahaan, hasil analisis data, pembahasan (diskusi) hasil penelitian.

BAB V : HASIL PEMBAHASAN

Bab ini terdapat pembahasan mengenai kesimpulan saran