

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset terpenting dalam sebuah perusahaan karena pada dasarnya seorang pekerja adalah salah satu kunci utama dalam organisasi yang dapat memberikan sebuah tenaga maupun pikirannya yang membuat suatu organisasi tersebut lebih berkembang maju dan menilai suatu keberhasilan sebuah perusahaan dapat di lihat berdasarkan kualitas pekerjaan yang diberikan oleh karyawan (Lestari & Solomo, 2022).

Kinerja pemerintah daerah dewasa ini menjadi sorotan publik, karena belum menampakkan hasil yang baik yang dirasakan oleh rakyat. Rakyat menuntut pemerintahan mempunyai kinerja yang baik dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sebagai perwujudan konsep otonomi daerah. akuntabilitas menjadi sebuah kontrol penuh aparatur pemerintah atas segala sesuatu yang telah dilakukan dalam sebuah pemerintahan. Sistem pengukuran kinerja ini harus dilaksanakan secara sistematis dan berkesinambungan untuk menciptakan pengelolaan organisasi yang optimal, bersih, dan bertanggung jawab (Hasibuan, 2022) (Nasution, 2018).

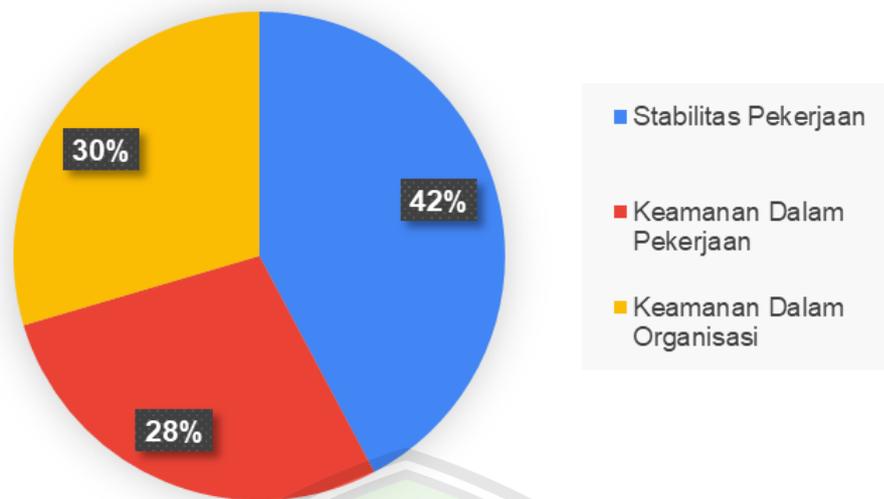
Terselenggaranya pemerintahan yang baik (*Good Governance*) merupakan kehendak bersama. Akuntabilitas diyakini mampu kondisi pemerintahan yang tidak dapat memberikan pelayanan publik secara baik dengan menuju suatu tatanan pemerintahan yang demokratis. Penyelenggaraan pemerintahan yang akuntabel akan mendapat dukungan dari publik. Ada kepercayaan masyarakat atas apa yang diselenggarakan, direncanakan, dan dilaksanakan oleh program yang berorientasi kepada publik. Tercapainya

indikator tersebut merupakan suatu prestasi yang dapat meningkatkan kualitas akuntabilitas kinerja instansi pemerintah daerah. Maka semakin tinggi pengendalian akuntansi yang diterapkan maka akuntabilitas kinerja instansi pemerintah daerah semakin meningka. Akuntabilitas kinerja telah menjadi salah sistem yang tercantum didalam dasar hukum atau aturan organisasi, karenanya, organisasi diwajibkan secara hukum dapat memenuhi akuntabilitas organisasinya dengan kinerja yang di perolehnya. Kinerja organisasi dapat diraih dengan mengaktifkan hasil dari proses organisasi (Faeni, 2023) (Lubis et al., 2020) (Pratama, et.al., 2019).

Kepolisian Negara Republik Indonesia pada Anggota SatBrimob Batalyon B Pelopor Cipinang memiliki tugas pokok sebagai pemelihara keamanan, ketertiban masyarakat serta penegak hukum untuk memberikan perlindungan, pengayom dan pelayanan kepada masyarakat di wilayah hukum Cipinang. Kinerjanya secara umum dan kinerja para bawahannya pada khususnya agar selalu bisa menjaga keamanan di negara ini. Sasaran Proses mempertahankan kinerja ataupun meningkatkan kinerja dapat dilakukan melalui pelatihan, motivasi dan lingkungan kerja. Sehingga dapat diketahui bahwa beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja anggota. Kinerja adalah pencapaian prestasi kerja seseorang dalam pengimplementasi rencana kerja sebuah instansi baik pemerintah ataupun perusahaan non pemerintah dalam tujuannya mencapai tujuan organisasi. Salah satu bukti dari kinerja polisi adalah sebagaimana yang dipaparkan oleh Lembaga Riset *Internasional Gallup's Law Order* di tahun 2018 menempatkan Indonesia sebagai salah satu negara teraman di dunia. Indonesia berada di urutan ke-9 dari 10 negara teraman, satu tingkat di bawah Kanada dan setingkat di atas Denmark (Abdullah, 2019) (Wibowo, 2018).

Sebagai upaya menjaga keamanan dan ketertiban masyarakat secara umum dilakukan oleh POLRI, tetapi di lingkungan masyarakat dalam menjaga keamanan dan ketertiban masyarakat dapat dilakukan dengan adanya kegiatan pemberdayaan sistem keamanan lingkungan, dalam pemberdayaan harus mampu membangun kemampuan masyarakat dengan mendorong dan membangkitkan potensi yang dimiliki setiap masyarakat yang akan menjadi nyata. Para anggota POLRI tidak dapat menciptakan lingkungan kerja yang aman. Gangguan keamanan berimplikasi di Jakarta Timur yang dilakukan oleh kelompok kriminal bersenjata saat ini masih kerap terjadi dengan memanfaatkan masyarakat dalam mengembangkan jaringannya, menggalang massa simpatisan dan massa pendukung terutama yang masih terkait dalam suatu hubungan kekeluargaan dengan tokoh-tokoh masyarakat, intelektual dan kalangan birokrasi, sehingga hal ini digunakan sebagai sarana yang efektif oleh kelompok bersenjata untuk mendapatkan legitimasi dan justifikasi terhadap segala tindakan mereka guna membangkitkan rasa fanatisme kelompok bersenjata. Analisa jaringan sosial memberikan pemahaman, menunjukkan penggunaan jaringan dalam ruang lingkup luas. Jaringan sosial dapat digunakan atau dimanfaatkan sekelompok masyarakat dalam mencapai tujuan tertentu. Keamanan adalah salah bentuk kegiatan yang menciptakan ketentraman dan ketertiban di masyarakat (Sugianta et al., 2022).

Berdasarkan grafik lingkaran Pada Gambar 1.1, sebagai berikut :



Gambar 1. 1 Grafik Keamanan

Sumber : Data Primer, 2023

Dari Gambar 1.1 Grafik Keamanan yang pertama menunjukkan Stabilitas Pekerjaan yang paling besar yaitu 42%, yang artinya para anggota SatBrimob merasa jika pekerjaan menjadi POLRI memiliki prospek jangka Panjang dan merasa aman tentang karir di masa depan. Keamanan Dalam Pekerjaan sebesar 28%, yang artinya para anggota SatBrimob merasa cemas saat melakukan tugas-tugas dalam keamanan demo yang lingkungan sekitarnya membahayakan para anggotanya, dan yang terakhir Keamanan dalam Organisasi sebesar 30% yang artinya adanya risiko dalam sistem keamanan dalam lingkungan SatBrimob yang mengutamakan keselamatan para anggota. Dalam penelitian sebelumnya mengenai keamanan mempengaruhi produktivitas anggota karena perlu di pertimbangkan dalam meningkatkan komitmen organisasi dan meningkatkan keamaan dalam bekerja.

Jam Kerja seorang anggota yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diamanahkan kepadanya. Anggota kepolisian juga dituntut untuk menjaga dan memperbaiki

citra anggota di masyarakat karena sering di anggap sebagai anggota yang memiliki disiplin kerja yang rendah dan kinerja anggota kurang optimal. Anggota kurang memiliki motivasi kerja yang tinggi dalam bekerja. Lingkungan kerja sesama anggota yang kurang kondusif, serta teknologi yang seadanya saja di kantor. Meningkatkan kinerja anggota POLRI guna tercapainya tujuan dari organisasi kepolisian tersebut. Jam kerja sangat bervariasi antar negara, tetapi juga di dalam negara, misalnya karena prevalensi kerja paruh waktu dan peraturan jam kerja atau perjanjian kerja. Waktu kerja merupakan salah satu faktor yang penting dan perlu mendapat perhatian dalam system dan prosedur yang kurang. Waktu kerja berperan dalam penentuan produktivitas kerja serta dapat menjadi tolak ukur untuk metode kerja yang terbaik dalam penyelesaian suatu pekerjaan (Alkumairoh & Warsitasari, 2022).

POLRI mempunyai tujuan membangun karakter anggotanya sebagai pengayom dan pelayan masyarakat. Pelayanan prima untuk memelihara keamanan, pelayanan prima dalam rangka melindungi dan mengayomi, dan juga pelayanan prima dalam penegakkan hukum sudah menjadi tanggung jawab setiap polisi di Indonesia. Namun, pada kenyataannya masih ada beberapa Kasus kriminal yang terjadi dan melibatkan polisi sebagai pelakunya. Hal tersebut tentu menjadi hambatan dalam perwujudan karakter polisi sebagai pengayom dan pelayan masyarakat. Anggota kurang memiliki keterampilan dan pengetahuan dalam setiap anggota. Beberapa anggota tidak memiliki keterampilan dan pengetahuan yang memadai. Lingkungan kerja yang tidak kondusif para anggota. Produktivitas adalah ukuran sampai sejauh ini sebuah kegiatan mampu mencapai target kuantitas dan kualitas yang telah ditetapkan. Produktivitas melihat sejauh dalam sumber daya manusia diberdayakan dengan baik dalam proses produksi untuk menghasilkan keluaran yang diinginkan,

salah satunya usaha pemicu produktivitas pekerja adalah dengan menawarkan penghargaan dan pengakuan (Muhwan & Puryandani, 2019).

POLRI mengembangkan tugas Kepolisian diseluruh wilayah indonesia yaitu memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat. Untuk mendukung kinerja anggota nya yang baik, anggota POLRI polsek harus mempunyai disiplin kerja yang tinggi dan lingkungan kerja yang baik yaitu berupa fasilitas yang lengkap, menarik dan kondusif. Disiplin kerja diartikan sebagai suatu sikap atau perilaku seorang karyawan dalam suatu organisasi untuk selalu taat, menghargai, dan menghormati berbagai peraturan yang telah ditetapkan dalam rangka pencapaian tujuan organisasi (Pranitasari & Khotimah, 2021).

Berdasarkan fenomena diatas, dengan dilakukannya Akuntabilitas Kinerja di Lingkungan kerja, maka perlu dilakukan observasi, sehingga fenomena permasalahan tersebut, menarik untuk diteliti dengan judul **“AKUNTABILITAS KINERJA, KEAMANAN, DAN JAM KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA ANGGOTA SATBRIMOB BATALYON B PELOPOR PMJ CIPINANG DIMEDIASI DISIPLIN KERJA”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka ada beberapa permasalahan yang akan dikaji dalam penelitian ini, sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh akuntabilitas kinerja melalui dimediasi disiplin kerja terhadap produktivitas kerja anggota SatBrimob Batalyon B pelopor PMJ Cipinang?

2. Apakah ada pengaruh keamanan melalui dimediasi disiplin kerja terhadap produktivitas kerja anggota SatBrimob Batalyon B pelopor PMJ Cipinang?
3. Apakah ada pengaruh jam kerja melalui dimediasi disiplin kerja terhadap produktivitas kerja anggota SatBrimob Batalyon B pelopor PMJ Cipinang?
4. Apakah ada pengaruh akuntabilitas kinerja, keamanan, jam kerja melalui dimediasi disiplin kerja terhadap produktivitas kerja anggota SatBrimob Batalyon B pelopor PMJ Cipinang?
5. Apakah disiplin kerja sebagai mediasi memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja anggota SatBrimob Batalyon B pelopor PMJ Cipinang?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan permasalahan di atas, maka dapat ditetapkan tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis pengaruh pada akuntabilitas kinerja melalui dimediasi disiplin kerja terhadap produktivitas kerja anggota SatBrimob Batalyon B pelopor PMJ Cipinang.
2. Untuk menganalisis pengaruh pada keamanan melalui dimediasi disiplin kerja terhadap produktivitas kerja anggota SatBrimob Batalyon B pelopor PMJ Cipinang.
3. Untuk menganalisis pengaruh pada jam kerja melalui dimediasi disiplin kerja terhadap produktivitas kerja anggota SatBrimob Batalyon B pelopor PMJ Cipinang.
4. Untuk menganalisis Pengaruh pada akuntabilitas kinerja, keamanan, jam kerja melalui dimediasi disiplin kerja terhadap produktivitas kerja anggota SatBrimob Batalyon B pelopor PMJ Cipinang.

5. Untuk menganalisis pengaruh pada disiplin kerja sebagai mediasi memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja anggota SatBrimob Batalyon B pelopor PMJ Cipinang.

1.4. Manfaat Penelitian

Dalam penelitian ini, diharapkan dapat memberikan manfaat kepada berbagai pihak, yaitu :

1. Bagi Perusahaan

Sebagai masukan dan pertimbangan bagi instansi mengenai dampak akuntabilitas kinerja, keamanan, dan jam kerja terhadap produktivitas kerja anggota SatBrimob Batalyon B pelopor PMJ Cipinang dimediasi disiplin kerja, agar instansi dapat berjalan dengan baik dan maksimal.

2. Bagi Universitas

Memiliki kontribusi pada pengembangan teori atau materi dalam pengembangan akademis dan menambah sebuah referensi bacaan terutama kajian ilmu pada mahasiswa program studi Manajemen SDM.

3. Bagi Peneliti

Menambah wawasan dan pengetahuan mengenai fenomena yang terjadi di dalam instansi dibandingkan materi atau teori yang telah di dapat selama dibangku kuliah terutama mengenai dampak akuntabilitas kinerja, keamanan, dan jam kerja terhadap produktivitas anggota SatBrimob Batalyon B pelopor PMJ Cipinang dimediasi disiplin kerja.

1.5. Batasan Masalah

Penelitian ini telah dilakukan menurut mekanisme ilmiah, masih ada keterbatasan masalah :

1. Variabel yang diteliti masih dirasa belum cukup untuk mengukur variabel yang dapat mempengaruhi kinerja maka diharapkan penelitian yang selanjutnya dapat menambah variabel yang benar dapat mempengaruhi akuntabilitas.
2. Terdapat keterbatasan waktu yang dimiliki oleh peneliti sehingga data yang didapatkan masih banyak kekurangan.
3. Dengan menggunakan kuesioner yaitu terkadang jawaban yang diberikan oleh sampel tidak menunjukkan keadaan sesungguhnya, dan sampel yang digunakan masih terbatas.

1.6. Sistematika Penulisan

Penulisan pada pembuatan skripsi ini menggunakan sistematika penulisan yang sederhana agar mudah dipahami dan mempermudah dalam menyusun. Berikut ini adalah bentuk sistematika penulisan skripsi :

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini membahas mengenai latar belakang penelitian ini yang akan dilaksanakan pada periode September 2023 sampai dengan Desember 2023, sebagai suatu penelitian lanjut yang dikembangkan untuk mengetahui korelasi antar variabel Akuntabilitas Kinerja, Keamanan, dan Jam Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Anggota SatBrimob Batalyon B Pelopor Cipinang yang dimediasi oleh variabel Disiplin Kerja. Tujuan penelitian ini dilakukan untuk mengetahui dampak Akuntabilitas Kinerja, Keamanan, dan Jam Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Anggota SatBrimob Batalyon B Pelopor PMJ Cipinang yang dimediasi oleh variabel Disiplin Kerja baik secara parsial maupun simultan. Adapun batasan masalah

penelitian agar lebih terfokus dan terarah yaitu membatasi dengan indikator-indikator pada setiap variabel.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini membahas mengenai landasan teori yang terdiri dari variabel Akuntabilitas Kinerja (X_1), variabel Keamanan (X_2), Variabel Jam Kerja (X_3), variabel Produktivitas Kerja (Y) dan dimediasi variabel Disiplin Kerja (Z). Pada bab ini juga menjelaskan metode konseptual, hipotesis dan penelitian-penelitian terdahulu untuk menghubungkan secara teoritis antara variabel X atau variabel eksogen, yaitu akuntabilitas kinerja (X_1), keamanan (X_2), jam kerja (X_3) terhadap variabel Y atau variabel endogen, yaitu produktivitas kerja, dimediasi disiplin kerja.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada Bab III mencakup metode-metode yang dapat digunakan dalam penelitian ini yaitu metode kuantitatif dengan menganalisis data deskriptif dan verifikatif, teknik pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner secara *online* melalui *Google Form* berdasarkan variabel variabel Akuntabilitas Kinerja (X_1), variabel Keamanan (X_2), variabel Jam Kerja (X_3) terhadap variabel Produktivitas Kerja (Y) dimediasi variabel Disiplin Kerja (Z) kepada Anggota SatBrimob Batalyon B Pelopor Cipinang, selain itu dilakukan observasi, wawancara dan studi pustaka untuk mendapatkan data. Penelitian ini dilakukan pada September 2023 hingga

Desember 2023. Di Batalyon B Pelopor PMJ Cipinang di lokasi Jl. Komp. Polri No.15, RT.16/RW.5, Cipinang, Kecamatan Pulo Gadung, Kota Jakarta Timur, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 13240. Populasi pada penelitian ini yaitu pegawai sebanyak 500 anggota. Penelitian ini dilakukan menggunakan perhitungan *Simple Random Sampling* untuk mendapatkan jumlah sampelnya. Sehingga, jumlah sampel yang diperoleh adalah sebanyak 83 responden. Pengolahan data pada penelitian ini dengan menggunakan software *Smart PLS 3.0* dan *Microsoft Excel 2019* untuk tabulasi data yang telah diperoleh. Pengujian data dalam penelitian ini terdapat *outer model*, *inner model*, dan uji hipotesis.

BAB IV

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Pada Bab IV ini menganalisis hasil data dari Jawaban responden. Dilakukan pengolahan data untuk mendapatkan hasil data pada setiap variable Akuntabilitas Kinerja (X_1), Variabel Keamanan (X_2), dan Jam Kerja (X_3) terhadap variable Produktivitas Kerja (Z) dimediasi variable Disiplin Kerja (Y). Menganalisis data dapat dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh positif dan signifikan pada variable Akuntabilitas Kinerja (X_1), variable Keamanan (X_2), variabel Jam Kerja (X_3), terhadap Produktivitas Kerja (Z) dimediasi Disiplin Kerja (Y) secara simultan maupun parsial dan untuk mengetahui apakah Jawaban pada setiap pertanyaan dapat diterima ataupun

ditolak. Sehingga, setelah dilakukan pengolahan data dan dilakukannya analisis yang diperoleh hasil pada variabel akuntabilitas kinerja melalui mediasi disiplin kerja memiliki nilai *P-Values* sebesar 0,443 atau $< 0,05$, maka dapat dinyatakan bahwa disiplin kerja mampu memediasi akuntabilitas kinerja. Variabel akuntabilitas kinerja terhadap produktivitas kerja memiliki nilai *P-Values* sebesar 0,271 atau $< 0,05$, maka dapat dinyatakan bahwa akuntabilitas kinerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Variabel keamanan melalui mediasi disiplin kerja memiliki nilai *P-Values* sebesar 0,120 atau $< 0,05$, maka dapat dinyatakan bahwa disiplin kerja tidak mampu memediasi keamanan. Variabel keamanan terhadap produktivitas kerja memiliki nilai *P-values* sebesar 0,86 atau $< 0,05$, maka dapat dinyatakan bahwa keamanan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Variabel jam kerja melalui mediasi disiplin kerja memiliki nilai *P-Values* sebesar 0,440 atau $< 0,05$, maka dapat dinyatakan bahwa disiplin kerja mampu memediasi jam kerja. Variabel jam kerja terhadap produktivitas kerja juga memiliki nilai *P-values* sebesar 0,134 atau $< 0,05$, maka dapat dinyatakan bahwa jam kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Variabel disiplin kerja sebagai variabel mediasi terhadap produktivitas kerja memiliki nilai *P-values* sebesar 0,514 atau $< 0,05$, maka dapat dinyatakan bahwa disiplin kerja sebagai mediasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Dan yang terakhir, hasil penelitian secara

simultan dari variabel akuntabilitas kinerja, keamanan, jam kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan melalui mediasi disiplin kerja terhadap produktivitas kerja dengan nilai F hitung pada variabel disiplin kerja sebesar $1,522 > F$ -tabel 1,40 dan nilai koefisien determinasi (R^2) pada *R-Square* sebesar 98,3%. Dan nilai F-hitung spada variabel produktivitas kerja sebesar $2,899 > F$ -tabel 1,40 dan nilai koefisien determinasi (R^2) pada *R-Square* didapat nilai sebesar 99,1%.

BAB V

PENUTUP

Pada Bab V berisikan kesimpulan dari penelitian yang telah dilakukan dan di implikasi manajerial dari penelitian. Maka hasil yang diperoleh dapat disimpulkan bahwa variable Akuntabilitas kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Keamanan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Jam kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Akuntabilitas kinerja, keamanan, dan jam kerja melalui disiplin kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Disiplin kerja sebagai variabel mediasi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja.