

BAB 1

PENDAHULUAN

I.I LATAR BELAKANG

Organisasi merupakan suatu wadah dimana orang-orang yang memiliki ideology yang sama berkumpul untuk mencapai tujuan yang telah disepati. Di dalamnya terdapat system dan komponen yang saling berhubungan erat untuk menjalankan roda organisasi

Hal di atas senada dengan pendapat yang telah dikemukakan oleh Malayu S. Hasibuan (2011 :101) bahwa “ Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi”.

Setiap organisasi instansi pemerintah akan melakukan segala upaya untuk menjaga dan melangsungkan kehidupan serta aktivitas organisasinya. Salah satunya adalah membenahi kinerja pegawainya, yaitu dengan meningkatkan produktivitas kerja pegawai yang ditampilkannya serta berusaha mempertahankannya.

Kinerja pegawai merupakan perbandingan antara hasil yang diperoleh (output) dengan jumlah sumberdaya yang dipergunakan sebagai masukan. Sejalan dengan pendapat di atas maka kinerja dapat dikatakan sebagai tolak ukur dari proses pelaksanaan kerja oleh pegawai. Proses pelaksanaan kinerja yang dipadukan dengan sikap dan pola pikir yang baik dari pegawai sebagai sumberdaya yang berperan dalam organisasi, akan menciptakan suatu kinerja yang berorientasi pada kualitas dan kuantitas. Hasil kinerja juga merupakan tanggung jawab pegawai kepada organisasi yang harus dijalankan.

Dalam ilmu Sumber Daya Manusia, untuk melakukan peningkatan dan mempertahankan kinerja, ditemukan bahwa ada aspek yang mempengaruhi

kinerja yaitu kompensasi yang mana timbul dari dalam diri pegawai itu sendiri yang sangat penting untuk diperhatikan oleh organisasi, sebagaimana pendapat yang di kemukakan oleh Hasibuan tentang teori kompensasi (2012:118) adalah “ Semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung maupun tidak langsung yang diterima oleh pegawai sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya”

Menurut definisi di atas, kompensasi adalah suatu bentuk balas jasa atau imbalan yang diperoleh atas tenaga yang dikeluarkan saat bekerja untuk organisasi. Kepolisian Negara Republik Indonesia dituntut memiliki pegawai kinerja yang tinggi, tanpa melihat faktor-faktor yang mempengaruhi. Padahal factor yang mendasar dalam menunjang kinerja seperti disiplin kerja harus diperhatikan agar pegawai dapat taat dan bertanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya dengan tujuan dari organisasi dengan tujuan agar pegawai tersebut dapat memberikan kinerja yang maksimal kepada organisasi sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Berdasarkan hasil survei dan wawancara peneliti dengan Bapak H.NAKIP selaku Kepala Seksi Umum (KASIUM) Polsek Wonoayu, terdapat masalah yang timbul seputar manajemen Sumber Daya Manusia di Polsek Wonoayu, yaitu semakin rendahnya kinerja anggota POLRI. Permasalahan ini pada akhirnya akan berkembang sehingga dapat berakibat pada segala aspek organisasi.

Faktor yang disinyalir mempengaruhi penurunan kinerja yang terjadi di Polsek Wonoayu adalah disiplin kerja, disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati peraturan organisasi dan norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja merupakan hal yang mempengaruhi seberapa penting pegawai dapat menjaga nama baik

organisasi,tingkat sejauh mana keberhasilan seseorang dalam menjaga nama baik organisasi untuk membantu organisasi dalam mencapai tujuan yang ingin dicapai dengan mengukur tingkat absensi pegawai. Menurut Hasibuan (2010:85) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin yang baik mencerminkan besar tanggung jawab seseorang terhadap tugas – tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja,dan terwujudnya tujuan organisasi.

Disiplin kerja akan baik apabila pegawai menyadari tujuan organisasi membuat norma-norma, bersedia bekerja karena digaji atau diberi upah (kompensasi) sesuai dengan perjanjian, apabila pegawai dan atasan mempunyai disiplin kerja yang baik, maka tingkat kinerja pegawai dapat diukur dengan melihat tingkat disiplin kerja. Keberhasilan suatu perusahaan ditentukan oleh sumber daya yang ada didalamnya, terutama sumber daya manusia yang digunakan untuk kelangsungan hidup perusahaan maupun organisasi.

Usaha untuk meningkatkan prestasi kerja melalui kompensasi (tunjangan), kompetensi (tingkat pendidikan pegawai) dan disiplin kerja bukanlah hal yang mudah, karena menyangkut sikap,mental, perubahan dan perilaku. Peningkatan prestasi kerja pegawai tidak hanya diselesaikan dengan peningkatan keterampilan fisik saja. Faktor lain yang menentukan peningkatan prestasi kerja pegawai adalah kompensasi pegawai. Motif yang dimiliki pegawai mendorong pegawai untuk bekerja dan bertindak dalam mencapai apa yang menjadi tujuannya. Prestasi kerja pegawai yang baik adalah suatu hal yang diinginkan setiap organisasi, karena dengan prestasi kerja yang baik sebuah organisasi akan mencapai tujuannya secara efektif dan efisien. Polsek Wonoayu menuntut seluruh pegawai agar selalu meningkatkan prestasi kerja atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi

Untuk menghadapi perubahan yang semakin pesat dan beraneka ragam, organisasi dituntut agar dapat mengembangkan kemampuan manajemen. Hal tersebut dapat berguna untuk mengantisipasi kejadian-kejadian serta perubahan-perubahan yang terjadi di masa depan. Sumber daya manusia memiliki posisi sangat strategis dalam organisasi, artinya unsur manusia memegang peranan penting dalam melakukan aktivitas pencapaian tujuan (F.X Juliantoro 2010:2). Di sudut lain terdapat masalah kompensasi, disiplin kerja, dan prestasi kerja yang menjadi sumber untuk peningkatan kinerja pegawai (Sulistiyani dan Rosidah 2003 : 10)

Selain kompensasi, disiplin kerja dan prestasi kerja ,kompetensi juga menentukan kinerja seorang pegawai. Kompetensi merupakan suatu hal yang berhubungan dengan kinerja dalam melakukan pekerjaannya. Kesesuaian kompetensi pegawai dengan bidang tugas berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Faktor pertimbangan dalam penempatan awal, mutasi, maupun promosi menjadi hal-hal yang dapat mempengaruhi kinerja. Dalam prakteknya terutama dalam organisasi pemerintah lebih mengedepankan seleksi ataupun proses rekrutmen pegawai dengan sederet persyaratan yang rumit. Di dalam proses mencapai kebutuhan yang diinginkan, tiap individu cenderung akan dihadapkan pada hal-hal yang baru yang mungkin tidak diduga sebelumnya, sehingga melalui bekerja dan pertumbuhan pengalaman, seseorang akan memperoleh kemajuan dalam hidupnya. Dalam proses bekerja itulah seseorang dapat dilihat bagaimana kinerjanya. Wibowo (2011 :86) kompetensi juga dinyatakan sebagai kemampuan seseorang untuk menghasilkan pada tingkat yang memuaskan di tempat kerja termasuk di dalamnya kemampuan seseorang untuk menstransfer dan mengaplikasikan keterampilan dan pengetahuan tersebut dalam situasi yang baru dan meningkatkan manfaat yang disepakati.

Kemampuan individual tergantung dari tingkat pengetahuan yang dimiliki, latar belakang pendidikan, dan keterampilan yang dikuasai. Oleh karena itu, pembinaan dan peningkatan kemampuan dan disiplin kerja yang dimiliki. Peningkatan kemampuan kerja dilakukan dengan upaya peningkatan kemampuan kerja dan upaya peningkatan aspek-aspek yang mendasari unsure tersebut yakni pengetahuan dan keterampilan kerja individu serta peningkatan prestasi kerja dilakukan dengan cara membina sikap mental individu serta situasi/lingkungan yang mendorong timbulnya kepuasan dan kemauan kerja individu.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti tertarik untuk meneliti lebih jauh mengenai kinerja anggota POLRI, yang dituangkan dalam bentuk penelitian dengan judul “ **Pengaruh Kompensasi, kompetensi, prestasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja Anggota Kepolisian Sektor Wonoayu Resort Sidoarjo**”.

1.2 RUMUSAN MASALAH

Dari latar belakang di atas yang dijelaskan, maka rumusan masalah adalah :

- 1 .Apakah Kompensasi, Kompetensi, Prestasi Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja anggota Kepolisian sektor Wonoayu Resort Sidoarjo ?
- 2 Apakah Kompensasi, Kompetensi, Prestasi Kerja, dan Disiplin Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Anggota Kepolisian Sektor Wonoayu Resort Sidoarjo?
3. Variabel manakah yang paling berpengaruh dominan terhadap kinerja Anggota Kepolisian. Sektor Wonoayu Resort Sidoarjo?

1.3 TUJUAN PENELITIAN

Berdasarkan permasalahan diatas, maka penelitian ini mempunyai tujuan :

1. Untuk mengetahui apakah kompensasi, kompetensi, prestasi kerja, dan disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Anggota Kepolisian Sektor Wonoayu Resort Sidoarjo.
2. Untuk mengetahui apakah Kompensasi, Kompetensi, Prestasi Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Anggota Kepolisian Sektor Wonoayu Resort Sidoarjo.
3. Untuk mengetahui apakah Kompensasi berpengaruh paling Dominan terhadap Kinerja Anggota Kepolisian Sektor Wonoayu Resort Sidoarjo ?

1.4 MANFAAT PENELITIAN

1. Aspek akademis

Untuk membantu perkembangan ilmu pengetahuan dalam kajian keilmuan dan perkembangan teknologi dan lebih memudahkan bagi para mahasiswa dalam mencari bahan dan materi pembelajaran terutama tentang pengertian kompensasi, kompetensi, prestasi kerja dan disiplin kerja.

2. Aspek perkembangan ilmu pengetahuan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran secara teoritis terhadap perkembangan ilmu pengetahuan, sehingga dapat berguna bagi pengembangan kinerja anggota kepolisian di Indonesia khususnya tentang kualitas kerja anggota kepolisian dalam melaksanakan tugasnya.

3. Aspek praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk kepentingan penegakkan hukum, sehingga dapat dijadikan masukan kepada aparaturnya pelaksana penegakkan hukum dalam rangka melaksanakan tugas-tugas muliaanya memperjuangkan keadilan dan mewujudkan tujuan hukum yang dicita-citakan.