

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Berakhirnya era orde baru memunculkan wacana reformasi di segala bidang kehidupan berbangsa dan bernegara, sebagai konsekuensi logis dari tuntutan perubahan atas berbagai kondisi terutama kehidupan politik yang sebelumnya dirasakan tidak mencerminkan kehidupan politik yang demokratis dengan berbagai variabelnya sangat mengemuka. Perjalanan reformasi yang sedemikian cepat, secara signifikan mendapatkan respons yang cepat pula terutama setelah pergantian kepemimpinan nasional yang diikuti dengan pencaanangan program reformasi diseluruh organisasi birokrasi sebagai unsur pelayanan publik termasuk pencaanangan program pembangunan yang lebih berpihak kepada rakyat.

Unsur pelayanan publik dalam hal ini yaitu sumber daya manusia, yang mana sebagai organisasi yang melayani publik haruslah memiliki sumber daya manusia yang berkualitas. Dengan sumber daya manusia yang berkualitas, tentunya diharapkan organisasi dapat bertahan di persaingan yang semakin sengit agar memperoleh hasil terbaik. Oleh karena itu organisasi harus memiliki sumber daya manusia dengan kinerja yang baik. Kinerja pegawai secara tidak langsung berpengaruh terhadap citra organisasi (Mandasari, 2014).

Untuk mendapatkan kualitas sumber daya manusia dan kinerja yang terbaik dari pegawai tentu banyak cara atau upaya yang dilakukan oleh organisasi. Upaya-upaya tersebut bisa saja dengan memberikan motivasi yang efektif kepada pegawai sehingga kinerjanya meningkat dan memberlakukan budaya organisasi yang menciptakan suasana kerja yang kondusif. Sehingga dengan begitu para pegawai akan memiliki komitmen yang tinggi dan dampaknya pada kinerja pegawai yang maksimal. Budaya organisasi mempunyai manfaat yang sangat penting didalam upaya mencapai tujuan organisasi yaitu merupakan salah satu unsur yang dapat

menekan tingkat perputaran pegawai karena budaya organisasi mendorong pegawai memutuskan untuk tetap berkembang bersama perusahaan tersebut atau justru sebaliknya.

Kekuatan budaya berhubungan dengan kinerja (Kotler dan Heskett, 2006), karena organisasi yang memiliki budaya yang kuat akan mempunyai pengaruh yang besar pada perilaku anggota-anggota organisasi. Budaya yang kuat ini dapat berdampak positif maupun negatif terhadap kinerja organisasi. Pengaruh positif budaya yang kuat akan memperlihatkan kesepakatan yang tinggi dikalangan anggota mengenai apa yang harus dipertahankan sehingga dapat membina kesetiaan dan komitmen pegawai terhadap organisasi (Robbins dan Judge, 2013). Jadi budaya organisasi yang mendukung strategi organisasi akan dapat mengatasi tantangan lingkungan dengan cepat sehingga memudahkan untuk mencapai kinerja yang diinginkan.

Upaya selanjutnya yaitu untuk meningkatkan kinerja pegawai dapat dilihat dari motivasi pegawai tersebut. Organisasi haruslah dapat memberikan motivasi kepada para pegawainya, karena pegawai yang bekerja dengan memiliki motivasi tinggi maka mereka akan memiliki dorongan untuk mau menggunakan seluruh kemampuannya untuk bekerja, dengan demikian karyawan akan dapat mencapai kinerja. Tinggi rendahnya motivasi yang diberikan organisasi terhadap pegawai juga akan mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja yang diperoleh pegawai, dimana pegawai yang mendapatkan motivasi tinggi maka kinerja akan tinggi pula. Begitu juga sebaliknya, apabila motivasi yang diberikan kepada pegawai rendah maka kinerja juga akan berkurang (Gardjito, Musadieg, dan Nurtjahjono, 2014).

Selain budaya organisasi dan motivasi adanya komitmen pegawai terhadap organisasi juga berperan terhadap pencapaian kinerja. Komitmen pegawai dapat dikatakan sebagai pegawai yang memiliki kesetiaan terhadap suatu organisasi, oleh karena itu pegawai yang memiliki komitmen yang tinggi maka akan bekerja seoptimal mungkin sehingga hasil kerja yang

diperoleh akan meningkat. Pegawai akan bekerja sepenuh hati dan tentunya pegawai akan merasa ia merupakan bagian penting dari organisasi tersebut.

Institusi kepolisian sebagai suatu organisasi sudah tentu di dalamnya terdapat unsur sumber daya manusia yaitu anggota polisi yang mempunyai tugas sesuai fungsi dimana dia ditempatkan. Kepolisian Negara Republik Indonesia adalah institusi negara, yang dalam segi legalitas kepadanya diembankan sejumlah tugas pokok dan fungsi berhubungan dengan pemeliharaan keamanan dan ketertiban masyarakat, penegakan hukum serta upaya perlindungan, pengayoman dan pelayanan masyarakat. Sebagai organisasi yang berperan penting dalam pemeliharaan keamanan serta penegakan hukum di wilayah Republik Indonesia dengan jumlah penduduk yang besar, polisi menjadi organisasi yang harus didukung dengan sumber daya yang besar serta profesional.

Berbagai pengalaman terkait tuntutan tugas dan fungsinya untuk melayani masyarakat, polisi belum mampu memberikan pelayanan profesional sebagaimana harapan masyarakatnya. Tidak profesionalnya fungsi reserse secara signifikan sangat ditentukan oleh kinerja para penyidik reserse termasuk penyidik pembantu sebagai ujung tombak pelaksanaan tugas dan fungsi reserse dalam hampir segenap strata organisasi polisi.

Pada sisi lain tinjauan atas beragam faktor penyebab sikap ketidak profesionalan seorang polisi seringkali berujung pada integritas pribadi individu polisi itu sendiri. Integritas yang dimiliki polisi sebagai para penyidik menjadi figur penentu untuk membeikan keringanan atas sangkaan atau saksi korban yang menghendaki pemberatan atas sangkaan kepada tersangka. Namun masih saja didapatkan adanya kecenderungan terjadinya penyimpangan atas pelaksanaan penyidikan. Hal ini tentunya akan memberikan dampak jelek bagi citra kepolisian.

Wilayah kota Jakarta Selatan secara demografis, merupakan kota yang paling luas di antara kota-kota lainnya di wilayah Provinsi DKI Jakarta. Kota Administrasi Jakarta Selatan juga memiliki jumlah penduduk paling banyak. Corak sosiokultural masyarakat Jakarta Selatan terbagi menjadi

beberapa kategori masyarakat perkotaan yang memiliki nilai dan tradisi sosial yang berbeda. Perbedaan tersebut lebih lanjut mengakibatkan keragaman apresiasi dan kebutuhan akan pelayanan kamtibmas.

Selain itu, posisi geografis Jakarta Selatan merupakan daerah perlintasan antara wilayah metropolis dengan wilayah urban, membawa dampak kamtibmas yang luas bagi daerah dan masyarakatnya. Ketegangan antara nilai-nilai baru yang dibawa oleh kaum urban dari wilayah metropolis, dijadikannya Jakarta Selatan sebagai sasaran kepentingan ekonomi dan politis oleh pihak tertentu, mengharuskan pelayanan kamtibmas secara efektif baik itu bersifat pencegahan maupun pemeliharaan dari berbagai kriminalitas yang terjadi.

Tabel 1.1
Laporan Kasus Kriminal Polres Jakarta Selatan
Periode Tahun 2012 - Tahun 2013

No	Kasus	Total Kasus
1	Pencurian dengan kekerasan	106
2	Pencurian dengan pemberatan	340
3	Penganiayaan dengan pemberatan	538
4	Pembunuhan	4
5	Pencurian kendaraan roda 2	422
6	Pencurian kendaraan roda 4	119
7	Kebakaran	85
8	Judi	36
9	Pemerasan atau ancaman	72
10	Perkosaan	11
11	Narkotika	431
12	Kenakalan remaja	1

Dalam kaitan dengan karakteristik kriminalitas, Jakarta Selatan merupakan bagian dari DKI Jakarta Raya yang mengikuti pola karakteristik kriminalitas di DKI Jaya pada umumnya. Laporan kasus kriminal yang masuk ke seluruh Polsek dan Polres Jakarta Selatan selama 2013 ada 5.432 kasus. Tahun 2012 ada 5.154 kasus yang artinya, ada kenaikan 5%. Pada Tabel 1.1 dapat dilihat kasus kriminal yang meliputi pencurian dengan kekerasan (106 kasus), pencurian dengan pemberatan (340 kasus),

penganiayaan dengan pemberatan (538 kasus), pembunuhan (4 kasus), pencurian kendaraan roda 2 (422 kasus), pencurian kendaraan roda 4 (119 kasus), kebakaran (85 kasus), judi (36 kasus), pemerasan atau ancaman (72 kasus), perkosaan (11 kasus), narkoba (431 kasus), dan kenakalan remaja (1 kasus). Dari seluruh laporan yang masuk, Polrestro Jakarta Selatan berhasil mengungkap dan menyelesaikan 3.422 kasus. Angka ini juga mengindikasikan naiknya penyelesaian kasus sebanyak 6% dibanding tahun 2012 yang hanya 3.230 kasus yang diselesaikan.

Dinamika masyarakat Jakarta Selatan yang tidak lepas dari perkembangan aspek-aspek sebagaimana dipaparkan di atas, melahirkan potensi-potensi ketegangan antara cita rasa masyarakat agamis dengan nilai-nilai yang dihadirkan oleh pergeseran gaya hidup, antara struktur ekonomi industri dengan struktur ekonomi jasa perkotaan. Dengan demikian, peluang dan tantangan dalam peningkatan kinerja kamtibmas oleh polisi khususnya di wilayah Polres Jakarta Selatan memiliki spektrum luas dan satu sama lain saling berkaitan. Oleh karenanya dalam pelayanan keamanan dan ketertiban masyarakat serta penegakan hukum harus ditopang dengan meningkatkan budaya organisasi, motivasi dan komitmen organisasional sehingga berdampak pada hasil kinerja polisi.

Dari uraian latar belakang di atas, guna dapat meneliti lebih jauh berdasarkan sudut pandang budaya organisasi, motivasi, komitmen organisasional dan kinerja pegawai maka penulis tertarik untuk mengajukan Tesis dengan judul "Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Polisi Dimediasi Oleh Komitmen Organisasional (Studi pada Kepolisian Resor Jakarta Selatan)".

1.2 Penelitian Terdahulu

Terdapat beberapa penelitian yang memiliki keterkaitan dengan penelitian yang dilakukan: Inanlou dan Ahn (2016), penelitiannya untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi yang didefinisikan sebagai komunikasi, kepercayaan, dan produksi inovatif terhadap komitmen

organisasional karyawan pada salah satu perusahaan di Korea. Metode penelitian dengan menggunakan *correlation coefficients* dan hasil penelitiannya menyimpulkan budaya organisasi yang didefinisikan sebagai komunikasi yang lebih baik antara atasan dan bawahan, kepercayaan, dan apresiasi inovasi dari atasan, berhubungan positif dengan komitmen organisasional.

Hadian (2017) menganalisis hubungan budaya organisasi terhadap komitmen organisasional pada perusahaan pelayanan publik di Bandung. Metode penelitian dengan *Structural Equation Model* (SEM) dan hasil penelitian menyimpulkan budaya organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasional pada perusahaan pelayanan publik di Bandung.

Al-Madi, Assal, Shrafat, dan Zeglat, (2017) menganalisis dampak dari memotivasi karyawan terhadap komitmen organisasional pada salah satu perusahaan retail di Jordan. Metode penelitian dengan menggunakan korelasi pearson dan regresi linier sederhana. Hasil penelitian menyimpulkan terdapat dampak signifikan dari motivasi kerja karyawan terhadap komitmen organisasional (afektif, normatif dan kelanjutan).

Hakim (2015) menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasional dan kinerja karyawan serta pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Kabupaten Konawe Selatan Sulawesi Tenggara. Metode penelitian dengan menggunakan *Structural Equation Model* (SEM) dan hasil penelitian memperlihatkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional dan kinerja karyawan. Juga ditemukan bahwa komitmen organisasional memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan, dan komitmen organisasional memiliki peran penting sebagai variabel perantara antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan.

Nazir dan Zami (2015) membahas hubungan antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan dan metode yang digunakan dengan uji korelasi pearson. Hasil penelitian menunjukkan terdapat hubungan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Zameer, Alireza, Nisar, dan Amir

(2014) penelitiannya bertujuan untuk mengetahui dampak motivasi terhadap kinerja pada salah satu perusahaan minuman di Pakistan dan metode analisis yang digunakan analisis Regresi. Hasil penelitian menyimpulkan motivasi memainkan peran penting terhadap kinerja karyawan. Peneliti Uddin, Luva, dan Hossain (2012) penelitiannya menguji budaya organisasi terhadap kinerja dan produktivitas karyawan pada perusahaan komunikasi di Bangladesh. Metode analisis dengan menggunakan kualitatif dan hasil penelitian menyimpulkan budaya organisasi secara signifikan mempengaruhi kinerja dan produktivitas karyawan.

Agwu (2013) penelitiannya bertujuan mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen pegawai di negara Bayelsa pada perusahaan pelayanan sipil. Adapun metode yang digunakan *pearson product moment correlation* dan hasil penelitian menyimpulkan budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap komitmen pegawai pada perusahaan pelayanan sipil Bayelsa.

Ek dan Mukuru (2013) tujuan penelitian untuk melihat pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Lembaga Pelatihan Teknis di Kenya, dengan metodologi analisis korelasi. Hasil penelitian menunjukkan terdapat hubungan motivasi terhadap kinerja pegawai. Syauta, Troena, Setiawan, dan Solimun, (2012) penelitiannya mengungkap pengaruh komitmen organisasional dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja pegawai pada perusahaan *Municipal Waterworks* di Jayapura. Metode penelitian dengan Parsial Least Square (PLS) dan Uji Sobel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan. Budaya organisasi mampu mempengaruhi kinerja jika dimediasi oleh kepuasan kerja. Sedangkan komitmen organisasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara langsung maupun tidak langsung melalui kepuasan kerja.

Qaisar, Rehman, dan Suffyan, (2012) meneliti tentang pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja polisi di Pakistan. Metode

penelitian dengan analisis regresi dan hasilnya menunjukkan komitmen organisasional berpengaruh terhadap kinerja polisi di Pakistan. Sementara Mohsan, Nawaz, Khan, Shaukat, dan Aslam (2011) menganalisis pengaruh motivasi terhadap komitmen pegawai, motivasi terhadap keterlibatan kerja dan komitmen pegawai terhadap keterlibatan kerja pada salah satu sektor perbankan di Pakistan. Data dianalisis dengan analisis korelasi dan terdapat hasil hubungan positif dan signifikan diantara motivasi kerja pegawai, komitmen organisasional dan keterlibatan kerja.

1.3 Kesenjangan Penelitian

Pada penelitian-penelitian terdahulu dapat dilihat bahwa variabel seperti budaya organisasi, motivasi dan komitmen organisasional telah banyak digunakan untuk mengukur kinerja pegawai pada organisasi yang berbeda-beda dan menunjukkan hasil bahwa budaya organisasi, motivasi dan komitmen memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Namun berbeda dengan hasil penelitian Padhi (2017) menyimpulkan, budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada salah satu organisasi multinasional di Brahampur, yang mana penelitiannya semua karyawan dan manajer serta pemilik merespons dengan cara yang sangat positif. Tetapi pengukuran kinerja sangat sulit dalam konteks budaya organisasi. Penolakan terhadap hipotesis, membuktikan asumsi salah. Secara keseluruhan, pegawai sadar tentang tugas, tanggung jawab dan komitmen mereka terhadap organisasi. Budaya dari organisasi harus sedemikian rupa sehingga menghasilkan peningkatan kinerja dan produktivitas karyawan. Harus ada departemen SDM di organisasi. Seorang manajer SDM yang bertanggung jawab harus lebih mampu untuk dapat memelihara nilai inti dalam budaya organisasi, memotivasi pegawai dan membuat organisasi lebih kompeten.

Lain halnya dengan penelitian Mwangi (2014), perwira Polisi yang lebih tua yang menduduki peringkat lebih tinggi ditemukan menunjukkan komitmen tingkat tinggi yang menyiratkan bahwa semakin tua para perwira dan semakin tinggi jajaran yang mereka pegang, semakin besar

kemungkinan mereka untuk terus bekerja dalam dinas kepolisian. Nilai rata-rata keseluruhan untuk tiga jenis komitmen adalah sebagai berikut: komitmen berkelanjutan -3,074, komitmen afektif -2,618 dan komitmen normatif 2,9. Ini menunjukkan bahwa responden setuju bahwa usia dan peringkat pekerjaan memiliki pengaruh dalam komitmen karyawan. Nilai rata-rata yang tinggi untuk komitmen berkelanjutan dapat dijelaskan dengan kehadiran tenaga kerja muda yang siap untuk menanggung dengan kondisi kerja yang penuh tekanan di kepolisian. Ini mungkin karena tingginya tingkat pengangguran di Kenya maka responden memiliki sangat sedikit jika ada pilihan tetapi tetap melayani di layanan polisi Kenya. Komitmen afektif mendapat nilai paling rendah yang mungkin merupakan indikator tidak adanya kebanggaan diri sebagai anggota polisi di Kenya dan rendahnya tingkat keterlibatan karyawan karena struktur komando bersifat militer.

Berbeda pula dengan Lauture, Amewokunu, Lewis, dan Body (2012) yang menyimpulkan bahwa banyak penelitian telah dilakukan pada budaya dan komitmen karyawan. Namun, beberapa penelitian telah mempertimbangkan dampak variabel budaya pada komitmen organisasi pegawai sektor publik. Penelitian ini memberikan kontribusi untuk pengetahuan di bidang ini dengan menganalisis dampak budaya pada komitmen karyawan di sektor publik di Haiti. Penelitian ini menyimpulkan bahwa persepsi positif budaya organisasi meningkatkan komitmen karyawan. Dengan demikian, manajer puncak di sektor publik, terutama di Haiti, harus dapat mengantisipasi prioritas karyawan dan menerapkan budaya organisasi yang terutama berfokus pada faktor-faktor seperti pengembangan keterampilan dan pelatihan dan pengembangan staf. Faktor-faktor ini berkontribusi kuat untuk membangun komitmen afektif karyawan.

Lain pula dengan penelitian Nikpour (2016), yang menyimpulkan budaya organisasi tidak hanya memiliki dampak positif secara langsung pada kinerja organisasi, tetapi juga secara tidak langsung mempengaruhi kinerja organisasi menggunakan komitmen organisasi. Temuan penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki dampak positif dan

signifikan pada kinerja organisasi di kantor pendidikan provinsi Kerman. Temuan lain dari penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan berdampak pada komitmen organisasi karyawan di kantor pendidikan provinsi Kerman dan komitmen organisasi karyawan memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi di kantor pendidikan provinsi Kerman.

Berbeda dengan penelitian sebelumnya, pada penelitian ini penulis ingin menguji pengaruh dari budaya organisasi, motivasi terhadap kinerja dengan mediasi komitmen organisasional pada anggota kepolisian di jajaran Polres Jakarta Selatan khusus Penyidik Reserse. Pada penelitian ini komitmen organisasional seorang polisi akan diukur hanya menggunakan dimensi komitmen afektif dan komitmen normatif, yang mana sebagai seorang polisi merupakan tumpuan masyarakat dalam memelihara keamanan, ketertiban dan ketentraman serta sebagai lembaga yang menjadi ujung tombak pelayanan kepada masyarakatnya, wajib memberikan kinerja yang maksimal. Oleh karena itu kinerja pada penelitian ini akan dinilai dari budaya organisasi, motivasi dan komitmen organisasional yang dimiliki anggota dari kepolisian.

1.4 Batasan Masalah

Adapun batasan masalah pada penelitian ini yaitu fokus pada variabel budaya organisasi, motivasi, komitmen organisasional dan kinerja pegawai dan penelitian ini dilakukan pada Kepolisian Resor Jakarta Selatan.

1.5 Rumusan Masalah

Permasalahan penelitian diatas dapat dirumuskan: (1) apakah budaya organisasi mempengaruhi kinerja polisi; (2) apakah budaya organisasi mempengaruhi komitmen organisasional polisi; (3) apakah komitmen organisasional mempengaruhi kinerja polisi; (4) apakah motivasi mempengaruhi komitmen organisasional; (5) apakah motivasi mempengaruhi kinerja polisi.

1.6 Tujuan Penelitian

Tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian adalah (1) untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja polisi; (2) untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasional; (3) untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja polisi; (4) untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap komitmen organisasional; (5) untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja polisi.

1.7 Manfaat dan Kegunaan Penelitian

Manfaat dan kegunaan penelitian ini yaitu memberikan referensi tambahan kepada Kepolisian Republik Indonesia khususnya Kepolisian Resor Jakarta Selatan dalam upayanya untuk meningkatkan motivasi kerja guna meningkatkan kinerja penyidik dalam melaksanakan tugasnya dan sebagai sumbangan bagi pengembangan ilmu manajemen terutama yang berkaitan dengan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).