

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Karyawan didalam suatu instansi berperanan yang berasal dari sumber daya manusia yang baik, sebab tanpa adanya sesuatu hal yang mendukung tentunya sebuah perusahaan ataupun instansi akan menghadapi persoalan didalam meraih tujuannya suatu instansi. Pegawai yang berpengetahuan pula memiliki keterampilan yang sangat diperlukan untuk mencapai keberhasilan dari sebuah perusahaan. Didalam suatu organisasi orang-orang yang bekerja pada suatu industri ataupun bisnis disebut dengan karyawan. Dengan begitu karyawan yang bekerja memerikan tenaganya, kemampuannya serta waktunya untuk sebuah perusahaan ataupun instansi. Sebagai gantinya perusahaan memberikan upah berupa gaji, tunjangan, ataupun bonus (Rahayu & Ajimat, 2018).

Pada dasarnya, jam dalam bekerja berbeda-beda. Ada yang bekerja dalam waktu yang penuh, sementara dan paruh waktu atau biasa disebut dengan part-time. Dari perbedaan jenis pekerjaan ini tentu saja berpengaruh terhadap imbalan atau upah yang diterima oleh karyawan atau pegawai tersebut. Karena setiap karyawan mempunyai tugas khusus yang harus diselesaikan sesuai dengan bagiannya masing-masing. Agar didalam suatu pekerjaan dapat bekerja dengan maksimal, maka diperlukannya tugas di dalam organisasi tersebut oleh setiap pegawainya di antaranya suasana kerja yang konduktif seperti tempat kerja yang layak, terpenuhinya hak secara tepat waktu seperti gaji yang mereka dapatkan tidak terlambat, peralatan dan perlengkapan kerja yang memadai, jaminan

perawatan kesehatan, dan mempunyai komunikasi yang lancar antar atasan dan pegawai. Ini sangatlah penting bagi pegawai agar bisa saling menghargai satu sama lain (Priatna & Ariska, 2021).

Jenis bidang pekerjaan yang dibahas dalam penelitian ini adalah Polisi Republik Indonesia (Polri). Polri bertanggung jawab khusus didalam menjaga ketertiban serta keamanan sebuah Negara (Barsah, 2019). Hingga terciptanya hidup yang bermasyarakat adil dan tentram. Seperti yang diketahui bahwa kinerja Polri terus menjadi sorotan tajam bagi masyarakat. Maka dari itu Polri harus lebih memperhatikan kinerjanya.

Demi terlaksananya fungsi tersebut, Polri dituntut untuk mewujudkan suatu tindakan nyata. Bukan hanya dalam upaya pemberantasan tindak kriminalitas, namun juga dalam bentuk upaya pencegahan tindak kriminalitas. Sehingga terciptanya kehidupan masyarakat yang adil, damai, dan tentram. Seperti yang diketahui bahwa kinerja Polri terus menjadi sorotan tajam bagi masyarakat. Maka dari itu Polri harus lebih memperhatikan kinerjanya. Adapun beberapa aspek yang memengaruhi kinerja pegawai, diantaranya motivasi, disiplin dan beban kerja.

Secara psikologis, motivasi merupakan suatu dorongan untuk seseorang yang menentukan arah perilakunya didalam suatu organisasi dan tingkatan usahanya serta menjalankan dengan berpegang teguh pada pendirian dan pikirannya. Motivasi kerja mencakup usaha untuk mendorong dan memberikan semangat kepada pegawai di dalam bekerja (Puspitasari & Dahlia, 2020).

Adanya motivasi tentu saja bisa membuat seorang Polri dalam melakukan pengembangan keprofesionalan para anggota Polri serta melahirkan budaya bekerja sebaik mungkin, hingga bisa di jadikan bahan didalam melakukan pertimbangan untuk Polri di promosikan. Pengaruh motivasi bagi kinerja Polri bisa berupa kesejahteraan polisi yang adil dan jelas sesuai dengan kinerja, adanya atensi dari pimpinan, dan gaji yang sesuai dengan resiko kerja polisi.

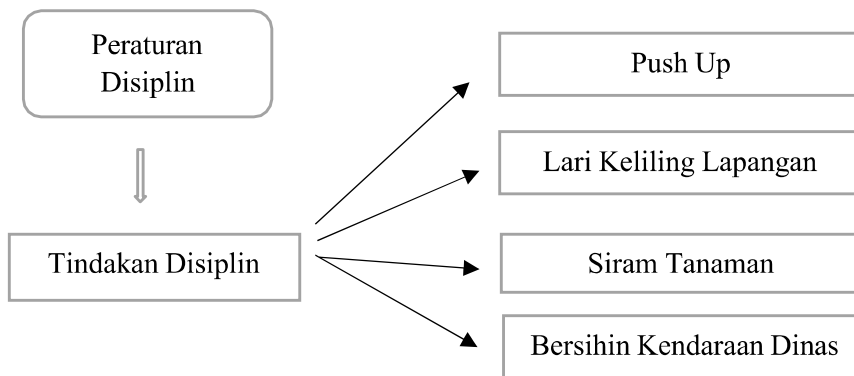
Selain motivasi, disiplin juga sebuah hal yang memengaruhi kinerja pegawainya. Disiplin ialah sesuatu keadaan yang dibentuk dengan berprosesnya serangkaian sikap yang menampilkan nilai mematuhi serta menaati hingga muncullah ketertiban. Didalam hal inilah, perilaku yang dibentuk yang melewati proses pembinaan, pendidikan serta pengalamannya dari keteladaan di lingkungannya. Tujuan utama dari disiplin kerja ialah supaya bisa memaksimalkan hasilnya dengan melakukan pencegahan berupa boros energi disaat berkerja. Disiplin bisa melakukan pencegahan mencegah kerusakan ataupun kehilangan perlengkapan disaat bekerja yang di sebabkan ketidakhati-hatian, ataupun pencurian (Priatna & Ariska, 2021).

Selain itu disiplin juga bisa melakukan pemaksaan atas sikap pegawainya yang mempunyai permasalahan di tempatnya bekerjanya. Sikapnya yang seperti itulah yang bisa menyebabkan keraguan bagi seluruh pihak yang dilibatkan. Tindakan disiplinnya inilah bisa di gunakan didalam berkesempatan untuk memutar suatu keadaan yang terdapat permasalahan yang mendatangkan keuntungan bagi seluruh pihak.

Setiap instansi tentu saja mempunyai peraturan disiplin kerja yang harus ditaati, seperti halnya dengan Polri yang memiliki dasar pada disiplin kerja diantaranya:

1. UU No. 2 Thn 2002, tentang kepolisian Negara Republik Indonesia.
2. Pengaturan Pemerintah RI No. 2 Thn 2003, tentang pemberhentian dan disiplin anggota Polri.
3. Peraturan Kapolri No 2 Thn 2016 tentang penyelesaian pelanggaran anggota Polri.

Dengan adanya dasar pada disiplin kerja maka adanya disiplin kerja yang harus dipatuhi beserta dengan tindakan disiplin yang harus dilakukan apabila melakukan pelanggaran. Berikut contoh kecilnya pelanggaran disiplin ringan beserta hukuman yang didapatkan:



Gambar 1.1 Pelanggaran Disiplin Ringan Beserta Hukuman Yang Didapatkan
Sumber: Polresta Barelang Batam, 2022

Berdasarkan grafik diatas, dijelaskan pelanggaran ringan yang terjadi di Polresta Barelang Batam langsung di antaranya tidak membawa dan/atau tidak memiliki surat, kelengkapan data diri, pelanggaran perilaku, tata cara penghormatan, ketentuan penggunaan pakaian dinas seragam Polri atribut dan kelengkapannya, memakai perhiasan secara berlebihan pada saat berpakaian dinas, sikap tampang, kelengkapan ranmor, penggunaan inventaris dinas, tidak membawa surat izin senjata api inventaris, dinas yang dipinjam pakaian, terlambat dan/atau tidak mengikuti apel dan keluar kantor pada jam kerja tanpa izin, pimpinan/atasan.

Disiplin kerja juga dapat dilihat melalui absensi kerja dari pegawainya agar dapat mengetahui apakah disuatu instansi itu sudah berjalan dengan baik atau belum, sama halnya dengan anggota polri yang mempunyai daftar absensi tiap anggotanya. Berikut tabel absensi pegawai kinerja polri :

Tabel 1.1 Tabel Absensi Kinerja Polri Polresta Barelang Batam Tahun 2022

No	Bulan	Tanpa Keterangan	Terlambat	Cuti	Sakit	Jumlah Personil
1	Januari	8	0	0	24	440
2	Februari	4	0	0	26	440
3	Maret	5	0	0	22	440
4	April	8	0	24	14	440
5	Mei	4	0	24	12	440
6	Juni	15	0	3	11	440

Sumber: Polresta Barelang Batam, 2022

Berdasarkan dari daftar tabel diatas bahwa disiplin anggota Polri Polresta Barelang mempunyai kedisiplin yang cukup baik, dilihat dari tabel tanpa keterangan bahwa setiap bulan adanya pegawai yang tidak masuk tanpa memberikan keterangan kepada atasan dan begitupun dengan tabel cuti dan sakit

yang belum maksimal karena cukup banyaknya pegawai yang cuti dan sakit tiap bulannya. Hal ini tentu saja tidak terlepas dari adanya peraturan disiplin yang diterapkan. Oleh sebab itu, apabila di bentuknya kedisiplinan yang positif tentunya berpengaruh pada kinerja polri yang diharapkan.

Selain kedisiplinan juga terdapat beban kerja yang sangat berpengaruh pada lancarnya suatu kegiatan. Beban kerja merupakan suatu sudut pandang yang diharuskan memerlukan perhatian didalam perusahaan, sebab beban kerja menjadi penyebab yang bisa memengaruhi kinerja pegawainya. Secara umum, beban kerja harus di selesaikan bagi setiap pekerja didalam waktu yang sudah di tetapkan. Beban kerja dapat dikatakan beban jika sesuatu pekerjaan tersebut tidak dapat di selesaikan, makanya tugasnya yang di berikan itu sudah tergolong beban bekerja (Sudiyanto, 2020).

Sama halnya bagi anggota Polri yang mempunyai beban kerjanya yang harus dikerjakan sejalan dengan tugasnya. Berikut analisis beban kerjanya yang ada di Polresta Barelang Batam pada bagian Sipropam :

Tabel 1.2 Analisis Beban Kerja Unit/Sub
Unit : Sipropam Polresta Barelang

	Uraian Kegiatan	Jumlah Beban Kerja	DOC/GI AT	Waktu yang diperlukan
1.	Melaksanakan absensi harian apel pagi Unit Provos	1	GIAT	1
2.	Melakukan rekap absensi harian personel Polresta Barelang	1	DOK	1
3.	Melakukan absensi terhadap personel yang melakukan padat lalin	5	GIAT	2

Tabel 1.3 Lanjutan Analisis Beban Kerja Unit/Sub
Unit : Sipropam Polresta Barelang

	Uraian Kegiatan	Jumlah Beban Kerja	DOC/ GIAT	Waktu yang diperlukan
4.	Melaksanakan opsgabtiblin kepada personel Polresta Barelang	1	GIAT	1
5.	Melakukan pemeriksaan terhadap anggota Polri/PNS Polri yang melakukan pelanggaran tidak melaksanakan apel dalam	1	GIAT	1
6.	Membuat nota dinas, surat keluar, sprin dan telegram Sipropam Polresta Barelang	5	DOK	3
7.	Mengagendakan surat masuk dan surat dan surat keluar Sipropam Polresta Barelang	2	DOK	1
8.	Membuat rengiat harian Sipropam Polresta Barelang	1	DOK	1
9.	Menerima arahan dari Kasipropam Polresta Barelang	1	GIAT	1
10.	Melakukan lidik dan pulbaket Unit Paminal	1	GIAT	2
11.	Melakukan pengecekan Ruang Tahanan Polri dan penjagaan di Polresta Barelang	3	GIAT	2
12.	Melakukan pengawasan pelayanan SIM, SKCK dan SPKT di Polresta Barelang	3	GIAT	2
13.	Menerima laporan pengaduan masyarakat Unit Paminal	1	GIAT	2
14.	Melaksanakan patrol di wilayah hukum Polresta Barelang dalam rangka mengawasi giat pengamanan personel Polri	5	GIAT	3
15.	Melaksanakan piket Mako Polresta Barelang	1	GIAT	24
16.	Melakukan proses pemeriksaan pelanggaran disiplin dan pelanggaran KKEP	1	GIAT	2
17.	Membuat laporan harian Sipropam Polresta Barelang	1	DOK	1

Sumber: Polresta Barelang Batam, 2022

Berdasarkan tabel diatas, dengan adanya beban kerja maka ini sangat berpengaruh bagi setiap anggota polri agar dapat menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan bagiannya masing-masing supaya di dapat instansi tersebut dapat berjalan dengan sesuai yang diharapkan.

Kinerja pegawai menjadi sesuatu hasil yang diharuskan dicapai oleh pegawainya yang berkaitan dengan pekerjaannya berdasar persyaratan tertentu yang didalam sesuatu pekerjaan. Faktor didalam penilaian kinerja pegawainya bisa dinilai dari waktu kerja, jumlah absensi kehadiran kerja pegawai, keterlambatan, dan juga lamanya masa kerja. Sebuah pencapaian kinerja dengan peraturan yang ada ditiap perusahaan yang menjadi bagian didalam kinerja.

Kinerja terpengaruhi oleh tingkatan pendidikan, pengalaman bekerja, serta tingginya motivasi. Hasil bekerja seorang pegawai akan memberi respon untuk dirinya agar aktif didalam bekerja sebaik mungkin serta diharapkan bisa memperoleh mutu yang terbaik.

Kepolisian Resor (Polres) merupakan struktur komando Kepolisian Republik Indonesia di kabupaten atau kota. Kepolisian Resor diwilayah perkotaan biasa disebut dengan Kepolisian Resor Kota atau disingkat dengan Polresta. Polres mempunyai tugas untuk mengadakan tugas pokok polri dalam mengelola keamanan dan ketertiban masyarakat, menegakan hukum, serta memberikan perlindungan, melindungi, dan memberikan pelayanan kepada masyarakat serta menjalankan tugas-tugasnya sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Polresta Barelang Batam yang berlokasi di Jalan Sudirman Nomor 4 Sukajadi yang pernah mendapatkan Wilayah Bebas Korupsi (WBK) berupa penghargaan pelayanan masyarakat se- Indonesia sekitar dua tahun yang lalu dan mendapatkan reward dari pimpinan.

Polresta ini menyediakan berbagai layanan untuk masyarakat diantaranya : Pengurusan Surat Keterangan Catatan Kepolisian (SKCK), Pengurusan Sentra Pelayanan Kepolisian Terpadu (SPKT) untuk pengaduan atau laporan yang bertujuan untuk memberikan bantuan dan pertolongan kepada masyarakat, dan juga Polresta ini memberikan pelayanan Pembuatan Surat izin Mengemudi atau yang biasanya disingkat dengan SIM.

Dengan adanya layanan yang diberikan pada setiap organisasi atau instansi tentu saja haruslah termotivasi serta bisa mematuhi segala peraturan yang ada dengan cara menerapkan disiplin kerja. Tiap pekerjaan di organisasi tentu saja mempunyai bagian tanggung jawab yang berbeda-beda. Begitu pula dengan beban kerja yang di berikan pada setiap pegawai pada bidangnya masing-masing.

Untuk meningkatkan kinerja pegawai, perusahaan atau instansi harus memperhatikan faktor motivasi. Kurangnya motivasi kerja dari pegawai dan pimpinan maka akan menghambat kinerja dari pegawai dan membuat suasana kerja tidak kondusif, maka dari itu agar bisa terciptanya motivasi kerja dalam suatu organisasi dibutuhkannya suatu komunikasi yang baik antar pegawai dan pimpinan.

Selain itu yang menjadi penghambat dalam bekerja adalah kelebihan pekerjaan yang diberikan, dengan begitu akan menyebabkan akibat yang buruk seperti timbulnya rasa lelah ataupun emosi. Dari pemaparan latar belakang, penulis terdorong melangsungkan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Polresta Barelang Batam”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Didasarkan latar belakang di atas, rumusan permasalahan pada penelitiannya yakni:

1. Rendahnya motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Polresta Barelang Batam.
2. Kurangnya disiplin kerja terhadap waktu kerja di Polresta Barelang Batam.
3. Beratnya beban kerja di Polresta Barelang Batam.
4. Kurangnya komunikasi antar pegawai di Polresta Barelang Batam.
5. Kurangnya kualitas pelayanan pada pegawai di Polresta Barelang Batam.

1.3 Batasan Masalah

Di dasarkan pada pengidentifikasian permasalahan yang sudah di uraikan, maka penulisnya akan berfokus melangsungkan penelitian hanya terkait pengaruh motivasi, disiplin kerja, dan beban kerja terhadap kinerja pegawai di Polresta Barelang Batam.

1.4 Rumusan Masalah

Di dasarkan pada jabaran permasalahan di atas, rumusan permasalahan didalam penelitiannya ini yaitu :

1. Apakah motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Polresta Bareleng Batam.
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Polresta Bareleng Batam.
3. Apakah beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Polresta Bareleng Batam.
4. Apakah motivasi, disiplin kerja, dan beban kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Polresta Bareleng Batam.

1.5 Tujuan Penelitian

Di dasarkan rumusan masalah di atas, tujuan penelitiannya ini yakni:

1. Untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai di Polresta Bareleng Batam.
2. Untuk menganalisis pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai di Polresta Bareleng Batam.
3. Untuk menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai di Polresta Bareleng Batam.

4. Untuk menganalisis pengaruh motivasi, disiplin kerja dan beban kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai di Polresta Barelang Batam.

1.6 Manfaat Penelitian

Manfaat didalam penelitiannya ini di bedakan menjadi:

1.6.1 Manfaat Teoritis

1. Hasil penelitiannya di harapkan bisa memperluas dan memperkaya referensial dan teori berkenaan dengan judul penelitiannya ini.
2. Penelitian ini diharapkan dapat memperluaskan wawasan dan gagasan terkait pengaruh motivasi, disiplin kerja dan beban kerja di Polresta Barelang Batam.
3. Penelitiannya ini di harapkan bermanfaat bagi penulis didalam menambah wawasannya.

1.6.2 Manfaat Praktis

1. Bagi instansi, hasil penelitiannya di harapkan bisa di jadikan masukan dan referensi bagi instansi untuk meningkatkan pengaruh motivasi, disiplin kerja dan beban kerja di Polresta Barelang Batam.
2. Bagi peneliti, hasil penelitiannya di harapkan bisa meningkatkan sumber pengetahuannya dan pengalaman terkait pengaruh motivasi, disiplin kerja dan beban kerja di Polresta Barelang Batam.