

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Persoalan dalam lingkup masyarakat dengan berbagai faktor yang kerap terjadi selaras dengan harapan terciptanya lingkungan yang kondusif dan nyaman, Kepolisian Negara Republik Indonesia yang merupakan Kepolisian Nasional di Indonesia, bertanggung jawab langsung di bawah presiden dengan berlandaskan pada moto Polri Rasta Sewakotama dengan makna Abdi Utama bagi Nusa Bangsa. Polri mengemban tugas-tugas kepolisian di seluruh wilayah Indonesia dalam upaya menegakkan hukum, pengayoman, memelihara keamanan, ketertiban masyarakat, memberikan perlindungan, dan pelayanan kepada masyarakat. Organisasi Polri disusun secara berjenjang dari tingkat pusat sampai ke kewilayahan.

Langkah Polri guna meningkatkan lingkungan yang nyaman tentunya selalu berusaha diupayakan dalam pelayanan Satuan Lalu Lintas Polres Halmahera Barat guna mencegah pelanggaran-pelanggaran yang marak terjadi. Mengingat salah satu yang menjadi faktor keberhasilan aparatur pemerintahan ialah pelayanan berkualitas yang diberikan kepada masyarakat setempat. Sebagaimana keharusan polisi lalu lintas dalam bekerja dengan tulus, ikhlas, penuh kesadaran, kepedulian dan tanggung jawab dalam mewujudkan dan memelihara keamanan, keselamatan, ketertiban serta kelancaran lalu lintas guna memberikan perlindungan, pengayoman dan pelayanan kepada masyarakat

dalam rangka meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Tentunya sumber daya manusia merupakan modal utama dan berharga yang dimiliki Satuan Lalu Lintas Polres Halmahera Barat.

Upaya menciptakan wilayah yang kondusif tentunya membutuhkan komunikasi dari pimpinan dan bawahan dalam membangun sinergi untuk bersama menuntaskan permasalahan yang berujung pada hal-hal yang kerap menimbulkan keresahan masyarakat sekitar. Pengendara baik kendaraan roda dua maupun roda empat yang dengan seandainya melaju di jalanan umum dengan melebihi ketentuan kecepatan laju kendaraan yang semestinya, sehingga kecelakaan kerap tak terelakan. Serta pemeriksaan yang tentunya perlu rutin dilakukan untuk penertiban dan upaya mengamankan kendaraan yang bisa saja merupakan barang hasil curian.

Angka kecelakaan lalu lintas di wilayah Polres Halmahera Barat menjadi salah satu indikoator belum optimalnya kinerja satuan lalu lintas di indonesia, berikut akan disajikan data kecelakaan lalu lintas di wilayah hukum Polres Halmahera Barat dalam kurun waktu 5 tahun terakhir dalam Tabel 1.1 dibawah ini

**Tabel 1.1**  
**Data Kecelakan Lalu lintas Polres Halmahera Barat**

No	Tahun	Jumlah Kecelakaan
1	2015	95
2	2016	74
3	2017	69
4	2018	71
5	2019	84

Sumber : Satuan Lalu lintas Polres Halmahera Barat.

Dari tabel 1.1 dapat dilihat bahwa angka kecelakaan lalu lintas Polres Halmahera Barat hingga tahun 2019 masih mengalami peningkatan maupun penurunan setiap tahunnya, pada tahun 2015 terjadi penurunan angka kecelakaan Lalu lintas sebesar 95 menjadi 74 pada tahun 2016 dan kembali mengalami penurunan pada tahun berikutnya menjadi 69 namun tetap terjadi kenaikan kecelakaan lalu lintas pada tahun 2018 sejumlah 71 kasus menjadi 84 kasus pada 2019, hal ini tentunya meskipun bukan menjadi tolak ukur utama kinerja satuan Lalu lintas Polres Halmahera Barat namun tetap menjadi sebuah catatan bahwa kinerja satuan Lalu lintas Polres Halmahera Barat belum optimal.

Hal tersebut diupayakan Personel Satuan Lalu Lintas Polres Halmahera Barat dalam operasi patut dan mengamankan puluhan kendaraan yang tidak melengkapi surat-surat kendaran. Kasat Lantas Polres Halmahera Barat yang saat itu menjabat Abdul Hafid dalam keterangannya mengatakan operasi patut dilaksanakan untuk menertibkan kelengkapan administrasi serta kelengkapan lainnya. Satuan lalu lintas polres halbar sejak beberapa bulan lalu saat pandemi covid-19 diinstruksikan tidak ada proses penilangan hanya bentuk teguran kepada pengendara, terutama kepada anak-anak yang usianya belum mencukupi diperbolehkan mengendarai sepeda motor, karena yang dilihat dilapangan secara kasat mata banyak pengendara yang tidak menggunakan kelengkapan berkendara.

Kinerja personel Satuan Lalu Lintas Polres Halmahera Barat dalam menangani berbagai persoalan di lingkup masyarakat memang harus ditingkatkan karena jika tidak didukung anggota yang kompeten tentu tidak akan memberikan dampak yang signifikan terhadap program atau rencana kerja yang dijalankan. Terlebih lagi dari

hasil pemantauan penulis dilapangan pada Satuan Lalu Lintas Polres Halmahera Barat dengan penjelasan terkait faktor penyebab tidak stabilnya kinerja personel oleh AKP Ridwan Usman selaku kasat lantas yang baru saja dimutasikan dari Polres Tidore pada oktober 2020 lalu dalam menjalani masa tugas selama dua bulan ini oleh beliau terdapat fenomena kinerja personel masih belum optimal dan cenderung menurun. Indikator penurunan ini terlihat dari budaya organisasi yang belum sepenuhnya dipahami dan masih coba diadaptasi baik dari pekerjaan, lingkungan dan berbagai persoalan dalam instansi ini oleh personel hasil rekrutmen terbaru. Juga dalam suatu sistem, gaya kepemimpinan seorang pimpinan memiliki andil dalam mendukung personel memaksimalkan kinerja dan berupaya menunjang personel memberikan pelayanan yang terbaik serta pemberian motivasi dalam upaya menggerakkan personel untuk kesiapan menghadapi tantangan yang baru dan membawa keberhasilan organisasi.

Kinerja sendiri merupakan hasil kerja seseorang secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2013). Sejalan dengan hal tersebut menurut Sedarmayanti (2011) kinerja adalah terjemahan dari *performance* yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur. Tentunya dalam suatu organisasi untuk mengoptimalkan kinerja dapat dilakukan pemenuhan hak pegawai yang diiringi pengawasan dari pimpinan juga pemenuhan hak pegawai yang bisa bermacam-macam seperti halnya upaya pengadaan sistem insentif, *reward*,

promosi jabatan dan sebagainya. Mengingat pemberian insentif merupakan salah satu jalan untuk meningkatkan kinerja agar tidak gampang terpengaruh oleh godaan materi yang kerap diberikan segelinitir orang tidak bertanggung jawab demi mendapati kemudahan ditengah pelaksanaan peraturan ketertiban.

Sepatutnya sebagai bagian dalam suatu organisasi, harusnya mendapat perhatian dan dikelola agar dapat dengan baik dalam mengoptimalkan kinerja demi mencapai tujuan dan sasaran yang diharapkan organisasi. Pada umumnya terdapat berbagai macam faktor yang mempengaruhi kinerja, diantaranya faktor internal yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang, sedangkan faktor eksternal merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan seperti perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi (Mangkunegara, 2006)

Dalam langkah mencapai tujuan instansi untuk meningkatkan kinerja diperlukan kesepakatan seluruh karyawan dalam menjalankan budaya organisasi dari norma-norma yang telah berlaku. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian keuangan pada pemerintah Kota Tasikmalaya (Wahyuni, 2015). Hal tersebut menunjukkan bahwa budaya organisasi dalam suatu organisasi berkembang dengan kuat sehingga pegawai dapat memahami dengan baik tujuan organisasi yang akan dicapai serta mempengaruhi produktivitas kerja di dalam organisasi. Budaya organisasi sendiri sebagai perangkat system nilai-nilai, keyakinan, asumsi, atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan

pemecahan masalah-masalah organisasinya (Edy, 2011). Berdasarkan penelitian sebelumnya, menyatakan budaya organisasi yang kuat dari perilaku dan efektifitas yang berjalan sesuai dengan budaya yang dianut dalam organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selain itu, penerapan budaya dalam suatu organisasi juga akan membentuk karakter karyawan dengan sendirinya dalam menjalankan tugasnya dan mencapai tujuan dari organisasi (Wardani, 2016).

Faktor lain yang diduga dapat mempengaruhi kinerja karyawan ialah gaya kepemimpinan. Hal ini didasarkan dari penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Sekolah Menengah Umum Negeri 02 Baucau Timor Leste (Guterres, 2016). Hal ini menginformasikan bahwa model kepemimpinan yang tepat mampu membangkitkan gairah karyawan untuk bekerja lebih baik. Dari seorang pemimpin dalam suatu organisasi tentunya dibutuhkan sosok yang mampu mengontrol jalannya organisasi oleh pemimpin yang handal sehingga dapat mengarahkan karyawan dalam upaya meningkatkan kinerja dan membawa karyawan mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan suportif mempunyai kesediaan untuk menjelaskan sendiri, bersahabat, mudah didekati dan mempunyai perhatian kemanusiaan yang murni terhadap para bawahannya (Wasla, 2016).

Seorang pemimpin harus dapat mempengaruhi perilaku bawahannya agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Pemimpin merupakan seseorang yang menggunakan wewenang kepemimpinannya untuk mengarahkan orang lain serta bertanggung jawab atas pekerjaan orang tersebut dalam mencapai suatu tujuan (Hasibuan, 2016). Berdasarkan hasil

penelitian sebelumnya yang mengambil *study* kasus pada PT Freeport Indonesia, menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan divisi *Human Resources Managemen Compensation and Benefit* (Siswanto, 2017). Selain itu berdasarkan data dari hasil penelitian lain pada PT.Kaho Indahcitra Garmen Jakarta juga menyatakan bahwa peningkatan kinerja karyawan dan profitabilitas organisasi dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan (Jamaludin, 2017).

Disisi lain faktor berikutnya yang diduga berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah motivasi. Hal ini didasarkan pada penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Tamiang Kabupaten Aceh Tamiang (Bukhari, 2019). Menurut penelitian tersebut terdapat berbagai cara dalam meningkatkan motivasi kerja, pada dasarnya manusia itu mudah untuk dimotivasi dengan memberikan apa yang menjadi kebutuhannya, karena motivasi yang timbul akan mendorong untuk bekerja dengan lebih baik. Motivasi yang dimiliki seseorang adalah merupakan potensi, dimana seseorang belum tentu bersedia untuk mengerahkan segenap potensi yang dimilikinya untuk mencapai hasil yang optimal, sehingga masih diperlukan adanya pendorong agar seorang pegawai mau bekerja sesuai dengan keinginan organisasi (Cahyono, 2012).

Motivasi merupakan daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya karena dengan tercapainya tujuan organisasi berarti tercapai pula tujuan pribadi para anggota organisasi yang bersangkutan (Wahyuni, 2015). Sementara itu sama halnya dengan pernyataan sebelumnya pada penelitian terdahulu yang mengambil *study* kasus di

Depok Condongcatur Sleman Yogyakarta, menyatakan bahwa pemberian motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan koperasi (Fransiskus, 2013).

Berdasarkan uraian hasil penelitian sebelumnya dan pengamatan yang dilakukan oleh penulis di Satuan Lalu Lintas Polres Halmahera Barat, mengingat pentingnya faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan guna mencapai tujuan instansi dalam meningkatkan kinerja kepolisian satuan lalu lintas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja personel Satuan Lalu Lintas Polres Halmahera Barat.”

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah, maka rumusan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personel Satuan Lalu Lintas Polres Halmahera Barat?
2. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personel Satuan Lalu Lintas Polres Halmahera Barat?
3. Apakah motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personel Satuan Lalu Lintas Polres Halmahera Barat?
4. Apakah budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personel Satuan Lalu Lintas Polres Halmahera Barat?



### **1.3 Tujuan Penelitian**

1. Untuk menganalisis apakah budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personel Satuan Lalu Lintas Polres Halmahera Barat?
2. Untuk menganalisis apakah gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personel Satuan Lalu Lintas Polres Halmahera Barat?
3. Untuk menganalisis apakah motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personel Satuan Lalu Lintas Polres Halmahera Barat?
4. Untuk menganalisis apakah budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personel Satuan Lalu Lintas Polres Halmahera Barat?

### **1.4 Manfaat Penelitian**

#### **1.4.1 Manfaat Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan, memberi manfaat bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia dalam hal ini pengetahuan mengenai pengaruh budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja personel Satuan Lalu Lintas Polres Halmahera Barat. Selain itu penelitian ini diharapkan

dapat menjadi bahan referensi bagi peneliti selanjutnya yang mengangkat topik sejenis.

#### **1.4.2 Manfaat Praktis**

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai pertimbangan dalam pengambilan kebijakan terkait dengan penerapan budaya organisasi yang baik, perbaikan pola memimpin organisasi, dan pemberian motivasi sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai juga sebagai sarana untuk menerapkan teori yang diperoleh ke dalam praktik yang sesungguhnya, sehingga diharapkan dapat memberikan pandangan untuk memaksimalkan kinerja demi mencapai tujuan organisasi bersama.