

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Perkembangan pemerintahan saat ini setiap organisasi pemerintah dituntut menjadi organisasi pemerintah yang mempunyai ciri *goods governance* atau pemerintahan yang baik, yaitu pemerintah yang bersih, transparan dan mampu memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat (*public service*), ini merupakan ukuran kinerja bagi setiap instansi pemerintah. (Lembaga Administrasi Negara RI, 1999)

Dalam konsep pemerintahan yang baik kita mengenal juga akuntabilitas kinerja, yaitu: "Suatu kewajiban untuk memberikan pertanggung jawaban atau menjawab dan menerangkan kinerja dan tindakan seseorang/badan hukum/pimpinan suatu organisasi kepada pihak yang memiliki hak atau berkewenangan untuk meminta keterangan atau pertanggung jawaban" (Lembaga Administrasi Negara RI, 1999) Terkait dengan penciptaan pemerintahan yang *good governance* dalam perkembangan dunia saat ini, maka berbagai macam aspek keunggulan dibutuhkan oleh setiap organisasi dalam rangka mencapai tujuannya. Sebuah organisasi baik pemerintah maupun swasta sangat memerlukan adanya suatu potensi dan kekuatan internal yang kokoh dalam rangka menghadapi semua tantangan, hambatan serta perubahan yang ada. Hal ini dikarenakan organisasi yang maju dan berkembang adalah organisasi yang setiap saat

mampu mengatasi masalah dengan solusi yang tepat sesuai situasi dan kondisi yang ada. Faktor utama yang dibutuhkan dalam rangka mewujudkan harapan organisasi tersebut adalah faktor sumber daya manusia. Organisasi merupakan kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar dengan sebuah batasan yang reaktif dapat diidentifikasi, bekerja secara terus menerus untuk mencapai tujuan (Robbins, 2008).

Sehubungan dengan itu, maka setiap organisasi senantiasa membutuhkan pegawai/karyawan dalam menjalankan kegiatan operasionalnya. Mengingat pegawai merupakan asset penting organisasi, maka banyak hal yang perlu diperhatikan terkait dengan peningkatan kinerjanya. Kinerja yang baik merupakan salah satu sasaran organisasi dalam mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Sehingga tercapainya kinerja yang baik tersebut tidak terlepas dari kualitas sumber daya manusia yang baik pula.

Temuan Rehman *et al.* (2013) menyebutkan bahwa sumber daya manusia merupakan aset penting bagi pengembangan organisasi. Pentingnya kepuasan kerja agar tidak terjadi aksi mogok atau pengunduran diri dari pekerjaannya sehingga ketidakpuasan karyawan memiliki efek buruk pada efisiensi organisasi. Seseorang atau karyawan akan merasa puas bila mendapatkan sesuatu yang dibutuhkan seperti gaji, promosi, keselamatan dan keamanan kerja kondisi kerja, status pekerjaan, rekan kerja, hubungan dengan atasan dan pekerjaannya itu sendiri dalam meningkatkan kinerja karyawan (Khan *et al.* 2012).

Suminar *et al.* (2015) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan ciri atau tipe perilaku yang digambarkan oleh seorang pemimpin dalam memimpin bawahannya untuk mencapai suatu tujuan tertentu dan merupakan faktor yang tidak bisa dipisahkan dari seorang pemimpin. Gaya kepemimpinan yang disampaikan oleh Paracha *et al.* (2012) dan Khan *et al.* (2014) terdiri dari gaya transformasional dan transaksional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Dalam hal ini, gaya kepemimpinan bisa dilihat sebagai dinamika fundamental yang mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan.

Gaya kepemimpinan merupakan cara untuk mempengaruhi karyawan dalam sebuah organisasi, sehingga mereka termotivasi untuk mencapai tujuan dari organisasi. Seorang pemimpin harus fleksibel dalam memahami segala potensi yang dimiliki oleh individu bahkan kelompok dalam berbagai permasalahannya. Dengan melakukan upaya pendekatan tersebut, pemimpin dapat menganalisa, memahami peraturan dan kebijakan organisasi serta melimpahkan tugas dan tanggung jawab dengan tepat. Hal ini sejalan dengan usaha menumbuhkan komitmen organisasi dari para karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Komitmen organisasi adalah sejauh mana seorang karyawan mengakui organisasi dan keinginan untuk melanjutkan pekerjaan dimasa depan demi terciptanya tujuan perusahaan (Rehman *et al.* 2013).

Temuan Habib *et al.* (201) menyebutkan bahwa komitmen organisasi berkaitan dengan sikap yang berhubungan dengan organisasi tempat mereka bergabung. Komitmen organisasi merefleksikan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Sikap ini berkaitan dengan persepsi tujuan organisasi dan keterlibatannya dalam melaksanakan kerja. Dalam penelitian Thamrin (2012) menyebutkan bahwa apabila komitmen seseorang tinggi maka kinerjanya akan menjadi lebih baik. Semakin tinggi komitmen seseorang karyawan terhadap organisasinya maka akan semakin tinggi pula kinerja dan efektivitas organisasi tersebut.

Menurut Bernadin dan Russel dalam Robbins (2003:260) kinerja dapat dikatakan baik apabila pegawai mempunyai komitmen. Komitmen organisasi merupakan sikap kerja secara langsung berkaitan dengan partisipasi pegawai dan niat untuk tetap tinggal dengan organisasi dan memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai (Mathieu & Ajac dalam Sophia, 2008:156). Dari hasil penelitian Schein (2002) dalam Indriyani dan Christologus (2010), memperlihatkan bahwa para pekerja dapat merasa puas dan memegang teguh komitmennya jika nilai-nilai mereka sesuai dengan nilai perusahaan. Sebagai definisi yang umum menurut Luthans dalam Kaswan (2012:293), berpendapat bahwa komitmen organisasional sebagai sikap yang menunjukkan loyalitas pegawai dan merupakan suatu proses yang berkelanjutan bagaimana seorang anggota organisasi mengekspresikan perhatian mereka kepada kesuksesan dan kebaikan organisasinya.

Near dan Jasen dalam Sophia (2008:179) mengungkapkan bahwa komitmen yang rendah dari pegawai dapat menimbulkan perilaku pegawai yang kurang baik, seperti tindakan kerusuhan yang akan berdampak pada menurunnya reputasi organisasi, kehilangan kepercayaan dari para klien dan menurunnya laba institusi sehingga komitmen dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Sehingga kepemimpinan yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi akan dapat pula mempengaruhi kinerja pegawai, dapat diartikan bahwa kepemimpinan dapat mempengaruhi kinerja secara tidak langsung dengan melalui komitmen organisasi.

Selain itu *research gap* juga ditemukan pada penelitian oleh Suryani, dkk (2016) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, dan komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan sebagai variabel intervening. Sedangkan berbanding terbalik dengan penelitian dari Gusty & Andri (2018) menyatakan bahwa budaya organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan, dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan positif sebagai variabel intervening.

Begitupun dengan penelitian yang dilakukan oleh Abiddiaz, Hamid, dkk (2017) dan penelitian yang dilakukan oleh Arianty (2012) juga menyatakan hasil yang sama bahwa budaya organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai, komitmen organisasi berpengaruh signifikan sebagai variabel intervening.

Menindaklanjuti informasi yang diperoleh penulis berdasarkan observasi dan wawancara, selanjutnya peneliti melakukan pra *survei*. Hasil pra-*survey* diketahui bahwa sumberdaya manusia pada tingkat anggota Batalyon B Pelopor Sorong Sat Brimob Polda Papua Barat selama ini masih dinilai kurang memadai untuk melaksanakan tugas membangun tubuh Polri menuju kultur Polri yang presisi. Hal ini terjadi karena untuk tingkat pimpinan (Komandan Batalyon / Danyon) pada Batalyon B Pelopor kurang memperhatikan sumber daya anggota atau personel, sehingga dari waktu ke waktu mengalami penurunan SDM dan ditemukannya kendala-kendala pada saat diuntut melaksanakan pelatihan maupun pelaksanaan tugas-tugas teknis. Kurangnya kepedulian dari pimpinan tersebut di pengaruhi oleh faktor asumsi yang bersifat tidak membangun, diantaranya asumsi bahwa waktu menjabat menjadi pimpinan (Danyon, Kapolres, sampai tingkat KAPOLDA) masa jabatannya hanya sementara waktu (miniatur), paling lama hanya 2 Tahun, setelah itu mutasi ke tempat lain. Sedangkan yang melaksanakan tugasnya bertahan dan dalam kurun waktu lama hanya para anggota-anggota organik, sehingga kesesuaian kinerja dari level bawah pada pimpinan berkurang. Hal inilah yang menjadi faktor penyebab tidak terlaksanakannya tugas secara profesional dan komprehensif dalam setiap satuan tingkat Batalyon, karena kurang terbangunnya SDM yang ada secara menyeluruh. Oleh karena hal tersebut, perlu adanya peningkatan sumberdaya manusia (SDM) untuk para personel guna mendukung yang di emban tugas di lapangan.

Sehingga dari penjelasan fenomena yang terjadi di atas dengan dukungan teori-teori yang mendukung fenomena tersebut maka penulis ingin mengkaji tentang **“Pengaruh Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Anggota BRIMOB Pada Batalyon B Pelopor Satuan Brimob di Polda Papua Barat dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening*”**.

1.2 Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan di atas, maka dapat dirumuskan *permasalahan* penelitian sebagai berikut :

1. Apakah kepemimpinan dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja anggota Brimob pada Batalyon B Pelopor Sorong Satuan Brimobda Papua Barat?
2. Apakah kepemimpinan dan komitmen organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja anggota Brimob pada Batalyon B Pelopor Sorong Satuan Brimobda Papua Barat?
3. Apakah kepemimpinan dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja?
4. Apakah kepemimpinan dan komitmen organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja?
5. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja anggota Brimob pada Batalyon B Pelopor Sorong Satuan Brimobda Papua Barat?

6. Apakah kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja anggota Brimob pada Batalyon B Pelopor Sorong Satuan Brimobda Papua Barat dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel *intervening*?
7. Apakah komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja anggota Brimob pada Batalyon B Pelopor Sorong Satuan Brimobda Papua Barat dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel *intervening*?

1.3 Tujuan Penelitian

Dari uraian diatas maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh signifikan secara simultan kepemimpinan dan komitmen organisasi terhadap kinerja anggota Brimob pada Batalyon B Pelopor Sorong Satuan Brimobda Papua Barat.
2. Untuk mengetahui pengaruh signifikan secara parsial kepemimpinan dan komitmen organisasi terhadap kinerja anggota Brimob pada Batalyon B Pelopor Sorong Satuan Brimobda Papua Barat.
3. Untuk mengetahui pengaruh signifikan secara simultan kepemimpinan dan komitmen organisasi terhadap Kepuasan Kerja.
4. Untuk mengetahui pengaruh signifikan secara parsial kepemimpinan dan komitmen organisasi terhadap Kepuasan Kerja.
5. Untuk mengetahui ada pengaruh signifikan Kepuasan Kerja terhadap kinerja anggota Brimob pada Batalyon B Pelopor Sorong Satuan Brimobda Papua Barat.

6. Untuk mengetahui pengaruh signifikan kepemimpinan terhadap kinerja anggota Brimob pada Batalyon B Pelopor Sorong Satuan Brimobda Papua Barat dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel *intervening*.
7. Untuk mengetahui pengaruh signifikan komitmen organisasi terhadap kinerja anggota Brimob pada Batalyon B Pelopor Sorong Satuan Brimobda Papua Barat dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel *intervening*.

1.4 Manfaat dan Signifikansi Penelitian

Penelitian yang dilakukan diharapkan dapat bermanfaat:

1. Bagi Peneliti

Untuk memperoleh gambaran tentang pokok masalah yang ada di objek penelitian (institusi) dan membandingkan dengan teori yang diperoleh selama mengikuti perkuliahan. Sebagai bekal dalam menerapkan ilmu yang telah diperoleh dibangku kuliah dalam dunia kerja yang sesungguhnya.

2. Bagi Institusi

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi yang berharga bagi institusi Polri khususnya bagi pada Batalyon B Pelopor Sorong Satuan Brimobda Papua Barat dalam pengelolaan SDM beserta segala kebijakan langsung dengan aspek - aspek SDM secara lebih baik.

3. Bagi Almamater

Sebagai bahan referensi mahasiswa dalam memecahkan persoalan yang sama dalam dunia penulisan karya ilmiah serta dapat digunakan sebagai wawasan dan tambahan koleksi wacana ilmiah bagi akademisi, sehingga nantinya dapat dijadikan bahan rujukan bagi rekan - rekan mahasiswa Universitas Narotama Surabaya.

1.5 Keterbatasan Penelitian

Batasan masalah yang ada pada penelitian ini sebagai berikut :

1. Objek

Diambil dari anggota Brimob pada Batalyion B Pelopor Sorong Satuan Brimobda Papua Barat.

2. Variabel

a. Kinerja Pegawai

Mangkunegara (2005:09) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Indikator: kuantitas dan kualitas.

b. Kepemimpinan

Sutrisno (2015) mendefinisikan kepemimpinan adalah proses untuk mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas yang berkaitan dengan tugas dari para anggota organisasi.

c. Komitmen Organisasi

Menurut Luthans (2011:147), komitmen organisasi adalah keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi, dan

keyakinan kuat dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Dimensi: komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, komitmen normative.

d. Kepuasan Kerja

Menurut Nasrul et al. (2015) kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang.

Puas atau tidak puas seseorang dalam bekerja.

