

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Kepuasan kerja merupakan salah satu aspek penting dalam dunia kerja yang memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja individu maupun organisasi secara keseluruhan. Kepuasan kerja berkaitan erat dengan perasaan positif yang dimiliki oleh pegawai terhadap pekerjaan yang dijalani, termasuk terhadap tugas, rekan kerja, sistem penghargaan, serta kondisi lingkungan kerja. Ketika seorang pegawai merasa puas dengan pekerjaannya, hal ini akan tercermin dalam sikap dan perilakunya sehari-hari di tempat kerja, seperti meningkatnya antusiasme, inisiatif, dan dedikasi dalam menyelesaikan tanggung jawab yang diberikan.

Kepuasan kerja juga mencerminkan sejauh mana seorang individu merasa nyaman secara fisik dan psikologis, merasa dihargai oleh organisasi, dan memiliki kesempatan untuk berkembang serta terpenuhi kebutuhan profesional dan personalnya. Tingkat kepuasan kerja yang tinggi dapat mendorong peningkatan motivasi kerja, loyalitas terhadap organisasi, dan produktivitas kerja yang optimal. Sebaliknya, apabila pegawai merasa tidak puas, maka dapat menimbulkan berbagai konsekuensi negatif seperti stres berkepanjangan, konflik internal, turunnya semangat kerja, meningkatnya tingkat absensi, bahkan potensi pengunduran diri (turnover) dari organisasi.

Dalam konteks organisasi kepolisian, khususnya di lingkungan Polres Sumbawa Barat, Polda Nusa Tenggara Barat, kepuasan kerja anggota memiliki

peranan krusial dalam menjaga stabilitas internal organisasi serta mendukung efektivitas operasional dalam menjalankan tugas pelayanan, perlindungan, dan penegakan hukum di masyarakat. Anggota Polri dituntut untuk selalu siaga, profesional, dan cepat tanggap dalam menghadapi berbagai situasi yang kompleks dan penuh tekanan. Oleh karena itu, memastikan bahwa setiap anggota merasa puas dalam bekerja menjadi bagian dari strategi penting guna meningkatkan kinerja institusi kepolisian secara berkelanjutan, sekaligus menciptakan pelayanan publik yang humanis dan terpercaya di mata masyarakat.

Fenomena pentingnya kepuasan kerja semakin menjadi sorotan dalam organisasi sektor publik, termasuk institusi kepolisian seperti Polres Sumbawa Barat, Polda Nusa Tenggara Barat. Dalam beberapa tahun terakhir, tantangan yang dihadapi anggota Polri semakin kompleks, mulai dari tingginya intensitas kerja, tekanan dari masyarakat, hingga kebutuhan untuk bersikap profesional dalam berbagai situasi sosial dan hukum. Situasi ini menuntut adanya kondisi kerja yang mampu mendukung kesejahteraan psikologis dan emosional anggota. Apabila kepuasan kerja tidak diperhatikan secara serius, maka dapat menimbulkan penurunan semangat kerja, meningkatnya potensi konflik internal, serta terganggunya kualitas pelayanan kepada masyarakat.

Di lingkungan Polres Sumbawa Barat, peran anggota kepolisian sangat vital dalam menciptakan keamanan dan ketertiban masyarakat, serta menegakkan hukum secara adil dan berintegritas. Namun, realita di lapangan menunjukkan bahwa beberapa anggota kerap menghadapi beban kerja yang berat, jam kerja yang tidak menentu, hingga tekanan sosial dari masyarakat. Jika tidak diimbangi dengan tingkat

kepuasan kerja yang baik, kondisi tersebut dapat memicu kelelahan mental dan fisik (burnout), serta menurunkan efektivitas kerja anggota dalam menjalankan tugas. Fenomena ini mempertegas bahwa kepuasan kerja bukan hanya soal kenyamanan, tetapi juga menyangkut keberlangsungan kinerja institusi.

Oleh karena itu, penting bagi manajemen Polres Sumbawa Barat untuk memperhatikan berbagai faktor yang dapat meningkatkan kepuasan kerja anggotanya. Faktor-faktor seperti tersedianya lingkungan kerja yang kondusif, budaya kerja yang mendukung berbagi pengetahuan (knowledge sharing), serta penerapan disiplin kerja yang adil dan konsisten, menjadi kunci dalam menciptakan kepuasan kerja yang berkelanjutan. Dengan meningkatnya kepuasan kerja, diharapkan anggota kepolisian dapat bekerja secara optimal, menjaga profesionalisme, dan memberikan pelayanan yang maksimal kepada masyarakat Sumbawa Barat.

Beberapa penelitian empiris terdahulu membuktikan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain oleh *knowledge sharing* (Abha, et al, 2021; Baskoro, et al, 2022; Hammouri dan Altaher, 2020; Mahboub, et al, 2023; Rafique dan Mahmood, 2021; Tong, et al, 2013), disiplin kerja (Putri, et al, 2020; Oskooee dan Feinberg, 2022; Gultom, et al, 2024; Ferdiansyah dan Hermina, 2022; Rustandi, et al, 2024; Ingsih, et al, 2021), dan lingkungan kerja (Aruan dan Fakhri, 2015; Ering, et al, 2023; Gowasa dan Raya, 2022; Lestari dan Sari, 2024; Auriatika dan Perdhana, 2023; Kurniawan dan Mahdani, 2024; Lelo, 2024; Prayudi dan Komariyah, 2023).

Akan tetapi masih terdapat inkonsistensi atau gap penelitian (*research gap*) dari penelitian-penelitian sebelumnya, yaitu Usmanova (2021) membuktikan bahwa *knowledge sharing* tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Adipura dan Puspitasari (2024) dan Yunita, et al (2024) membuktikan disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Marta dan Budi (2019), dan Nasrul, et al (2024) membuktikan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Merujuk pada fenomena dan inkonsistensi (*research gap*) tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang mendalam dengan judul **“Pengaruh *Knowledge Sharing*, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Anggota POLRES Sumbawa Barat, POLDA Nusa Tenggara Barat.”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka perumusan masalahnya adalah sebagai berikut:

1. Apakah *knowledge sharing* berpengaruh secara parsial terhadap kinerja anggota POLRES Sumbawa Barat, POLDA Nusa Tenggara Barat?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja anggota POLRES Sumbawa Barat, POLDA Nusa Tenggara Barat?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja anggota POLRES Sumbawa Barat, POLDA Nusa Tenggara Barat?
4. Apakah *knowledge sharing*, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja anggota POLRES Sumbawa Barat, POLDA Nusa Tenggara Barat?

5. Diantara variabel *knowledge sharing*, disiplin kerja dan lingkungan kerja, variabel manakah yang berpengaruh dominan terhadap kinerja anggota POLRES Sumbawa Barat, POLDA Nusa Tenggara Barat?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh *knowledge sharing* secara parsial terhadap kinerja anggota POLRES Sumbawa Barat, POLDA Nusa Tenggara Barat.
2. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja anggota POLRES Sumbawa Barat, POLDA Nusa Tenggara Barat.
3. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja anggota POLRES Sumbawa Barat, POLDA Nusa Tenggara Barat.
4. Untuk menganalisis pengaruh *knowledge sharing*, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja anggota POLRES Sumbawa Barat, POLDA Nusa Tenggara Barat.
5. Untuk menganalisis variabel yang berpengaruh dominan, diantara variabel *knowledge sharing*, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja anggota POLRES Sumbawa Barat, POLDA Nusa Tenggara Barat.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Praktisi

Penelitian ini memberikan manfaat penting bagi praktisi, khususnya bagi jajaran pimpinan dan manajemen internal Polres Sumbawa Barat dalam upaya meningkatkan kesejahteraan dan kinerja sumber daya manusia di institusi kepolisian. Hasil penelitian ini dapat menjadi dasar pertimbangan dalam merancang kebijakan strategis yang mendukung peningkatan kepuasan kerja anggota, melalui penguatan aspek knowledge sharing, penegakan disiplin kerja, serta perbaikan kualitas lingkungan kerja.

Bagi para pengambil keputusan di tingkat pimpinan, penelitian ini juga dapat digunakan untuk mengidentifikasi faktor dominan yang paling berpengaruh terhadap kepuasan kerja anggota. Dengan mengetahui faktor utama tersebut, pimpinan dapat memprioritaskan intervensi kebijakan dan program pembinaan yang lebih tepat sasaran, efisien, dan berdampak langsung terhadap peningkatan semangat serta loyalitas kerja personel.

Lebih jauh, hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan evaluasi berkala atas sistem manajemen internal kepolisian, khususnya dalam membangun iklim kerja yang positif, sinergis, dan suportif. Dengan meningkatnya kepuasan kerja anggota, diharapkan akan tercipta suasana kerja yang lebih kondusif, yang pada akhirnya dapat memperkuat kualitas pelayanan publik yang diberikan oleh Polres Sumbawa Barat kepada masyarakat.

2. Bagi Akademik

Secara akademik, penelitian ini memberikan kontribusi penting dalam pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia, organisasi publik, dan kepuasan kerja. Penelitian ini memperkaya literatur empiris mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja, dengan fokus pada organisasi sektor publik, yaitu institusi kepolisian yang selama ini relatif lebih jarang menjadi objek kajian dibanding sektor swasta.

Penelitian ini juga dapat menjadi referensi atau acuan bagi para peneliti, dosen, dan mahasiswa yang tertarik mendalami topik-topik seperti knowledge sharing, disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja. Selain itu, hasil temuan empiris dari penelitian ini dapat digunakan untuk menguji, membandingkan, atau mengembangkan teori-teori yang relevan, seperti teori kebutuhan Maslow, teori dua faktor Herzberg, maupun teori organisasi modern yang menekankan pentingnya perilaku kerja dan iklim organisasi.

Lebih lanjut, penelitian ini juga membuka peluang untuk studi lanjutan yang lebih mendalam dengan mempertimbangkan variabel-variabel lain, seperti motivasi, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, atau kinerja kerja. Dengan demikian, penelitian ini dapat mendorong perkembangan kajian akademik yang berkelanjutan dan lebih kontekstual terhadap dinamika organisasi publik di Indonesia, khususnya dalam lingkup institusi keamanan negara.