

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Organisasi Kepolisian Resor (disingkat Polres) yang merupakan struktur komando Kepolisian Republik Indonesia di daerah kabupaten/kota. Polres bertanggung jawab terhadap penganan di kabupaten atau pemeritahan kota dan membawahi beberapa Polsek (Polisi Sektor) untuk melayani masyarakat dalam persoalan pengamanan daerah, polres membutuhkan sumber daya manusia yang handal diperlukan pendidikan yang berkualitas, penyediaan berbagai fasilitas sosial, dan lapangan pekerjaan yang memadai dalam rangka pelayanan masyarakat, tantangan utama yang sesungguhnya dihadapi Polres Aceh Tengah adalah bagaimana dapat menciptakan sumber daya manusia yang dapat menghasilkan kinerja dan komitmen organisasi yang optimal untuk mencapai tujuan suatu perusahaan.

Sejalan dengan perkembangan kegiata Polres Aceh Tengah sesuai dengan visi Polda Aceh yaitu terwujudnya postur Polda Aceh yang profesional, bermoral, dan modern sebagai pelindung, pengayom serta pelayan masyarakat yang terpercaya dalam memelihara Kamtibmas dan menegakkan hukum. Maka organisasi dan institusi pengamanan seperti Polres Aceh Tengah didirikan untuk mencapai tujuan tertentu yang hanya dapat dilakukan dengan cara kerja sama antar personl Polres Aceh Tengah, institusi ini menjadi sangat menentukan bagi personil Polres dalam berkarya untuk kehidupan, baik untuk dirinya sendiri maupun untuk keluarga.

Keberhasilan suatu institusi kepolisian sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan dan kepuasan kerja personilnya, setiap organisasi atau instansi pemerintah baik TNI atau Polri akan selalu berusaha untuk meningkatkan motivasi kerja dan kinerja personil, dengan harapan apa yang menjadi tujuan organisasi akan tercapai sesuai visi dan misi organisasi Polri. Kinerja personil pada organisasi personil kepolisian Kota Aceh Tengah dapat diartikan sebagai kelekatan emosi, identifikasi dan keterlibatan individu dengan organisasi serta keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi pada Polres Aceh Tengah.

Kinerja personil pada organisasi dan institusi Polres Aceh Tengah sangat berhubungan dengan tingkat loyalitas dan integritas personil Polres Aceh Tengah, persoalan yang dihadapi personil Polres Aceh Tengah banyaknya keterlibatan kerja personil pada kegiatan yang bukan menjadi job diskripsinya, hal ini disebabkan banyaknya persoalan keamanan masyarakat yang dilaporkan apa lagi saat ini menjelang pemilu tahun 2024. Oleh karena itu, perlunya kepercayaan yang tinggi serta dukungan organisasi terhadap personil Polres Aceh Tengah menjadi suatu hal yang penting bagi tiap-tiap anggota dan institusi.

Motivasi kerja dan kinerja personil merupakan perilaku personil polres terhadap organisasinya dimana pegawai atau personil yang bekerja pada organisasi memiliki loyalitas, integritas dan komitmennya pada organisasi (Robbins, 2015), untuk meningkatkan kinerja personil yang tinggi, dapat dilihat dan ditunjukkan dengan adanya keterikatan emosional yang tinggi antara personil polres dengan organisasi, setiap personil polres menerima konsekuensi dari setiap pekerjaan yang dilaksanakan, personil polres memiliki kemauan meningkatkan

prestasi kerja tinggi, personil polres bersedia untuk tetap bekerja pada institusi, personil memiliki kesadaran untuk tetap bekerja pada institusi, bersedia untuk selalu hadir dalam menjalankan tugas

Menurut Luthans (2015) Motivasi adalah faktor penting yang dapat berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Ketika pegawai merasa termotivasi, mereka cenderung lebih bersemangat, berfokus, dan berdedikasi dalam menjalankan tugas-tugas mereka. Berikut ini adalah beberapa pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai, Peningkatan Produktivitas: Motivasi yang tinggi mendorong pegawai untuk bekerja lebih keras dan lebih cerdas. Mereka memiliki dorongan internal untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dan berusaha untuk memberikan hasil terbaik. Dengan adanya motivasi yang kuat, pegawai dapat meningkatkan produktivitas kerja mereka, menghasilkan lebih banyak pekerjaan yang berkualitas.

Dalam karya ilmiah ini juga mengkaji kepuasan kerja personil Polres Aceh Tengah sangat memuaskan, hal ini ditunjukkan dengan personil merasa puas dengan adanya tugas tugas menantang dan menarik yang diberikan Polres Aceh Tengah. Institusi Polres Aceh Tengah akan memberikan kesempatan pada setiap personil untuk mengembangkan kemampuan dan bakat yang dimiliki, kepercayaan yang diberikan Polres Aceh Tengah pada personilnya untuk menerima tanggung jawab pekerjaan, puas dengan sikap pimpinan yang memperhatikan kebutuhan bawahan, institusi memberikan kesempatan untuk berpartisipasi dalam perumusan kebijakan serta kekompakan rekan kerja dalam

menjalankan tugas, sehingga setiap personil Polres Aceh Tengah akan merasa senang dan puas berada dalam lingkungan Polres Aceh Tengah.

Kepuasan kerja personil Polres Aceh Tengah merupakan suatu kondisi kesukaan atau ketidaksukaan menurut pandangan personil terhadap pekerjaannya, menurut Nasir (2021), mengemukakan bahwa kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai perasaan dan reaksi individu terhadap lingkungan pekerjaannya. Fakrurrazi (2021 dan Zulfikar (2020) mengemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan kegembiraan atau pernyataan emosi yang positif hasil dari penilaian salah satu pekerjaan atau pengalaman-pengalaman pekerjaan.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli tentang kepuasan kerja, dapat disimpulkan kepuasan kerja merupakan bagian dari proses sikap personil Polres Aceh Tengah, kepuasan anggota organisasi dapat dihubungkan dengan komitmen dan hasil kerja mereka serta imbalan dan hukuman yang mereka terima, oleh karena itu, tingkat kepuasan kerja dalam institusi Polres dapat ditunjukkan dengan hasil seperti sikap anggota organisasi, pergantian pekerjaan anggota organisasi, kemangkiran atau absensi, keterlambatan, dan keluhan yang biasa terjadi dalam suatu organisasi.

Robbins (2016) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Pekerjaan menuntut interaksi dengan rekan sekerja dan atasan, mengikuti aturan dan kebijakan organisasi, memenuhi standar kinerja, hidup pada kondisi kerja yang sering kurang dari ideal, dan hal serupa lainnya. Ini berarti penilaian (*assesment*) seorang karyawan terhadap puas atau tidak puasnya dia terhadap pekerjaan merupakan

penjumlahan yang rumit dari sejumlah unsur pekerjaan yang diskrit (terbedakan dan terpisahkan satu sama lain).

Kepuasan kerja personil Polres Aceh Tengah berhubungan dengan sifat pekerjaan yang dilakukan sehari yang kadangkala sangat membosankan, membuat sikap personil kurang puas cenderung kurang gairah personil dalam bekerja. Kepuasan kerja berhubungan dengan promosi arti bahwa personil polres yang cenderung dan berkeinginan untuk dilakukan promosi tidak terlalu lama pada sebuah unit kerja, untuk meningkatkan komitmen dan kinerja personil.

Kepuasan kerja personil Polres Aceh Tengah jika dihubungkan dengan tingkat pekerjaan mengandung arti bahwa setiap personil yang menduduki tingkat pekerjaan yang lebih tinggi cenderung lebih puas daripada personil yang menduduki pekerjaan yang lebih rendah, karena personil yang tingkat pekerjaannya lebih tinggi menunjukkan kemampuan kerja yang baik dan aktif dalam mengemukakan ide-ide serta kreatif dalam bekerja, kepuasan kerja berhubungan dengan ukuran organisasi perusahaan mengandung arti bahwa besar kecilnya perusahaan dapat mempengaruhi proses komunikasi, koordinasi, dan partisipasi pegawai sehingga dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Kepemimpinan yang diterapkan pada Polres Aceh Tengah, merupakan kemampuan pemimpin untuk mempengaruhi personil dalam sebuah organisasi, sehingga mereka termotivasi untuk mencapai tujuan organisasi pada Polres Aceh Tengah, dalam memberikan penilaian terhadap gaya kepemimpinan yang diterapkan pemimpin, bawahan melakukan proses kognitif untuk menerima, mengorganisasikan, dan memberi penafsiran terhadap pemimpin (Marrbawi,

20018. Dalam islam agama kita, kepemimpinan sebagai tugas (amanah), ujian, tanggung jawab dari tuhan, yang pelaksanaannya tidak hanya dipertanggungjawabkan kepada para anggota yang dipimpin, tetapi juga kepada Allah SWT, jadi pertanggungjawaban kepemimpinan dalam islam tidak hanya bersifat horizontal-formal kepada sesama manusia, tetapi juga bersifat vertikal-moral, yaitu kepada Allah SWT baik di dunia maupun di akhirat.

Gaya kepemimpinan transaksional pada Polres Aceh Tengah adalah ciri yang digunakan pimpinan polres untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan digitan dan gaya kepemimpinan transformasional adalah pola prilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin. Menurut (Rivai, 2014) gaya kepemimpinan yang paling tepat adalah suatu gaya yang dapat memaksimumkan produktivitas, kepuasan kerja, pertumbuhan dan mudah menyesuaikan dengan segala situasi. Gaya kepemimpinan merupakan dasar dalam mengklasifikasikan tipe kepemimpinan, gaya kepemimpinan memiliki tiga pola dasar yaitu yang mementingkan pelaksanaan tugas, yang mementingkan hubungan kerja sama, dan yang mementingkan hasil yang dapat dicapai.

Kepemimpinan transaksional adalah gaya kepemimpinan di mana pemimpin memberikan penghargaan atau hukuman kepada bawahan berdasarkan pencapaian mereka terhadap tujuan yang ditetapkan, pemimpin transaksional berfokus pada pertukaran transaksi antara mereka dan bawahannya, di mana bawahan diberikan insentif atau hadiah jika mereka memenuhi target atau melaksanakan tugas dengan baik, sementara hukuman diberikan jika kinerja mereka dianggap tidak memadai.

Pemimpin transaksional memiliki kontrol yang kuat dalam mengarahkan bawahan. Mereka menetapkan aturan dan ekspektasi yang jelas, serta mengawasi pelaksanaan tugas-tugas. Penghargaan dan hukuman: Pemimpin memberikan penghargaan atau hukuman kepada bawahannya berdasarkan pencapaian mereka.

Orientasi pada tugas: Pemimpin transaksional cenderung fokus pada pemenuhan tugas dan pencapaian tujuan yang ditetapkan, mereka menekankan kepatuhan terhadap prosedur dan memastikan bawahan melaksanakan tugas dengan baik. Kepemimpinan transaksional cenderung kurang menginspirasi kreativitas, inisiatif, dan inovasi. Bawahan mungkin tergantung pada hadiah eksternal untuk termotivasi, yang dapat mengurangi kepuasan intrinsik dan keengganan mereka untuk berpikir di luar batas yang ditetapkan. Penting bagi pemimpin untuk mempertimbangkan gaya kepemimpinan yang tepat sesuai dengan situasi dan kebutuhan organisasi, khususnya polres Aceh Tengah. Beberapa situasi mungkin membutuhkan pendekatan transaksional, terutama dalam lingkungan yang sangat terstruktur dan berorientasi pada pencapaian target yang spesifik. Namun, kombinasi dengan gaya kepemimpinan transformasional yang menginspirasi dan memotivasi secara intrinsik sering dianggap lebih efektif untuk mencapai keberhasilan jangka panjang dan mengembangkan tim yang produktif dan berkinerja tinggi, maka dalam penelitian ini tertarik melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh kepemimpinan transaksional dan kepuasan kerja terhadap kinerja personil dengan motivasi instrinsik sebagai variabel intervening”. Berdasarkan fenomena dan latar belakang masalah, maka dirumuskan masalah adalah sebagai berikut :

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimanakah pengaruh kepemimpinan transaksional terhadap motivasi intrinsik personil Polres Aceh Tengah?
2. Bagaimanakah pengaruh kepuasan kerja terhadap motivasi intrinsik personil Polres Aceh Tengah?
3. Bagaimanakah pengaruh kepemimpinan transaksional terhadap kinerja personil Polres Aceh Tengah?
4. Bagaimanakah pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja personil Polres Aceh Tengah?
5. Bagaimanakah pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja personil Polres Aceh Tengah?
6. Bagaimanakah motivasi intrinsik memediasi hubungan kepemimpinan transaksional terhadap kinerja personil Polres Aceh Tengah?
7. Bagaimanakah motivasi intrinsik memediasi hubungan kepuasan kerja terhadap kinerja personil Polres Aceh Tengah?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transaksional terhadap motivasi intrinsik personil Polres Aceh Tengah?

2. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap motivasi intrinsik personil Polres Aceh Tengah?
3. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transaksional terhadap kinerja personil Polres Aceh Tengah?
4. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja personil Polres Aceh Tengah?
5. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja personil Polres Aceh Tengah?
6. Untuk menganalisis motivasi intrinsik memediasi hubungan kepemimpinan transaksional terhadap kinerja personil Polres Aceh Tengah?
7. Untuk menganalisis motivasi intrinsik memediasi hubungan kepuasan kerja terhadap kinerja personil Polres Aceh Tengah?

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Praktis

Adapun manfaat praktis yang dapat diperoleh dari penelitian ini adalah :

- a. Sebagai bahan masukan mengenai gaya kepemimpinan transaksional terhadap motivasi kerja dan kinerja personil pada Polres Aceh Tengah.
- b. Sebagai hasil karya dalam menambah wawasan pengetahuan yang dapat lebih memperluas pola pikir pembaca khususnya mengenai gaya kepemimpinan transaksional dan kepuasan kerja, motivasi instrinsik dan kinerja personil.

1.4.2 Manfaat Teoritis

a. Penulis

Penulis dapat lebih menyadari dan memahami tentang gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, motivasi intrinsik dan kinerja personil dapat mengaplikasikan secara langsung teori-teori yang didapat semasa mengikuti perkuliahan dalam dunia usaha secara nyata.

b. Peneliti Lain

Sebagai sumber informasi yang berguna bagi rekan-rekan yang sedang membahas masalah yang sama, sehingga penulis berharap agar penelitian selanjutnya dapat lebih baik dari sekarang.

c. Pengembangan manajemen sumber daya manusia

Sebagai pembandingan antara ilmu manajemen SDM (secara teori) dengan keadaan yang terjadi langsung di lapangan (praktek) sehingga dengan adanya perbandingan tersebut akan dapat lebih memajukan ilmu manajemen yang sudah ada untuk diterapkan pada dunia usaha secara nyata serta dapat menguntungkan semua pihak.