

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Keberadaan pegawai merupakan aspek yang terpenting bagi terwujudnya rencana organisasi yang telah ditetapkan. Peranan sumber daya manusia akan semakin penting ketika berada pada era globalisasi yang penuh dengan tantangan termasuk institusi Kepolisian (Riana, dkk 2017). Kepolisian Negara Republik Indonesia merupakan salah satu dari sekian lembaga negara Republik Indonesia yang memiliki fungsi dan tugas dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat, sehingga tercipta suatu masyarakat yang aman, adil, makmur dan sejahtera. Hal ini dinyatakan dalam Undang-undang Nomor 2 Tahun 2002 Pasal 13 yang menjelaskan bahwa Polri memiliki tugas antara lain adalah memelihara Kamtibmas, penegak hukum, dan memberikan perlindungan, pengayoman serta memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Kepolisian Resor Banjar (Polres Banjar) merupakan salah satu lembaga kepolisian yang berada di Kota Banjar Jawa Barat, menjalankan tugas sesuai yang di amanahkan oleh Polri menjadi tanggung jawab yang diemban. Kota Banjar Jawa Barat merupakan salah satu wilayah hukum yang juga melakukan peningkatan dan pemeliharaan keamanan dan ketertiban masyarakat. Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang penting untuk mendapatkan hasil kerja Anggota Satuan Sabhara Polres Banjar yang optimal. Ketika seseorang merasakan kepuasan dalam bekerja, ia akan berusaha

semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan pekerjaannya.

Berdasarkan pengamatan peneliti, diketahui bahwa masih terdapat beberapa Anggota Sat Sabhara Polres Banjar yang kurang puas terhadap pekerjaannya. Hal ini diperkuat dengan hasil survey awal yaitu penyebaran kuesioner kepada 15 orang Anggota Sat Sabhara Polres Banjar, dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 1.1
Hasil Survey Awal Mengenai Kepuasan Kerja Anggota Satuan Sabhara Polres Banjar

| No Item | Pernyataan | Alternatif Jawaban | | | | | Ket |
|---------|---|--------------------|----|----|----|-----|---------------|
| | | SS | S | KS | TS | STS | |
| 1 | Adanya pekerjaan yang menarik dan menantang. | - | 7 | 8 | - | - | Kurang Setuju |
| 2 | Sistem dan jumlah gaji sesuai harapan. | 5 | 10 | - | - | - | Setuju |
| 3 | Adanya kesempatan untuk maju dalam organisasi. | - | 7 | 8 | - | - | Kurang Setuju |
| 4 | Adanya bantuan teknis dan dukungan dari pimpinan. | - | 7 | 8 | - | - | Kurang Setuju |
| 5 | Adanya dukungan dan kerjasama yang kooperatif antara rekan. | - | 7 | 8 | - | - | Kurang Setuju |

Sumber: Hasil Survey Awal (Tahun 2023)

Hasil survey awal menunjukkan bahwa pada kenyataannya masih terdapat beberapa masalah berkaitan dengan kepuasan kerja yang dihadapi oleh Anggota Sat Sabhara Polres Banjar, yang dapat diidentifikasi sebagai berikut: kurang adanya pekerjaan yang menantang, dimana sebagian besar Anggota Polres Banjar kurang diberikan kesempatan untuk memanfaatkan keterampilan dan kemampuannya serta kebebasan dan umpan balik tentang sejauhmana sebaiknya pekerjaan yang telah mereka lakukan. Tidak semua

Anggota memiliki kesempatan untuk maju dan berkarir di lingkungan Polres Banjar. Ditambah lagi dengan kurang optimalnya dukungan rekan kerja, dimana bagi sebagian Anggota Sat Sabhara Polres Banjar merasa kurang mempunyai kedekatan yang menyenangkan dengan sesama rekan kerja, rekan kerja kurang perhatian, kurang bersahabat, kurang menghargai hasil kerja orang lain, kurang mendengarkan pendapat dan kurang menunjukkan minat pribadi. Sedangkan atasan kurang perhatian, kurang suportif, kurang berorientasi pada Anggota.

Kepuasan kerja merupakan salah satu elemen yang cukup penting dalam organisasi. Hal ini disebabkan karena kepuasan kerja dapat mempengaruhi perilaku kerja seperti malas, rajin, produktif atau mempunyai hubungan dengan beberapa jenis perilaku yang sangat penting dalam organisasi. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja antara lain, sistem gaji, kualitas dari supervisi, desentralisasi kekuasaan, tingkat kerja dan dorongan kerja, kondisi kerja yang menyenangkan, variabel kepribadian, status dan senioritas, pekerjaan yang sesuai dengan minat dan kepuasan hidup (Jaspin, dkk 2020). Hal ini sesuai dengan pernyataan Sutrisno (2016:86) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja, budaya organisasi, kompensasi dapat mempengaruhi kepuasan kerja yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja pegawai, yaitu sebagai berikut:

Seorang karyawan akan mendapat kepuasan kerja jika ia mempersepsikan bahwa lingkungan kerja, budaya organisasi, dan kompensasi yang diterima baik. Kepuasan kerja akan didapat jika ada kesesuaian antara harapan dengan kenyataan, Apabila ada kesesuaian antara harapan dan kenyataan maka berdampak terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Berdasarkan teori di atas maka dapat diketahui bahwa salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan pegawai untuk bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan merasa nyaman di tempat kerjanya, melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Lingkungan kerja itu mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antara bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja (Wijayanty, 2018). Berdasarkan pengamatan peneliti, diketahui bahwa lingkungan kerja di Polres Banjar dirasakan masih belum kondusif. Hal ini diperkuat dengan hasil survey awal dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 1.2
Hasil Survey Awal Mengenai Lingkungan Kerja Anggota Satuan Sabhara Polres Banjar

| No Item | Pernyataan | Alternatif Jawaban | | | | | Ket |
|---------|---|--------------------|---|----|----|-----|---------------|
| | | SS | S | KS | TS | STS | |
| 1 | Anggota merasa nyaman dan aman dalam bekerja. | - | 2 | 10 | 3 | - | Kurang Setuju |
| 2 | Terdapat hubungan yang harmonis antara pimpinan maupun dengan sesama rekan kerja. | - | 8 | 7 | - | - | Setuju |
| 3 | Sarana dan prasarana sebagai penunjang kerja tersedia secara lengkap | 3 | 9 | 3 | - | - | Setuju |

Sumber: Hasil Survey Awal (Tahun 2023)

Hasil survey awal menunjukkan bahwa pada kenyataannya masih terdapat beberapa masalah berkaitan dengan lingkungan kerja di Polres Banjar,

yang dapat diidentifikasi sebagai berikut: sebagian Anggota Sat Sabhara Polres Banjar kurang merasa kenyamanan, ketenangan dan keamanan dalam bekerja. Hal ini dikarenakan memang beban kerja dan tanggung jawab sebagai Anggota Sat Sabhara yang cukup besar.

Selain lingkungan kerja, budaya organisasi juga perlu diperhatikan Polres Banjar. Budaya organisasi adalah apa yang dipersepsikan pegawai dan cara persepsi itu menciptakan suatu pola keyakinan, nilai, dan ekspektasi (Ivancevich, et.al, 2014:44). Seperti yang diketahui bahwa budaya organisasi Polri sejak adanya reformasi telah mengalami perubahan. Berdasarkan Instruksi Presiden Presiden No. 2 Tahun 1999 terjadi perubahan kebijakan pemerintah dibidang politik, pertahanan dan keamanan yang menyatakan bahwa Polri dipisahkan dari Angkatan Bersenjata Republik Indonesia (ABRI). Tujuan dari pemisahan ini adalah agar masing-masing kesatuan dapat fokus dalam melaksanakan tugas negara. Perubahan ini diiringi dengan adanya perubahan pada dimensi budaya organisasi Polri yang dahulu adalah organisasi militer dan kini telah menjadi organisasi sipil. Perubahan kebijakan tatanan kehidupan kenegaraan dalam bidang keamanan sebagai upaya perubahan institusi Polri dalam mengubah watak, kultur, dan pola pendekatan penegakan hukum kepada masyarakat (Zamri dan Irawan, 2020).

Budaya organisasi di Polres Banjar sehubungan dengan profesionalisme, seluruhnya dapat dinyatakan profesional karena telah melaksanakan pekerjaan secara profesional. Tetapi profesionalisme dapat terganggu jika ada intervensi yang bersifat internal maupun eksternal.

Berdasarkan pengamatan peneliti, diketahui bahwa belum kuatnya budaya organisasi dalam mempengaruhi perilaku Anggota Sat Sabhara Polres Banjar. Hal ini diperkuat dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 1.3
Hasil Survey Awal Mengenai Budaya Organisasi Polres Banjar

| No Item | Pernyataan | Alternatif Jawaban | | | | | Ket |
|---------|---|--------------------|----|----|----|-----|---------------|
| | | SS | S | KS | TS | STS | |
| 1 | Adanya dorongan kepada pegawai untuk melaksanakan gagasan baru dalam bekerja. | - | 3 | 10 | 2 | - | Kurang Setuju |
| 2 | Adanya kepercayaan dan tuntutan untuk bertanggungjawab dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan fungsinya. | 3 | 9 | 3 | - | - | Setuju |
| 3 | Adanya kejelasan informasi keberhasilan kerja pegawai | 5 | 10 | - | - | - | Setuju |
| 4 | Adanya kesempatan yang diberikan atasan untuk mengembangkan diri dan memperbolehkan adanya kritik dan saran. | - | 2 | 10 | 3 | - | Kurang Setuju |
| 5 | Adanya penekanan untuk bekerjasama dalam melaksanakan tugas. | 5 | 10 | - | - | - | Setuju |
| 6 | Adanya persaingan kerja yang sehat di dalam organisasi. | 3 | 9 | 3 | - | - | Setuju |
| 7 | Terdapatnya peraturan yang diterapkan secara konsisten. | 5 | 10 | - | - | - | Setuju |

Sumber: Hasil Survey Awal (Tahun 2023)

Hasil survey awal menunjukkan bahwa pada kenyataannya masih terdapat beberapa masalah berkaitan dengan budaya organisasi di Polres Banjar, dimana sebagian besar Anggota Sat Sabhara Polres Banjar merasakan kurang adanya dorongan dari Pimpinan kepada Anggota untuk melaksanakan gagasan baru dalam bekerja serta kurang adanya agresivitas dalam bekerja. Selain itu, atasan atau pimpinan kurang memberikan kesempatan kepada

anggota untuk mengembangkan diri dan memperbolehkan adanya kritik dan saran.

Kepuasan kerja Anggota Sat Sabhara Polres Banjar dipengaruhi pula oleh pemberian kompensasi. Kompensasi di masing-masing Satuan Kerja di lingkungan Polres Banjar meliputi gaji dan tunjangan. Sebagai bagian integral dari Pegawai Negeri, perbaikan kompensasi Anggota Polri juga terus dilakukan melalui penetapan beberapa kebijakan. Salah satu kebijakan yang berkaitan dengan perbaikan kompensasi anggota Kepolisian adalah Peraturan Pemerintah Nomor 42 Tahun 2010 tentang Hak-hak Anggota Kepolisian yaitu gaji pokok, tunjangan keluarga (tunjangan isteri/suami dan anak), tunjangan jabatan, tunjangan lauk-pauk, tunjangan beras, dan tunjangan lainnya. Selain jenis-jenis kompensasi tersebut Peraturan Pemerintah Nomor 42 Tahun 2010 juga menyebutkan hak-hak lainnya anggota Polri, antara lain adalah : pelayanan kesehatan, bantuan hukum dan perlindungan keamanan, cuti, Kapor Polri, tanda kehormatan, perumahan dinas/asrama/mess, transportasi atau angkutan dinas, dan lain-lain. Berdasarkan pengamatan peneliti, diketahui bahwa masih terdapat beberapa Anggota Sat Sabhara Polres Banjar yang kurang puas terhadap kompensasi yang diberikan. Hal ini diperkuat dengan hasil survey awal dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 1.4
Hasil Survey Awal Mengenai Kompensasi Anggota Satuan Sabhara
Polres Banjar

| No Item | Pernyataan | Alternatif Jawaban | | | | | Ket |
|---------|--|--------------------|----|----|----|-----|---------------|
| | | SS | S | KS | TS | STS | |
| 1 | Gaji yang ditetapkan sesuai dengan beban dan resiko pekerjaan. | 5 | 10 | - | - | - | Setuju |
| 2 | Tunjangan jabatan yang diberikan sesuai dengan beban dan resiko pekerjaan. | 5 | 10 | - | - | - | Setuju |
| 3 | Adanya kegiatan wisata bersama dengan pimpinan dan rekan kerja yang lainnya. | - | 7 | 8 | - | - | Kurang Setuju |
| 4 | Adanya kompensasi tambahan baik finansial atau nonfinansial dari organisasi. | - | 3 | 10 | 2 | - | Kurang Setuju |

Sumber: Hasil Survey Awal (Tahun 2023)

Hasil survey awal menunjukkan bahwa pada kenyataannya masih terdapat beberapa masalah berkaitan dengan pemberian kompensasi di lingkungan Polres Banjar, yang dapat diidentifikasi sebagai berikut: kegiatan wisata bersama dengan pimpinan maupun rekan kerja yang lainnya jarang dilaksanakan serta belum ada penetapan kompensasi tambahan baik finansial atau nonfinansial dari Polres Banjar atas kinerja yang telah dicapai. Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sugiyarti (2015) menunjukkan bahwa lingkungan kerja, budaya organisasi dan kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai. Hasil penelitian Tamba (2021) menunjukkan pula bahwa budaya organisasi, stres kerja dan pelaksanaan program kesejahteraan, secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Adapun

variabel yang memiliki kontribusi terbesar terhadap kepuasan kerja adalah pelaksanaan program kesejahteraan.

Berdasarkan fenomena-fenomena di atas, maka peneliti tertarik untuk meneliti, membahas dan menganalisisnya berdasarkan teori-teori yang ada dalam bentuk karya tulis yang berjudul: **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Anggota Satuan Sabhara Kepolisian Resor Banjar”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan sebelumnya, identifikasi masalah pada penelitian ini adalah:

1. Sebagian Anggota Sat Sabhara Polres Banjar kurang merasa kenyamanan, ketenangan dan keamanan dalam bekerja. Hal ini dikarenakan memang beban kerja dan tanggung jawab sebagai Anggota Sat Sabhara yang cukup besar.
2. Sebagian besar Anggota Sat Sabhara Polres Banjar merasakan kurang adanya dorongan dari Pimpinan kepada Anggota untuk melaksanakan gagasan baru dalam bekerja.
3. Aasan atau pimpinan kurang memberikan kesempatan kepada anggota untuk mengembangkan diri dan memperbolehkan adanya kritik dan saran.
4. Kegiatan wisata bersama dengan pimpinan maupun rekan kerja yang lainnya jarang dilaksanakan.
5. Belum ada penetapan kompensasi tambahan baik finansial atau nonfinansial dari Polres Banjar atas kinerja yang telah dicapai.

6. Kurang adanya pekerjaan yang menantang, dimana sebagian besar Anggota Sat Sabhara Polres Banjar kurang diberikan kesempatan untuk memanfaatkan keterampilan dan kemampuannya serta kebebasan dan umpan balik tentang sejauhmana sebaiknya pekerjaan yang telah mereka lakukan.
7. Tidak semua Anggota memiliki kesempatan untuk maju dan berkarir di lingkungan Polres Banjar.
8. Kurang optimalnya dukungan rekan kerja, dimana bagi sebagian Anggota Sat Sabhara Polres Banjar merasa kurang mempunyai kedekatan yang menyenangkan dengan sesama rekan kerja, sedangkan atasan kurang perhatian, kurang suportif, kurang berorientasi pada Anggota.\

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka peneliti merumuskan masalah yang dikaji dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja Anggota Satuan Sabhara Kepolisian Resor Banjar?
2. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja Anggota Satuan Sabhara Kepolisian Resor Banjar?
3. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja Anggota Satuan Sabhara Kepolisian Resor Banjar?
4. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja, budaya organisasi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja Anggota Satuan Sabhara Kepolisian Resor Banjar?

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui dan menganalisis mengenai:

1. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja Anggota Satuan Sabhara Kepolisian Resor Banjar.
2. Pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja Anggota Satuan Sabhara Kepolisian Resor Banjar.
3. Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja Anggota Satuan Sabhara Kepolisian Resor Banjar.
4. Pengaruh lingkungan kerja, budaya organisasi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja Anggota Satuan Sabhara Kepolisian Resor Banjar.

1.5 Kegunaan Penelitian

1.5.1 Kegunaan Teoritis

Secara teoritis, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang berguna bagi pengembangan ilmu pengetahuan dan dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia. Selain itu, hasil penelitian ini diharapkan dapat membuktikan dan memperkuat teori-teori yang telah ada yang dikemukakan oleh para ahli sehingga dapat berguna sebagai bahan informasi bagi peneliti yang ingin melakukan penelitian lebih lanjut mengenai variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja.

1.5.2 Kegunaan Praktis

Selain terdapat manfaat secara teoritis, penelitian ini memiliki manfaat praktis. Adapun manfaat praktis dari penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

1) Bagi Pimpinan pada Kepolisian Resor Banjar

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sumbangan pemikiran bagi Pimpinan pada Kepolisian Resor Banjar dalam menetapkan langkah-langkah strategis guna meningkatkan kepuasan kerja Anggota Kepolisian Resor Banjar melalui peningkatan kondusifitas lingkungan kerja, budaya organisasi dan kompensasi yang diberikan.

2) Bagi Anggota Sat Sabhara Kepolisian Resor Banjar

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi Anggota Kepolisian Anggota Sat Sabhara Resor Banjar dalam meningkatkan kepuasan kerja yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja Anggota serta kinerja Organisasi.

3) Peneliti Lain

Semoga denganya penelitian ini menjadi dasar dalam melakukan penelitian lain yang berhubungan dengan kepuasan kerja.