

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Kepolisian Negara Republik Indonesia merupakan institusi pemerintah yang bertugas dan bertanggung jawab akan keteraturan sosial, pemeliharaan keamanan dan ketertiban masyarakat sesuai dengan tugas pokoknya melindungi, mengayomi, dan melayani masyarakat serta menegakkan hukum menurut UU No. 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia. Polisi bekerja melalui pemolisian. Pemolisian merupakan segala upaya atau tindakan kepolisian dalam birokrasi maupun di dalam masyarakat yang dilakukan pada tingkat manajemen maupun operasional dengan atau tanpa upaya paksa untuk mewujudkan dan memelihara keteraturan sosial. Konteks keteraturan sosial ini dalam rangka mendukung produktivitas masyarakat agar senantiasa kehidupan mereka dapat meningkat. Meningkatkan kualitas hidup masyarakat salah satunya adalah dengan mewujudkan dan memelihara keamanan serta memberikan rasa aman, sehingga warga masyarakat dapat melakukan aktivitas-aktivitas yang mendukung aktivitas dengan baik dan benar.

Mendukung tugas dan tanggung jawab Kepolisian Negara Republik Indonesia membutuhkan sumber daya manusia dalam hal ini anggota polisi yang baik dan cakap dalam menjalankan tugas dan tanggungjawab. Salah satu bentuk dalam pengelolaan sumberdaya manusia dalam Kepolisian Republik Indonesia adalah dengan membentuk Sekolah Polisi Wanita (Sepolwan). Sekolah Polisi Wanita yang selanjutnya disingkat Sepolwan adalah unsur pelaksana pendidikan

yang berada dibawah Lemdiklat Polri yang bertugas melaksanakan pendidikan pembentukan dan pelatihan Polri bertujuan untuk membentuk, memelihara dan meningkatkan keterampilan personel Polri yang profesional, modern, terpercaya dan unggul dalam mendukung pelaksanaan tugas.

Kepuasan kerja anggota Polri secara individu merupakan suatu hal yang dianggap penting, baik bagi anggota Polri itu sendiri, maupun bagi lembaga yang bersangkutan. Dengan memiliki kepuasan kerja yang tinggi, lebih besar kemungkinan tercapainya tujuan pribadi (Anggota Polri) maupun tujuan lembaga itu sendiri. Kepuasan kerja dirasakan penting dan perlu diperhatikan Sekolah Polisi Wanita. Kepuasan kerja juga merupakan faktor penting yang harus diperhatikan oleh setiap tingkat kepuasan kerja di dalam organisasi yang bersangkutan. Penelitian yang membahas topik kepuasan kerja dirasakan sangat penting untuk dilakukan pengukuran, kepuasan terhadap aspek kerja tertentu dapat digunakan untuk meningkatkan kepuasan kerja serta dapat mencari penjelasan aspek kepuasan kerja mana yang dapat meningkatkan profesionalisme kerja Polri.

Hubungan bawahan dengan atasan merupakan hubungan timbal balik yang umumnya tidak seimbang. Hal ini dikarenakan pemimpin dalam proses interaksi dengan bawahan berusaha untuk mempengaruhi bawahan untuk berperilaku sesuai harapannya. Menurut Robbins (2008:93) kepemimpinan menyangkut hal mengatasi perubahan. Pemimpin menetapkan arah dengan mengembangkan suatu visi terhadap masa depan kemudian mereka menyatukan orang dengan mengkomunikasikan visi ini dan mengilhami mereka untuk mengatasi rintangan-rintangan. Keadaan ini menggambarkan suatu kenyataan bahwasannya

kepemimpinan sangat diperlukan jika suatu organisasi atau perusahaan memiliki perbedaan dengan yang lainnya adalah dapat dilihat dari sejauh mana kepemimpinan didalamnya dapat bekerja secara efektif.

Teori kepemimpinan telah menjadi fokus dari beberapa peneliti selama beberapa tahun ini. Dimulai dari penelitian mengenai pendekatan kepemimpinan berdasarkan sifat pemimpinnya, perilaku, dan situasional hingga yang terbaru bahwa baik kepemimpinan transformasional maupun karismatik terbukti meningkatkan kinerja bawahan (McColl-Kennedy & Anderson, 2002).

Kepemimpinan kharismatik merupakan salah satu yang ada pada setiap lembaga / instansi. Teori kepemimpinan karismatik menfokuskan pada prinsip-prinsip penting dalam perilaku para pemimpin karismatik, yaitu tipe pemimpin yang lebih menonjol kualitas dan kewibawaan pribadinya dalam menjalankan kepemimpinan. Delbecq *et al* (2013) juga menyatakan gaya kepemimpinan karismatik merupakan salah satu tipe kepemimpinan yang dianggap memiliki pengaruh besar terhadap anggotanya. Hasil penelitian yang dilakukannya menyatakan bahwa kepemimpinan karismatik berpengaruh positif terhadap motivasi karyawan, kinerja dan *teamwork*.

Kepemimpinan karismatik berhubungan secara positif dengan sikap, kinerja dan kepuasan para pengikut. Pemimpin memperhatikan kebutuhan, kepedulian dan perkembangan pengikut individu, mengubah kesadaran pengikut akan masalah dengan membantu mereka untuk melihat masalah lama dengan cara baru dan mereka mampu membangkitkan dan mengilhami pengikutnya untuk memadamkan usaha ekstra dalam mencapai tujuan kelompok. Pemimpin memperhatikan

kebutuhan, kepedulian dan perkembangan pengikut individu, mengubah kesadaran pengikut akan masalah dengan membantu mereka untuk melihat masalah lama dengan cara baru dan mereka mampu membangkitkan dan mengilhami pengikutnya untuk memadamkan usaha ekstra dalam mencapai tujuan kelompok (Robbins dan Coulter, 2012). Penelitian empirik menunjukkan bahwa kepemimpinan karismatik berhubungan dengan respek, identitas kolektif, dan terhadap kinerja kelompok, serta berhubungan tidak langsung dengan kepercayaan, kepuasan, dan pemberdayaan (Conger et al., 2000).

Berdasarkan pengamatan awal terhadap fenomena kepuasan kerja anggota di Sekolah Polisi Wanita maka peneliti mencoba membuat survai pra riset untuk mengetahui alasan dibalik pentingnya kepemimpinan karismatik di Sekolah Polisi Wanita (Sepolwan) sebagaimana terlihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 1.1
Rekapitulasi Pra Survai

No	Faktor	Jumlah Jawaban	Presentase
1	Kepemimpinan Atasan	24	27 %
2	Kepercayaan Atasan	6	7 %
3	Beban Kerja	5	6 %
4	Kepedulian / Respek Atasan	15	17 %
5	Penghargaan	8	9 %
6	Pendidikan	5	6 %
7	Pemberdayaan Anggota	20	22 %
8	Gaji	7	8 %
Total		90	100 %

Sumber: Data Pra Survai 2019

Hasil survai yang diberikan kepada 30 orang anggota kepolisian di Sepolwan dengan syarat setiap anggota boleh memilih lebih dari satu faktor dan tidak boleh lebih dari tiga faktor dan didapatkan beberapa alasan yang mempengaruhi kepuasan

kerja. Sekitar 27% responden menjawab kepemimpinan atasan merupakan faktor yang membuat mereka merasa puas, berdasarkan hasil pra-survei tersebut maka salah satu hal yang membuat responden merasa puas adalah gaya kepemimpinan atasan mereka. Anggota Polri di Sepolwan meyakini bahwa kepemimpinan yang baik akan membuat mereka puas dengan apa yang sudah didapat dalam melaksanakan kewajiban mereka sebagai bawahan dan melaksanakan tugas dengan baik. Memang dapat diakui dukungan atasan secara langsung sangat diperlukan untuk terus memberikan dorongan terhadap pekerjaan di tempat kerja. Selanjutnya sekitar 22% berpendapat pemberdayaan mempengaruhi kepuasan kerja di tempat kerja mereka yang merasa diberdayakan dalam pekerjaan mereka akan merasa menjadi bagian dari organisasi seutuhnya dan akan merasa puas dengan pekerjaan mereka. Alasan berikutnya sekitar 17% anggota merasa faktor respek kepada atasan dapat membuat merasa puas pada pekerjaan dan tanggung jawab mereka sebagai bawahan. Diikuti dengan penghargaan anggota sebesar 9%, lalu gaji memiliki persentase 8%, kepercayaan dengan persentase 7% dan diikuti pendidikan dan beban kerja pada persentase 6%.

Selain itu hasil survei lainnya mengenai indikator-indikator yang mempengaruhi kepuasan kerja juga dilakukan oleh peneliti dengan item pertanyaan sebagai berikut:

Tabel 1.2
Rekapitulasi Pra Survei

No	Pertanyaan	Persentase
1.	Saya mendapatkan penghasilan sesuai dengan yang saya kerjakan	20,27%
2.	Atasan saya memperlakukan saya dengan baik	19,97%

3.	Atasan saya memberikan instruksi secara terperinci kepada pegawai	19,36%
4.	Atasan saya menghargai inisiatif pegawai	19,97%
5.	Atasan saya mendorong anak buahnya untuk meningkatkan kemampuan pegawai	20,43%

Sumber: Data Pra Survei 2019

Berdasarkan hasil pertanyaan diatas beberapa alasan para anggota polisi di Sepolwan dalam mengakui kepuasan mereka dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Dilihat dari hasil pra survei diatas menunjukkan tidak ada alasan yang paling mendominasi, hal tersebut ditunjukkan oleh persentase setiap butir pertanyaan yang memiliki range nilai 19% sampai 21%. Hasil tertinggi terdapat pada pernyataan “Atasan saya mendorong anak buahnya untuk meningkatkan kemampuan pegawai” yang berarti bahwa pimpinan ditempat kerja tersebut mendorong dan memotivasi para pegawainya dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sebagai anggota. Hal ini membuktikan bahwa kepuasan kerja memiliki banyak indikator pendukung jika dilihat dari hasil pra survei. Namun jika berdasarkan hasil pra penelitian ini bisa dilihat juga bahwa indikator kepuasan terkait dengan penghasilan atasan menempati urutan paling tinggi, hal ini menunjukkan bahwa sebagian responden pada pra penelitian memiliki kepuasan terhadap penghasilan dan sikap pemimpin pada setiap individu dilembaga tersebut.

Berbagai fenomena yang terjadi memang menarik untuk dibahas secara mendalam, namun keterbatasan waktu dan kemampuan peneliti, maka pembatasan penelitian hanya membahas mengenai kepemimpinan karismatik dan pemberdayaan anggota Polri yang berakibat kepada kepuasan kerja dengan respek sebagai intervening variabel. Pada penelitian ini, peneliti juga bermaksud untuk

menjembatani penelitian-penelitian sebelumnya karena ada perbedaan hasil-hasil penelitian. Dari kajian literatur sebelumnya ditemukan perdebatan hasil penelitian mengenai kepemimpinan karismatik dan pemberdayaan anggota Polri yang berakibat kepada kepuasan kerja dengan respek sebagai intervening variabel.

Menelaah penelitian sebelumnya penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian yang dilakukan oleh Conger et al., (2000) yang menunjukkan bahwa kepemimpinan karismatik berhubungan dengan respek, identitas kolektif, dan terhadap kinerja kelompok, serta berhubungan tidak langsung dengan kepercayaan, kepuasan dan pemberdayaan. Nurhayati (2006) yang menyatakan bahwa adanya hubungan positif antara kepemimpinan karismatik dengan variabel kepercayaan karyawan dan kepuasan kerja karyawan melalui respek sebagai variabel pemediasi, namun ditemukan bahwa uji pemediasian tersebut justru melemahkan pengaruh dari variabel kepemimpinan karismatik kepada kedua variabel dependen yaitu kepercayaan karyawan dan kepuasan kerja. Pada penelitian ini peneliti juga mendapatkan hasil masing-masing hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen dengan respek sebagai variabel pemediasi berpengaruh positif, namun justru variabel respek sebagai variabel pemediasi melemahkan pengaruh antara variabel kepemimpinan karismatik terhadap kepercayaan karyawan dan kepuasan kerja sependapat dengan hasil yang didapatkan oleh penelitian sebelumnya.

Pada penelitian lainnya yang dilakukan oleh Karuniawan (2015) juga mendapatkan hasil bahwa kepemimpinan karismatik berpengaruh secara positif terhadap kepercayaan karyawan dan kepuasan kerja karyawan.

Variabel pemoderasi pada penelitian ini yaitu respek juga mampu meningkatkan hubungan antara pengaruh kepemimpinan karismatik pada kepercayaan karyawan maupun juga pada hubungan antara pengaruh kepemimpinan karismatik pada kepuasan kerja. Dengan masih terdapat perbedaan dalam penelitian sebelumnya serta berdasarkan penelitian yang sudah ada juga peneliti memilih variabel kepemimpinan karismatik dan pemberdayaan anggota Polri sebagai independen variabel dan kepuasan kerja sebagai dependen variabel dengan respek sebagai intervening variabel.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan pemaparan diatas maka peneliti dapat melihat bahwa adanya research gap mengenai perbedaan hasil penelitian mengenai kepemimpinan karismatik dan pemberdayaan anggota sebagai independen variabel dan kepuasan kerja sebagai dependen variabel dengan respek sebagai mediasi. Maka dari itu peneliti mencoba meneliti kembali variabel tersebut dengan obyek penelitian yang berbeda. Selain itu latar belakang permasalahan yang telah diuraikan diatas, maka pertanyaan penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah kepemimpinan karismatik berpengaruh terhadap kepuasan kerja ?
2. Apakah pemberdayaan anggota berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja ?
3. Apakah respek berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja ?
4. Apakah kepemimpinan karismatik berpengaruh terhadap respek ?
5. Apakah pemberdayaan anggota berpengaruh langsung terhadap respek ?

6. Bagaimana pengaruh mediasi respek terhadap hubungan antara kepemimpinan karismatik dan kepuasan kerja ?
7. Bagaimana pengaruh mediasi respek terhadap hubungan antara pemberdayaan dan kepuasan kerja ?

1.3. Tujuan Penelitian

Dari rumusan permasalahan diatas ditetapkan penulisan tesis ini bertujuan untuk:

1. Menguji secara empiris variabel kepemimpinan karismatik berpengaruh terhadap kepuasan kerja.
2. Menguji secara empiris variabel pemberdayaan anggota Polri berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja.
3. Menguji secara empiris variabel respek berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja.
4. Menguji secara empiris variabel kepemimpinan karismatik berpengaruh terhadap respek.
5. Menguji secara empiris variabel pemberdayaan anggota Polri berpengaruh langsung terhadap respek.
6. Menguji secara empiris pengaruh variabel mediasi respek terhadap hubungan antara kepemimpinan karismatik dan kepuasan kerja.
7. Menguji secara empiris pengaruh variabel mediasi respek terhadap hubungan antara pemberdayaan dan kepuasan kerja.

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian merupakan perumusan yang lebih tegas mengenai seberapa jauh penelitian ini dapat memberikan kegunaan bagi pengembangan suatu ilmu. Berkaitan dengan penelitian yang dilakukan, maka manfaat penelitian ini terbagi menjadi manfaat secara akademis dan secara praktis. Berdasarkan penelitian yang dilakukan, manfaat yang diharapkan adalah:

1. Secara teoritis, dapat memberikan bukti empiris terbaru terhadap kepuasan kerja pegawai tentang kepemimpinan karismatik dan pemberdayaan anggota sebagai independen variabel dan kepuasan kerja sebagai dependen variabel.
2. Secara akademis, penelitian yang dilakukan diharapkan dapat menambah kemampuan dalam menerapkan pengetahuan tentang pengembangan sumber daya manusia serta memperkaya khasanah dan kemampuan dalam melakukan penelitian itu sendiri.
3. Secara praktis khususnya di lembaga tempat peneliti bekerja, diharapkan dapat menjadi masukan dan alternatif di dalam pengelolaan sumber daya manusia serta pengembangan kebijakan dalam perbaikan pengelolaan sumber daya manusia yang telah ada.

