

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan unsur yang paling dominan dalam keberhasilan suatu organisasi untuk mencapai tujuannya secara efektif dan efisien. Tujuan suatu organisasi dapat tercapai apabila organisasi tersebut mampu mengatur sistem dan mekanisme sumber daya manusianya, sehingga terjadi peningkatan mutu sumber daya manusia.

Manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapainya tujuan perusahaan.

Tujuan suatu organisasi akan tercapai jika para anggota organisasi tersebut memiliki motivasi yang baik dalam bekerja. Para pemimpin perlu memikirkan bagaimana cara agar para anggota organisasi dapat selalu termotivasi dalam melakukan pekerjaannya, karena hal ini berdampak pada kemajuan organisasi.

Motivasi membicarakan tentang bagaimana mendorong semangat kerja seseorang, agar mau bekerja dengan memberikan secara optimal kemampuan

dan keahliannya guna mencapai tujuan organisasi. Motivasi menjadi penting karena dengan motivasi diharapkan setiap anggota dalam suatu organisasi mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas yang baik.

Motivasi kerja yang tinggi menjadi kunci sukses perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia yang dimiliki. Dalam hal ini, divisi pengembangan sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting terutama dalam hal pemeliharaan motivasi kerja pegawai.

Sebuah studi yang dirilis oleh Gallup, menunjukkan hanya 8% karyawan di Indonesia yang benar-benar memiliki level *engagement* yang tinggi, komitmen dan motivasi yang kuat terhadap pekerjaannya. Sementara sisanya (92%) hanya melakukan pekerjaan begitu-gitu saja alias berangkat, tugas selesai, pulang lalu terima gaji tiap awal atau akhir bulan¹.

Pada suatu instansi pemerintahan, motivasi kerja dari tiap-tiap pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting dan utama untuk diperhatikan, motivasi kerja pegawai dapat mempengaruhi kinerja dan produktivitas organisasi, semakin tinggi motivasi kerja pegawai maka akan semakin tinggi pula tingkat produktivitas organisasi, begitu pula sebaliknya jika motivasi kerja pegawai rendah maka akan rendah atau buruk pula produktivitas organisasi tersebut.

Melihat pentingnya suatu motivasi kerja pegawai bagi kemajuan suatu instansi atau organisasi, maka perlu adanya suatu perhatian dan pembinaan

¹<http://www.danzierg.com/2015/04/7-penyebab-motivasi-kerja-karyawan-menurun.html> (Diakses pada tanggal 19/02/2016)

khusus mengenai motivasi kerja agar para anggota disetiap instansi atau organisasi dapat bekerja secara maksimal. Dalam hal memotivasi para pekerjanya, instansi atau organisasi harus selalu memperhatikan apa yang dibutuhkan para anggotanya.

Motivasi kerja pegawai merupakan hal yang mutlak dan penting untuk diperhatikan dan dikembangkan oleh setiap instansi pemerintahan termasuk oleh instansi pemerintahan Polri. Polisi sebagai garda terdepan dalam penegakan hukum dan pelayanan kepada masyarakat memiliki tanggung jawab besar untuk melaksanakan tugas dan wewenangnya. Polisi harus memiliki motivasi yang kuat dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya.

Kepolisian Negara Republik Indonesia merupakan salah satu bentuk organisasi Nasional yang mempunyai peran penting dalam penyelenggaraan Negara Kesatuan Republik Indonesia. Polri selama lebih dari tiga dasawarsa berada dibawah ABRI (Angkatan Bersenjata Republik Indonesia). Namun sejak 1 April 1999, dimulailah satu masa kemandirian Polri. Polri secara resmi lepas dari ABRI².

Polri mempunyai tanggung jawab khusus memelihara ketertiban dan keamanan Negara. Sesuai dengan Pasal 2 Undang-undang nomor 2 tahun 2002 yang menandakan bahwa, fungsi Polri sebagai salah satu alat pemerintahan Negara bidang pemeliharaan keamanan dan pelayanan kepada masyarakat. Demi terlaksananya fungsi tersebut, Polri dituntut untuk mewujudkan suatu

² <https://www.polri.go.id/tentang-sejarah.php> (Diakses pada tanggal 21/02/2016)

tindakan nyata. Bukan hanya dalam tindakan upaya pemberantasan tindak kriminalitas, namun juga dalam bentuk upaya pencegahan tindak kriminalitas. Sehingga tercapai kehidupan masyarakat yang adil, damai dan tentram.

Dalam uji kelayakan dan kepatutan di Komisi III DPR, calon Kapolri Komjen Badrodin Haiti memaparkan pencapaian Polri selama 2014. Selain itu, ada pula poin-poin yang menjadi evaluasi. Dia menemukan kelemahan yang tergambar dalam beberapa permasalahan pokok Polri di 2014. Komjen Badrodin menyatakan bahwa, Pelaksanaan tupoksi Polri yang belum maksimal, kepercayaan publik yang rendah, dan kurangnya transparansi serta belum sinergisnya kemitraan Polri dengan elemen masyarakat dan pemerintahan, serta target *grand strategy* yang belum tercapai secara optimal³.

Berdasarkan survey yang peneliti lakukan selama bulan Februari hingga Juni di kantor Polsek Pasar Rebo Jakarta Timur, masih terdapat beberapa hal yang menunjukkan rendahnya motivasi para anggota Polisi Sektor Pasar Rebo. Hal tersebut terlihat bahwa masih terdapat beberapa polisi yang telat dalam pelaksanaan apel pagi, dan masih terdapat beberapa polisi juga yang masih bersantai ketika pelaksanaan tugas di lapangan.

Berdasarkan hal-hal di atas dapat dijelaskan, bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi rendahnya motivasi kerja. Faktor utama yang menjadi masalah rendahnya motivasi kerja adalah rutinitas pekerjaan yang

³<http://news.detik.com/berita/2889061/di-komisi-iii-komjen-badrodin-ada-budaya-kkn-dalam-pembinaan-sdm-polri> (Diakses pada tanggal 20/02/2016)

dihadapi dari waktu ke waktu yang relatif monoton dan membuat motivasi kerja terkadang menurun. Karena mereka merasa bahwa apa yang mereka kerjakan tidak mengandung sesuatu yang baru. Mereka seolah-olah sudah mempunyai rekaman terhadap apa saja yang harus mereka kerjakan. Akibatnya, kondisi seperti itu lama-lama akan mendatangkan kebosanan dalam melakukan pekerjaan.

Hal tersebut serupa dengan kondisi anggota Polisi Sektor Pasar Rebo, berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan salah satu anggota Polisi mengatakan bahwa, pekerjaan yang dihadapi dari waktu ke waktu terkadang membuat para Polisi bosan. Mereka selalu mencari cara agar mereka tidak bosan dengan rutinitas yang mereka lakukan. Namun mereka sadar bahwa itu sudah merupakan tugas dan kewajiban yang harus mereka lakukan.

Kemudian faktor selanjutnya yang menjadi rendahnya motivasi kerja adalah lingkungan kerja yang kurang nyaman. Lingkungan kerja merupakan kondisi fisik yang dirasakan langsung oleh para pekerja, misalnya rendahnya fasilitas kerja, rekan-rekan yang kurang bersahabat, tuntutan disiplin yang tinggi atau tuntutan atasan akan tugas yang harus dilaksanakan sangat mempengaruhi semangat dan motivasi kerja anggota. Sebaliknya, jika lingkungan kerja cukup kondusif maka pekerja akan lebih termotivasi untuk bekerja. Teman-teman yang kooperatif, atasan yang bijak, dan fasilitas kantor yang lengkap membuat para pekerja betah dan semangat dalam bekerja.

Hal tersebut juga dirasakan oleh beberapa anggota Polsek Pasar Rebo terutama anggota polisi junior. Salah satu anggota polisi mengatakan bahwa junior yang baru melaksanakan tugas ke lapangan sepertinya masih kaget dan masih harus banyak beradaptasi dengan kondisi lingkungan kerja kepolisian. Tuntutan disiplin yang tinggi, kebijakan aturan dan tuntutan atasan harus bisa diterima oleh para junior dalam pelaksanaan tugas. Hal tersebut juga dirasakan oleh polisi yang baru dipindahtugaskan dari polsek lain ke Polsek Pasar Rebo. Mungkin mereka tidak mendapatkan kenyamanan yang sama dari kantor sebelumnya di Polsek Pasar Rebo ini. Hal ini yang menyebabkan rendahnya motivasi kerja anggota dalam pelaksanaan tugas.

Faktor selanjutnya adalah beban kerja. Dalam suatu organisasi kepolisian, sebenarnya banyak sekali, bahkan hampir keseluruhan tugas polisi sangat potensial mengembangkan stress. Contoh, seorang anggota polisi yang berdiri di bawah terik matahari, mengatur lalu lintas, mengawasi situasi dan harus menindak orang-orang yang melanggar, menghirup udara yang penuh debu dan gas buangan kendaraan secara terus menerus tanpa mampu melakukan apa yang menjadi keinginannya (misalnya istirahat dan minum) merupakan tekanan yang sangat berat terhadap fisik dan mentalnya. Semua hal ini mendorong stress yang berat bagi anggota polisi, sehingga menyebabkan menurunnya semangat dan gairah dalam melaksanakan tugas. Menurut salah satu anggota polisi, keadaan semacam ini akan menimbulkan frustrasi dalam diri anggota tersebut. Frustrasi sebagai akibat dari motivasi (dorongan) yang

terhambat yang membuat seseorang tidak mampu mencapai tujuan yang diinginkan.

Kemudian faktor berikutnya yang tidak kalah penting adalah penerapan budaya organisasi. Budaya organisasi merupakan faktor penting yang dapat mempengaruhi motivasi kerja. Setiap organisasi memiliki budaya organisasi yang berbeda, budaya organisasi menjadi identitas yang membedakan dengan organisasi lainnya.

Masalah budaya merupakan salah satu hal yang esensial bagi suatu organisasi, karena akan selalu berhubungan dengan organisasi dan para anggotanya. Budaya organisasi merupakan salah satu alat yang dapat menyatukan hubungan antara anggota dengan organisasinya karena dengan adanya budaya tersebut akan membuat anggota merasa bahwa dirinya termasuk bagian dari organisasi.

Lepasnya Polri dari TNI menyebabkan adanya perubahan budaya organisasi Polri dari budaya yang bersifat militer menjadi lebih sipil. Polri yang selama ini menganut system sentralisasi harus merubahnya menjadi desentralisasi. Tugas harus dibagi menjadi lebih spesifik lewat spesialisasi kerja, tugas yang sama/mirip dapat dikoordinasikan perlu dikelompokkelompokkan atau disebut departementalisasi. Mabes Polri selama ini menjadi pusat kekuatan yang dominan dan ditakuti oleh seluruh organisasi dibawahnya,

dengan system desentralisasi akan berubah menjadi sebuah badan pengawas kinerja organisasi kepolisian di daerah-daerah⁴.

Beberapa pihak (internal kepolisian) menganggap bahwa budaya militerisme dan sentralistik adalah yang paling cocok dan terbaik untuk Polri saat ini karena mereka menganggap budaya sipil adalah budaya yang terlalu longgar dan kurang disiplin serta terlalu lemah untuk diterapkan dalam organisasi kepolisian yang senantiasa berhadapan dengan kejahatan dan kekerasan. Mungkin ini yang merupakan salah satu faktor menurunnya tingkat motivasi para anggota dalam bekerja.

Dari uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu rutinitas pekerjaan yang monoton, lingkungan kerja yang kurang nyaman, beban kerja, dan lemahnya penerapan budaya organisasi. Hal ini yang menyebabkan peneliti tertarik untuk meneliti masalah motivasi kerja.

⁴<http://krisnaptik.com/2013/04/14/masalah-kepolisian-perilaku-organisasi/> (Diakses pada tanggal 20/02/2016)

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan, maka dapat dikemukakan bahwa rendahnya motivasi kerja, juga disebabkan oleh hal-hal sebagai berikut:

1. Rutinitas pekerjaan yang monoton
2. Lingkungan kerja yang kurang nyaman
3. Beban kerja yang berat
4. Lemahnya penerapan budaya organisasi.

C. Pembatasan Masalah

Dari identifikasi masalah di atas, ternyata masalah motivasi kerja memiliki penyebab yang sangat luas. Berhubung keterbatasan yang dimiliki peneliti dari segi antara lain: dana, waktu, maka penelitian ini dibatasi hanya pada masalah: “Hubungan antara budaya organisasi dengan motivasi kerja anggota Polisi Sektor Pasar Rebo Jakarta Timur”

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah di atas, maka dapat dirumuskan sebagai berikut, “apakah terdapat hubungan antara budaya organisasi dengan motivasi kerja anggota Polisi Sektor Pasar Rebo Jakarta Timur?”

E. Kegunaan Penelitian

1. Bagi Peneliti

Bagi Peneliti, penelitian ini berguna untuk menambah wawasan mengenai hubungan antara budaya organisasi dengan motivasi kerja dan faktor yang mempengaruhinya.

2. Bagi Tempat Penelitian

Bagi tempat penelitian, penelitian ini berguna untuk menjadi bahan acuan bagi Instansi dan anggota untuk meningkatkan motivasi kerja para anggota agar lebih baik lagi.

3. Bagi Masyarakat

Bagi masyarakat, penelitian ini berguna untuk memberikan informasi dan meningkatkan kepercayaannya terhadap kinerja Kepolisian dan sebagai pengetahuan tentang budaya organisasi Kepolisian.