

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sejalan dengan perkembangan paradigma administrasi dan ilmu administrasi yang terus mengalami perubahan, maka setiap instansi yang ada khususnya pemerintah dituntut untuk selalu siap dalam menyelesaikan kegiatan dengan berkelanjutan. Instansi dituntut untuk meningkatkan kinerjanya agar selalu bertahan dan memiliki pengaruh di pemerintahan. Paradigma administrasi dari satu hingga kelima menyatakan bahwa kinerja yang merupakan salah satu dimensi administrasi tak terlepas dari poses manajemen yang baik,. Jika Administrasi ingin berjalan maka proses manajemen di suatu organisasi harus berjalan dengan baik (Winardi,2004:85). Manajemen menurut George R Terry dalam Winardi (2004:177) merupakan proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan para anggota dan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Semua fungsi tersebut harus dijalankan dengan baik agar proses adminstrasi dapat berjalan dan tujuan organisasi dapat tercapai. Terdapat hubungan erat antara administrasi publik, manajemen dan kinerja dalam organisasi publik.

Kinerja merupakan topik yang penting di dalam organisasi, karena di dalam pencapaian organisasi publik yang paling diukur adalah kinerja. Kinerja sangat

berkaitan erat dengan usaha dari semua anggota organisasi. Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang anggota organisasi dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, jika semua anggota organisasi mampu berkerja sama secara efektif maka hasil yang dicapai juga akan tercapai dengan baik (Mangkunegara, 2009:9). Sejalan dengan pengertian tersebut, Dharma (2001:105) mengemukakan bahwa kinerja adalah sesuatu yang dicapai oleh pegawai, prestasi kerja yang diperhatikan oleh pegawai, kemampuan kerja berkaitan dengan penggunaan peralatan kantor.

Kinerja dalam organisasi publik atau birokrasi pemerintah lebih berorientasi pada pelayanan, pengaturan dan pemberdayaan masyarakat. Selain manajemen yang harus dijalankan dengan baik, pendayagunaan sumber daya manusia yang tepat dalam organisasi merupakan faktor penting dalam organisasi. Oleh sebab itu, sumber daya yang berkualitas harus dibina dan dipelihara agar proses administrasi di suatu instansi dapat berjalan dengan baik dan dapat mencapai tujuan organisasi tersebut. Menurut Dharma (2001:105) keefektifan suatu organisasi dapat tercapai jika manajemen memusatkan terhadap sarana dan prasarana dengan baik sehingga kinerja anggota dapat ditingkatkan.

Kinerja pemerintahan berarti sekelompok orang dalam organisasi dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan atau sekumpulan orang dan individu yaitu pegawai negeri yang berada pada badan atau lembaga pemerintah yang menjalankan fungsi atau tugas pemerintahan (Dwiyanto, 2008:50). Untuk mencapai sebuah kinerja, seorang aparatur harus

memiliki kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan waktu agar dapat barjalan seperti yang diharapkan di dalam suatu oraganisasi atau instansi pemerintahan untuk digunakan dalam menjelaskan tujuan dan standar kinerja dan memotivasi kinerja para pegawai (Hasibuan,2003:34). Dari kutipan di atas,terlihat betapa pentingnya kinerja di dalam organisasi publik. Menurut Mangkunegara (2005:1) faktor yang mempengaruhi kinerja relatif kompleks, bisa jadi faktor instrintik (tingkat pendidikan, pengetahuan, keterampilan, motivasi, kesehatan dan pengalaman) dan faktor ekstrintik (insentif, tunjangan, kompensasi, iklim kerja, kepemimpinan, fasilitas kerja dan hubungan sosial). Dengan demikian, kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor.

Salah satu faktor yang sangat mempengaruhi dalam pemberdayaan sumber daya manusia dan keberhasilan organisasi adalah kepemimpinan (Mangkunegara,2005:1). Selanjutnya, Herujitno (2005:6) mengemukakan kepemimpinan adalah seni kemampuan mempengaruhi perilaku manusia dan kemampuan untuk mengendalikan orang dalam organisasi agar perilaku mereka sesuai dengan perilaku yang diinginkan oleh pimpinan. Kepemimpinan sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dengan cara memotivasi dan mempengaruhi bawahan agar bekerja dengan baik untuk mencapai keberhasilan organisasi. Seseorang kepemimpinan dituntut harus mampu membawa organisasi publik yang dibawahnya untuk memberikan pelayanan dan keamanan. Keberhasilan seorang pemimpin dalam menggerakkan bawahannya mencapai tujuan yang telah ditetapkan sangat tergantung dari caranya mempengaruhi dan memotivasi bawahannya.

Selain kepemimpinan, faktor budaya organisasi juga turut mempengaruhi kinerja anggota. Menurut Vecchio dalam Wibowo (2010:16) budaya organisasi sering diartikan sebagai filosofi yang mendasari kebijakan organisasi, aturan main dan iklim yang dibawa oleh persiapan fisik organisasi. Sedangkan Zweek dalam Wibowo (2010:18) mengemukakan bahwa budaya organisasi merupakan cara hidup suatu organisasi yang diberikan melalui generasi penerus pekerja. Untuk mewujudkan tujuan organisasi, maka budaya organisasi harus merupakan pola asumsi dan keyakinan dasar yang dirasakan oleh anggota saat menyelesaikan masalah adaptasi organisasi (Wibowo, 2010:7). Agar keyakinan tersebut dapat bekerja dengan baik, maka perlu diajarkan kepada anggota organisasi untuk berpikir dan merasakan sesuatu yang berhubungan dengan masalah terkait. Peningkatan kinerja anggota harus menjadi perhatian utama pemerintah karena berhubungan dengan pelayanan publik (Wibowo, 2010:377).

Permasalahan budaya organisasi yang terjadi di organisasi atau instansi pemerintah terkait dengan belum optimalnya pelayanan kepada masyarakat terkait dengan program yang belum dapat dijalankan dengan baik, terutama mengkomunikasikan berbagai program dari pimpinan kepada anggota (Wibowo:2010:372). Masalah oknum anggota yang kurang profesional seperti datang terlambat, anggota yang tidak mengikuti apel menjadi permasalahan yang secara langsung berdampak pada kinerja anggota organisasi yang menurun jika tak diberikan sanksi yang tegas. Budaya organisasi yang selama ini berfungsi efektif jika anggota organisasi menerapkan budaya organisasi sebagai kebiasaan dalam melaksanakan tugas dengan penuh tanggungjawab dan bebas dari korupsi, kolusi dan nepotisme (Wibowo, 2010:352).

Berdasarkan pengamatan saat awal peneliti di lokasi penelitian, dapat diketahui belum optimalnya penerapan budaya organisasi seperti pengelolaan sumber daya manusia yang belum optimal dan penerapan budaya organisasi yang berubah-ubah ketika berganti kepemimpinan menjadikan anggota organisasi kurang beradaptasi dengan budaya organisasi yang diterapkan. Hal tersebut harus diperhatikan pimpinan agar anggota dapat bekerja sesuai dengan yang diinginkan.

Selain faktor kepemimpinan dan budaya organisasi, faktor disiplin kerja juga mempengaruhi kinerja anggota organisasi. Menurut Sunardinata (2003:90) disiplin kerja merupakan suatu sikap dan tingkah laku yang menunjukkan kataatan karyawan terhadap peraturan organisasi. Organisasi atau perusahaan yang baik harus berupaya menciptakan peraturan dan tata tertib yang harus dipenuhi oleh seluruh karyawan dalam organisasi. Hal tersebut sejalan dengan Admodiwirjo (2000:235) yang mengemukakan bahwa disiplin merupakan usaha mengkoordinasikan perilaku seseorang masa mendatang dengan menggunakan hukum dan ganjaran. Disiplin kerja merupakan perilaku yang terbentuk dari hasil latihan untuk selalu mematuhi aturan tata tertib yang telah ditentukan.

Mengacu pada Peraturan Bupati Lampung Utara Nomor 12/Perbup/LU/2010 tentang Disiplin PNS di Lingkungan Pemerintahan Kabupaten Lampung Utara, seseorang dapat dikatakan disiplin jika memiliki disiplin waktu, disiplin kerja dan disiplin berpakaian. Berdasarkan pengamatan pada saat awal penelitian, tidak sedikit Anggota Kepolisian yang tidak mengikuti apel pagi khususnya di hari Sabtu dan banyaknya Anggota Kepolisian yang datang kurang tepat waktu

khususnya di hari Jum'at dan Sabtu mengindikasikan penerapan disiplin kerja di lingkungan Kepolisian Resort Lampung Utara belum optimal.

Hasil di dalam organisasi sebagian besar tergantung dari usaha para anggotanya dan tingkat hingga tindakan mereka ditujukan kearah pencapaian sasaran organisasi. "Hasil merupakan sebuah fungsi dan disiplin serta faktor-faktor lain yang mungkin terdapat di dalam situasi-situasi khusus" (Winardi,2004:126). Hasil dari organisasi juga merupakan buah disiplin anggota yang diterapkan dari kepemimpinan. Salah satu kinerja instansi yang menjadi pusat perhatian kinerjanya ialah instansi Kepolisian.

Kepolisian merupakan aspek terpenting di dalam keamanan Negara. Sejak berpisahnya Kepolisian Republik Indonesia dari tubuh organisasi Angkatan Bersenjata Republik Indonesia (ABRI) dan Departemen Pertahanan dan Keamanan, sekarang telah menjadi organisasi tersendiri dibawah langsung presiden yang tertuang dalam ketetapan Majelis Permusyawaratan Rakyat No. VI/MPR/2000 tentang pemisahan Tentara Nasional Indonesia dan Kepolisian Republik Indonesia. Perkembangan Kepolisian Republik Indonesia sebagai pelayan masyarakat dituntut kinerjanya untuk lebih profesional dan independen.

Secara universal tugas Kepolisian dari masa ke masa yaitu memelihara ketertiban dan menjamin keamanan umum dan ketentraman, memberikan pengayoman, perlindungan dan pelayanan kepada masyarakat serta memelihara keselamatan orang, benda serta memberikan pertolongan dan perlindungan sebagaimana tugas Kepolisian menangani masalah-masalah keamanan dalam negeri yaitu menangani penegakan hukum dalam supremasi hokum (Undang-undang Nomor 2 Tahun

2002 tentang Kepolisian Republik Indonesia). Sikap memimpin, mempengaruhi dan memberikan intruksi merupakan aspek terpenting kepala kepolisian dalam menentukan arah dan keberhasilan organisasi. Suasana kerja yang tidak enak antara pimpinan dengan anggota tersebut akan berakibat secara tidak langsung pada tugas-tugas yang diberikan. Menurut Winardi (2004:126) ketidakpuasan, kekecewaan dan kebencian anggota atas perilaku pemimpin akan berpengaruh terhadap kondisi psikologis anggota, bahkan ada anggota yang melihat, mengamati dan meniru perilaku pemimpinnya yang berakibat ditampilkannya perilaku tersebut oleh anggota dalam pelaksanaan tugas-tugasnya. Kinerja Kepolisian dalam menjaga keamanan harus selalu ditingkatkan di setiap daerah salah satunya ialah kabupaten Lampung Utara.

Lampung Utara yang merupakan kabupaten tertua di Lampung dan merupakan salah satu kabupaten yang menjadi tujuan kunjungan pemerintah seharusnya memiliki tingkat keamanan yang tinggi. Namun sejak tahun 2011 Lampung Utara justru dikenal dengan kabupaten yang rawan pencurian bermotor dan memiliki keamanan yang rendah. Banyaknya kasus-kasus di Lampung Utara menjadi sorotan publik kinerja kepolisian dalam menjaga keamanan di setiap daerah. Contoh kasus Sekelompok begal yang diduga berjumlah 6 orang, Senin (7-1), menembak mati Heri Susanto (26) di jalan yang melintasi kebun sawit di Desa Gunungsari, Abungsemuli, Lampung Utara. Saat itu, Heri, warga Abungsemuli, hendak ke kebun miliknya sekitar pukul 06.30 (*Tribunnews*, 24 Juli 2014). Berikut data kriminalitas Resort Lampung Utara.

Total Kriminalitas di Kabupaten Lampung Utara

No	Tahun							
	2011		2012		2013		2014	
	JTP	PTP	JTP	PTP	JTP	PTP	JTP	PTP
Jumlah	1194	744	1143	853	1002	785	1100	798

Sumber : Dokumen Kepolisian Resort Lampung Utara Tahun 2015

Keterangan :

JTP : Laporan kasus yang masuk

PTP : Penyelesaian kasus

Dari data di atas, terlihat dapat bahwa angka tingkat kriminalitas lima tahun terakhir di Lampung Utara yang masih tinggi. Hal ini mengindikasikan bahwa kinerja anggota di wilayah Resort Lampung Utara belum sepenuhnya baik.

Menurut Mangkunegara (2001:9) Kinerja bawahan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Tujuan organisasi akan sangat ditentukan oleh anggota atau pegawainya. Oleh sebab itu, sangat diperlukan kepemimpinan, budaya organisasi dan disiplin kerja yang mampu memberdayakan anggotanya agar bekerja sesuai dengan harapan.

Peneliti tertarik meneliti di Kepolisian Resort Kabupaten Lampung Utara dan akan melihat bagaimana kepemimpinan dan disiplin kerja Kepala Kepolisian dalam menggerakkan dan mengkoordinasikan situasi dan kondisi yang ada serta menerapkan kepemimpinannya dalam meningkatkan kinerja anggota sehingga dapat bekerja dengan baik dalam mencapai tujuan yang ditentukan. Selain itu,

peneliti juga tertarik untuk melihat bagaimana budaya organisasi yang diterapkan di Kepolisian Resort dalam meningkatkan kinerja Anggota.

Berdasarkan data-data dan uraian di atas serta melihat kondisi yang ada di Lampung Utara dalam angka kriminalitas, maka penulis tertarik untuk menulis skripsi dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Anggota Kepolisian Resort Lampung Utara”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Apakah Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Anggota Kepolisian Resort Lampung Utara?
2. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Anggota Kepolisian Resort Lampung Utara?
3. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Anggota Kepolisian Resort Lampung Utara?
4. Apakah Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja Anggota Kepolisian Resort Lampung Utara?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang di atas, dapat disusun tujuan penelitian sebagai berikut

1. Untuk mengetahui, mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Anggota Kepolisian Resort Lampung Utara.
2. Untuk mengetahui, mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Anggota Kepolisian Resort Lampung Utara.
3. Untuk mengetahui, mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Anggota Kepolisian Resort Lampung Utara.
4. Untuk mengetahui, mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh secara simultan antara Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Anggota Kepolisian Resort Lampung Utara

D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian diharapkan mampu memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Dapat memberikan pengembangan ilmu administrasi publik khususnya dalam kinerja organisasi publik.

2. Manfaat Praktis

- a. Sebagai bahan informasi dan masukan untuk Kepolisian Resort dalam meningkatkan kinerja anggota Kepolisian Resort Lampung Utara.
- b. Dapat menjadi masukan atau bahan informasi bagi mahasiswa dan mahasiswi yang ingin meneliti kinerja anggota di organisasi publik.