

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Penelitian**

Di era globalisasi yang semakin maju, dengan bertambahnya penduduk, teknologi, dan perekonomian yang semakin berkembang, timbul kesenjangan sosial yang mengakibatkan munculnya kejahatan di lingkungan masyarakat. Kejahatan tersebut menimbulkan keresahan dan membuat masyarakat lebih waspada dalam menjalani aktivitas sehari-hari. Beberapa waktu ini masyarakat semakin dibuat resah dengan munculnya banyak berita mengenai pembegalan, pembunuhan dan kekerasan seksual yang terjadi di beberapa wilayah di Indonesia. Masyarakat semakin dibuat was – was jika bepergian keluar rumah.

Menanggapi banyaknya kejahatan yang terjadi, maka diperlukan penegakan hukum yang sesuai dengan uu dan hukum yang berlaku di Indonesia. Penegakan hukum yang ada di Indonesia tidak lepas dari Kepolisian Negara Republik Indonesia. Kepolisian Negara Republik Indonesia merupakan salah satu instansi pemerintah yang bertanggung jawab langsung dibawah Presiden. Polri memiliki peran penting dalam menjaga keaman dan ketertiban dalam masyarakat. Aparat kepolisian bertugas melayani dan mengayomi,serta menegakkan keadilan di masyarakat. Hal tersebut sesuai dengan pasal 2 UU No.2 tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia. Pasal tersebut menjelaskan tentang fungsi Kepolisian yaitu sebagai salah satu fungsi pemerintahan negara di bidang pemeliharaan keamanan dan ketertiban

masyarakat, penegakan hukum, perlindungan, pengayoman, serta pelayanan kepada masyarakat.

Banyaknya kasus yang terjadi di lingkungan kepolisian belakangan ini membuat masyarakat lebih intens dalam mengamati kinerja yang dihasilkan oleh kepolisian, terutama mengenai tindak kriminal yang terjadi di masyarakat. Banyaknya kasus kriminal yang belum mampu dituntaskan kepolisian membuat masyarakat mulai mempertanyakan kinerja kepolisian. Kepolisian dianggap kurang optimal dalam menangani setiap kasus atau kejahatan yang terjadi, hal ini disebabkan adanya kesan yang kuat dalam diri masyarakat yang menganggap kepolisian kurang tanggap, diskriminatif dan kurang profesional dalam menangani setiap aduan masyarakat, selain itu masih banyaknya oknum yang menyimpang dari aturan serta melalaikan tanggung jawab yang telah diberikan membuat kinerja Polri kurang optimal.

Eksistensi Institusi kepolisian di masa depan bergantung terhadap kualitas sumber daya manusia yang dimiliki instansi saat ini. Kelangsungan hidup sebuah organisasi ditentukan oleh sumber daya manusia yang dimiliki. Sumber daya manusia menentukan tingkat keberhasilan suatu instansi atau organisasi dalam melaksanakan tugas. Kualitas sumber daya manusia yang dimiliki instansi kepolisian dapat mempengaruhi kinerja yang dihasilkan personel. Kenyataan mengenai sumber daya manusia sebagai aset utama dalam sebuah organisasi, membuat instansi harus mengoptimalkan potensi yang sudah dimiliki personel agar mampu bekerja maksimal. Organisasi dapat mengoptimalkan potensi melalui manajemen sumber daya manusia.

Manajemen sumber daya manusia adalah kegiatan yang berkaitan dengan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta pengaplikasian SDM agar mampu mencapai tujuan, baik tujuan secara individu maupun organisasi (Edy Sutrisno, 2016:6).

Keberhasilan personel dalam melaksanakan tugas juga dipengaruhi oleh budaya yang ada didalam instansi atau organisasi. Budaya organisasi dapat diartikan sebagai suatu identitas yang membedakan antar organisasi. Budaya organisasi adalah norma, aturan dan nilai yang wajib dianut oleh anggota dalam organisasi. Budaya organisasi juga dapat digunakan sebagai faktor penentu perilaku setiap anggota yang ada di dalam sebuah organisasi. Budaya organisasi akan melibatkan seluruh pengalaman, ekspektasi, filosofi, serta nilai yang ada, dan nantinya akan berpengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan anggota. Karena, organisasi yang dapat menilai budayanya dengan baik akan dapat menetapkan kebijakan, strategi, dan program yang dapat mendukung nilai inti serta tujuan sebuah organisasi.

Selain budaya organisasi, terdapat faktor lain yang juga dapat mempengaruhi kinerja anggota kepolisian, seperti karakter individu. Karakter individu merupakan minat, sikap dan kebutuhan yang dibawa seseorang kedalam situasi kerja. Karakteristik yang dimiliki setiap anggota kepolisian berbeda. Perbedaan karakter tersebut dipengaruhi oleh banyak hal, misalnya latar belakang sikap, minat, dan kemampuan. Keberhasilan suatu Instansi dalam menjaga eksistensi serta mencapai tujuan dipengaruhi oleh kinerja instansi dan kinerja personel yang terlibat didalamnya. Karakter yang dimiliki oleh setiap individu pada sebuah

instansi atau organisasi juga berdampak terhadap produktivitas kerja yang dihasilkan. Perbedaan karakter yang dimiliki setiap individu pada setiap instansi diduga dapat mempengaruhi produktivitas atau kegiatan yang dihasilkan setiap individu. Untuk mencapai keberhasilan kinerja tersebut, karakter individu yang dibutuhkan sebuah organisasi harus sesuai dengan tujuan organisasi. Mengacu pada penjabaran tersebut, dapat dipahami bahwa karakter individu merupakan sebuah ciri khas yang melekat pada setiap individu yang dapat mempengaruhi kualitas kerja yang dihasilkan setiap individu.

Mengutip dari pendapat Marwansyah (2014:208), pengembangan karir juga berperan penting terhadap hasil kinerja individu pada sebuah organisasi. Pengembangan karir termasuk salah satu langkah pendekatan yang digunakan oleh organisasi untuk menjamin kualifikasi sumber daya manusia yang tepat dan berpengalaman yang ada didalam organisasi. Pengembangan karir merupakan suatu proses yang digunakan organisasi untuk mengetahui pengetahuan yang dimiliki, eksplorasi dan pengambilan keputusan yang berpengaruh terhadap perkembangan karir pada setiap individu. Pengembangan karir merupakan sebuah proses yang harus dilewati setiap individu dalam suatu organisasi agar mampu mencapai puncak karir yang diinginkan setiap individu. Departemen Sumber Daya Manusia pada sebuah instansi memiliki tanggung jawab yang besar terkait dengan pengembangan karir setiap anggota kepolisian. Adanya program pengembangan karir dapat meningkatkan motivasi kerja dan meminimalisir adanya frustrasi kerja yang dialami setiap individu pada sebuah instansi. Individu akan memiliki

semangat dan keinginan kuat dalam mengembangkan setiap kemampuan serta pengetahuan yang dimiliki dan selanjutnya kemampuan dan pengetahuan yang dimiliki tersebut akan membantu individu mencapai puncak karir yang diinginkan. Berdasarkan uraian tersebut, pengembangan karir diduga juga berdampak terhadap kinerja yang akan dihasilkan oleh setiap individu yang ada.

Pemilihan Variabel diatas diduga dapat berpengaruh terhadap kinerja personel yang ada pada sebuah instansi kepolisian mengacu pada model penelitian terdahulu. Mengacu pada hasil penelitian yang dilakukan oleh Vina Juniar Sri Tianti yang dilakukan pada tahun 2021, bahwa Budaya Organisasi, Komitmen Karyawan dan Pengembangan Karir memiliki pengaruh yang sangat positif dan signifikan terhadap kinerja yang dihasilkan oleh setiap karyawan atau anggota yang ada pada sebuah organisasi. Hasil pengujian dalam penelitian ini menunjukkan bahwa koefisien determinasi sebesar 0,722, artinya 72 % Kinerja karyawan dipengaruhi oleh Budaya Organisasi, Komitmen Karyawan dan Pengembangan Karir.

Berdasarkan uraian yang telah dijabarkan peneliti, dalam penelitian ini peneliti tertarik mengangkat judul “ **Pengaruh Budaya Organisasi, Karakter Individu dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Satuan Reserse dan Kriminal di Polresta Malang Kota**”.

## **B. Perumusan Masalah**

1. Bagaimanakah deskripsi variabel budaya organisasi, karakter individu, pengembangan karir dan kinerja Satreskrim Polresta Malang Kota ?
2. Apakah budaya organisasi, karakter individu dan pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja Satreskrim Polresta Malang Kota ?
3. Manakah diantara variabel budaya organisasi, karakter individu, pengembangan organisasi yang berpengaruh dominan terhadap kinerja Satreskrim Polresta Malang Kota ?

## **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui:

1. Mendeskripsikan variabel budaya organisasi, karakter individu, pengembangan karir dan kinerja Satreskrim Polresta Malang Kota.
2. Pengaruh budaya organisasi, karakter individu dan pengembangan karir terhadap kinerja Satreskrim Polresta Malang Kota.
3. Variabel yang berpengaruh dominan terhadap kinerja Satreskrim Polresta Malang Kota.

## **D. Kegunaan Penelitian**

1. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan mampu menambah pengetahuan dan wawasan penulis. Penulis diharapkan dapat mengaplikasikan atau menerapkan teori dalam memahami pengaruh budaya organisasi, karakter individu dan pengembangan karir terhadap kinerja suatu individu.

## 2. Bagi Instansi

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan dan bahan pertimbangan bagi Polresta Malang Kota untuk dijadikan acuan sebagai tambahan informasi terkait budaya organisasi, karakter individu dan pengembangan karir terhadap kinerja personel.

## 3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi tambahan mengenai bidang sumber daya manusia dan berguna sebagai acuan penelitian selanjutnya.