

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kepolisian Negara Republik Indonesia adalah lembaga negara yang bertugas menjaga ketertiban dan keamanan masyarakat, melaksanakan penegakan hukum, serta memberikan perlindungan, bantuan, dan pelayanan kepada masyarakat, dengan tujuan untuk memastikan keamanan dalam negeri terjaga (Yuniarto, 2021). Polri yang merupakan organisasi atau institusi pemerintah yang memiliki akses ke sumber daya manusia yang beragam, sehingga diharapkan dapat berkinerja baik dalam memberikan perlindungan, pelayanan kepada masyarakat, dan mewujudkan perubahan sistem kehidupan bangsa menuju masyarakat madani yang demokratis, aman, tertib, adil, dan sejahtera. Agar Polri dapat menjalankan tugasnya secara efektif, maka perlu terus ditingkatkan kinerjanya, termasuk kualitas personelnya. Anggota Polri sebagai aset kunci organisasi diharapkan memberikan pelayanan dan kinerja terbaik kepada masyarakat. Ketidakpuasan masyarakat terhadap pelayanan yang kurang baik dapat merusak reputasi organisasi, menunjukkan pentingnya peran SDM dalam kesuksesan organisasi mencapai tujuannya (Ariefianto & Priyanto, 2023), dengan itu pentingnya memperhatikan kinerja yang baik, kinerja merupakan hasil kerja yang dilakukan oleh Individu untuk memenuhi tujuan yang ideal (Rina Dwi, 2016)

Dengan kinerja yang baik, institusi Polri dapat menjalankan fungsinya sesuai dengan Polri diamanatkan oleh Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2002 untuk menjamin keselamatan masyarakat, menegakkan hukum, melindungi masyarakat, dan melayani masyarakat. Dalam menjalankan fungsinya, Polri didukung oleh perangkat hingga ke daerah, dan setiap anggota di daerah bertanggung jawab langsung kepada pemimpinnya (Polri, n.d.diakses 15 Mei 2024). Dengan fungsinya yang sangat penting, aparat kepolisian menghadapi banyak risiko, sehingga mereka dituntut untuk memiliki etos kerja dan lingkungan kerja yang mendorong peningkatan kinerja kerja mereka, karena Etos kerja dan lingkungan kerja adalah dua aspek fundamental yang saling terkait erat dalam dunia profesional. Keduanya memiliki pengaruh besar terhadap produktivitas dan hasil kerja seseorang.

Dalam konteks profesional, etos kerja dan lingkungan kerja merupakan dua pilar utama yang mendasari keberhasilan dan produktivitas kinerja. Menurut Firmansyah & Sulkarnain, (2019) menuliskan Secara etimologis, sikap kerja keras berasal dari kata Yunani "ethos" , dan itu menyiratkan karakter, sikap moral, adat istiadat, atau kecenderungan. Dalam konteks ini, konsep etika yang dianut oleh individu atau kelompok untuk menentukan apakah perbuatannya benar atau salah, baik atau buruk, erat kaitannya dengan etos. Asosiasi apa pun yang perlu dibentuk harus menyertakan individu-individunya untuk memiliki bidang kekuatan utama untuk etika. Etos kerja yang terdiri dari nilai-nilai seperti dedikasi, disiplin, dan integritas, berfungsi sebagai landasan moral dan operasional bagi setiap individu. Etos kerja mencerminkan komitmen individu terhadap kualitas dan tanggung jawab dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Ini melibatkan sikap profesional yang menunjukkan kedisiplinan, kejujuran, dan ketekunan. Seorang pekerja dengan etos kerja yang kuat akan selalu berusaha mencapai hasil terbaik, bekerja dengan penuh tanggung jawab, dan menunjukkan dedikasi yang tinggi terhadap pekerjaannya. Bentuk nyata dari etos kerja yang baik dapat dilihat pada karyawan yang selalu tepat waktu, menyelesaikan tugas dengan teliti, dan berinisiatif untuk mengembangkan keterampilan serta pengetahuan mereka. Etos kerja yang kuat juga mendorong individu untuk menjaga integritas dan bertindak dengan cara yang etis dalam setiap situasi.

Lingkungan kerja, di sisi lain menyediakan kondisi fisik dan psikologis yang mendukung pelaksanaan tugas-tugas profesional dengan optimal. Semua faktor fisik dan non-fisik yang mengelilingi seorang pekerja disebut sebagai lingkungan kerja. Faktor-faktor tersebut antara lain suhu, kelembaban, ventilasi, penerangan, tingkat kebisingan, kebersihan ruang kerja, dan ketersediaan serta kemungkinan kondisi peralatan kerja. mempengaruhi seberapa baik melakukan tugasnya (Adela et al., 2022).

Lingkungan kerja yang positif sangat penting untuk memaksimalkan potensi etos kerja. Suasana kerja yang kondusif mencakup fasilitas yang memadai, hubungan kerja yang harmonis, serta kebijakan yang adil dan mendukung. Lingkungan yang demikian memungkinkan pekerja merasa nyaman, dihargai, dan termotivasi untuk memberikan kontribusi terbaik mereka. Ketika individu merasa aman dan didukung, mereka lebih cenderung berbagi ide, bekerja sama dalam tim, dan berpartisipasi aktif dalam pengambilan keputusan. Hal ini menghasilkan solusi kreatif dan peningkatan efisiensi dalam operasional sehari-hari.

Penelitian Sandi & Tiarapuspa (2023) mengamati penelitian lima tahun terakhir yang menunjukkan hasil positif bahwa kinerja seseorang dipengaruhi oleh berbagai variabel, termasuk etos kerja dan lingkungan kerja. dapat dibuktikan dengan temuan penelitian Mangkat et al., (2019) kinerja tersebut dipengaruhi secara positif oleh etos kerja yang kuat. Ini menyiratkan bahwa etos kerja dapat memperluas inspirasi dan kepercayaan diri, yang pada akhirnya memengaruhi hasil kinerja. Demikian pula, pengaruh lingkungan kerja terhadap temuan penelitian Adela et al., (2022) menunjukkan bahwa lingkungan kerja memengaruhi kinerja. Kesimpulan ini terlihat dari fasilitas yang tersedia yang cukup memadai bagi personel untuk menyelesaikan tugas mereka. Namun, interaksi dengan atasan dalam memantau kinerja personil masih kurang. Oleh karena itu, lingkungan kerja yang menyenangkan dan kuat sangat penting untuk mengerjakan tugasnya. Selain itu, diperlukan hubungan yang baik antara atasan dan personil.

Penelitian ini akan mengkaji secara langsung bagaimana kinerja anggota Polri dipengaruhi oleh etos kerja dan lingkungan kerja memfokuskan pada Polres Kutai Kartanegara sebagai objek penelitian. Polres Kutai Kartanegara adalah salah satu satuan kerja kepolisian yang menghadapi berbagai tantangan dalam penanganan kasus kejahatan. Pada tahun 2023, Polres Kutai Kartanegara mengalami peningkatan jumlah kasus kejahatan, termasuk narkoba, kecelakaan lalu lintas, penganiayaan, dan pencurian dengan pemberatan (curat). Data dari kantor kepolisian resor Kutai Kartanegara menunjukkan Crime Total (CT) tahun 2022 ada 518 kasus, sedangkan tahun 2023 meningkat menjadi 646 kasus, menunjukkan peningkatan sebesar 26%. Meskipun demikian, Polri Kutai Kartanegara berhasil menyelesaikan sebagian besar kasus yang dilaporkan, menunjukkan efektivitas dalam manajemen kasus dan penerapan SDM yang tepat.

Diketahui bahwasanya anggota Polres Kutai Kartanegara menunjukkan hanya 54% atau 804 dari 1489 anggota yang tercatat dalam daftar satuan wilayah (Satwil) atau satuan kerja (Satker) Kepolisian Republik Indonesia (POLRI). Namun, mereka berhasil menyelesaikan 596 dari 646 kasus yang dilaporkan pada tahun 2023. Ini merupakan pencapaian yang sangat baik, menunjukkan efektivitas manajemen kasus, penggunaan SDM yang sesuai, dan kerja tim yang baik, meskipun dengan keterbatasan personel, keberhasilan tersebut mencerminkan komitmen yang kuat dari anggota kepolisian terhadap tugas-tugas mereka. Meskipun belum ada penelitian yang secara khusus meneliti pengaruh dari etos kerja dan lingkungan kerja Polri di wilayah Kutai Kartanegara, peneliti yakin etos kerja dan lingkungan kerja yang kondusif dapat membantu kinerja anggota polri menjadi lebih baik. Dalam konteks penelitian ini untuk meyakinkan pengaruh variabel tersebut, peneliti akan mengeksplorasi potensi pengaruh dari kinerja POLRI di wilayah Kutai Kartanegara dipengaruhi oleh etos kerja dan lingkungan kerja.

Penelitian ini akan menganalisis apa pengaruh etos kerja dan lingkungan kerja bagi anggota kepolisian di Kutai Kartanegara. Dengan pemeriksaan terukur, untuk memutuskan apakah ada pangaruh dari kedua faktor ini terhadap presentasi polisi di daerah tersebut. Maka dari itu, penelitian ini mengangkat judul **“PENGARUH ETOS KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA ANGGOTA SATUAN KEPOLISIAN RESOR KUTAI KARTANEGARA”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan tersebut, maka inti permasalahan dalam penelitian skripsi ini adalah :

- i. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara etos kerja terhadap kinerja anggota satuan Kepolisian Resor di Kutai Kartanegara?
- ii. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja anggota satuan kepolisian resor di kutai kartanegara?
- iii. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara etos kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja anggota satuan Kepolisian Resor di Kutai Kartanegara?

1.3 Tujuan Penelitian

Peneliti harus melakukan penelitian dengan suatu tujuan. Hasilnya, berikut ini adalah tujuan studi tersebut:

- i. Untuk menguji pengaruh etos kerja terhadap kinerja anggota satuan kepolisian resor di kutai kartanegara.
- ii. Untuk menguji pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja anggota satuan kepolisian resor di kutai kartanegara.
- iii. Untuk menguji pengaruh antara etos kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap anggota satuan kepolisian resor di kutai kartanegara.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini memiliki manfaat teoritis dan praktis. Beberapa manfaat teoritis dan praktis dari penelitian ini sebagai berikut:

1.4.1 Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi landasan untuk penelitian selanjutnya dalam literatur manajemen sumber daya manusia. Temuan ini memiliki potensi untuk dikembangkan lebih lanjut, terutama dalam mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi kinerja organisasi.

1.4.2 Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan arahan yang substansial untuk Polres Kutai Kartanegara dalam meningkatkan etos kerja di antara anggotanya serta memperbaiki kondisi lingkungan kerja yang mendukung kinerja anggota. Dengan demikian, Polres dapat lebih efektif dalam mengelola instruktur pelatihan dan metode pelatihan yang digunakan, yang pada akhirnya diharapkan akan meningkatkan kinerja Pelayanan publik dan kecakapan fungsional.

1.5 Perumusan Hipotesis

Menurut Sugiyono (2019) Hipotesis adalah tanggapan awal yang mendasari perincian masalah Penelitian, yang telah dirumuskan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Spekulasi tentang hubungan antara etos kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja anggota individu dapat diungkapkan sebagai berikut :

1.5.1 Pengaruh etos kerja kepada kinerja anggota

Etos kerja seseorang yaitu sikap positif yang ditunjukkannya ketika bekerja untuk mencapai hasil yang optimal. Sikap tersebut diwujudkan dalam ciri-ciri sikap, perasaan, kemauan menyelesaikan tugas, dan keseriusan dalam bekerja (Nugroho, 2022). Penerapan etos kerja yang baik secara signifikan meningkatkan kinerja setiap orang. Berdasarkan pengalaman penulis selama magang di Bank Rakyat Indonesia (BRI), disiplin waktu, tanggung jawab, dan dedikasi terhadap tugas yang diterapkan secara konsisten menghasilkan kinerja yang optimal. Sebaliknya, ketidakdisiplinan, seperti datang tidak tepat waktu, berdampak negatif terhadap pencapaian target kerja dan penyelesaian tugas tidak tepat waktu. Begitu pula para peneliti sebelumnya Didin et al., (2022) dikatakan pada Polsek Galesong Utara Polres Takalar yang berjumlah 40 anggota menunjukkan etos kerja berdampak pada presentasi anggota tersebut, hasil penelitian pada personil di kepolisian kantor kepolisian resor Tulang Bawang, Sulawesi Selatan, dan Sulawesi Utara juga menunjukkan variabel etos Kerja terhadap Kinerja anggota memiliki hubungan yang positif, Hal ini menunjukkan bahwa kinerja dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh etos kerja. (Dames et al., 2023; Kaloko, 2019; Mangkat et al., 2019). Namun berbeda dengan temuan Hamsinah et al., (2017), hasilnya menunjukkan bahwa etos kerja tidak mempengaruhi Kinerja Individu. Dapat disimpulkan bahwa kinerja mereka tidak terpengaruh secara signifikan oleh etos kerja

mereka. Berdasarkan acuan hasil peneliti yang dilakukan, dapat dituliskan hipotesisnya seperti dibawah ini.

H1 : Etos kerja berpengaruh terhadap kinerja anggota

1.5.2 Pengaruh lingkungan kerja kepada kinerja anggota

Pendapat Nugroho (2022), lingkungan kerja adalah situasi yang memungkinkan pekerja menjalankan tugas-tugas mereka dan mempengaruhi cara mereka melakukannya. Faktor-faktor tersebut dicontohkan oleh komponen lingkungan kerja psikologis dan temporal lingkungan kerja merupakan elemen-elemen eksternal yang berdampak pada kinerja organisasi, yang terbagi menjadi lingkungan umum dan khusus. Unsur-unsur ruang kerja terbuka dan korespondensi yang layak memengaruhi kinerja individu. Berlandaskan pengalaman penulis selama magang di Bank Rakyat Indonesia (BRI), ketidaknyamanan lingkungan kerja, seperti suhu AC yang tidak sesuai, dapat mengganggu konsentrasi dan menurunkan produktivitas. Selain itu, komunikasi yang kurang efektif dengan rekan kerja dan atasan, seperti kurangnya arahan yang jelas, berpotensi menimbulkan kesalahpahaman dan menghambat penyelesaian tugas. Hasilnya, lingkungan kerja yang menyenangkan dan komunikasi yang efektif sangat penting untuk mencapai kinerja yang optimal. Hasil penelitian Wibisono & Mariana, (2023) di kantor POLDA Jabar yang memiliki 76 anggota Kepolisian, Temuan tersebut menunjukkan bahwa kinerja sangat dipengaruhi oleh lingkungan kerja POLDA Jabar. Begitu juga hasil penelitian Adela dan dan peneliti lainnya pada personel di kepolisian kantor kepolisian resor Sawahlunto, Jawa Barat, dan Sulawesi Selatan menunjukkan bahwa faktor tempat kerja memiliki hubungan positif dengan kinerja individu, artinya lingkungan kerja yang layak secara signifikan mempengaruhi kinerja anggota (Adela et al., 2022; Dames et al., 2023; Mangkat et al., 2019). Namun berbeda dengan hasil penelitian Ahmad (2019) menunjukkan bahwa anggota dari Provos Sipropam lingkungan kerja di Polres Bukittinggi, memiliki dampak yang cukup positif namun tidak signifikan terhadap kinerja petugas kepolisian. Temuan penelitian, Sabilalo et al., (2020) pada perwakilan Dinas Perhimpunan Sekretariat Daerah Wilayah Sultra bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja pegawai. Dengan demikian berdasarkan acuan hasil peneliti yang dilakukan, dapat dituliskan hipotesisnya seperti dibawah ini.

H2 : Lingkungan kerja berdampak kepada kinerja anggota

1.5.3 Pengaruh etos kerja dan Lingkungan kerja kepada kinerja anggota

Kinerja individu dipengaruhi secara signifikan oleh lingkungan kerja yang positif dan etos kerja yang kuat. Mengingat pengalaman penulis selama magang di Bank Rakyat Indonesia (BRI), penerapan etos kerja yang baik, seperti disiplin dan tanggung jawab, memerlukan dukungan dari Lingkungan kerja. Kombinasi dari kedua faktor ini secara sinergis berkontribusi positif terhadap pencapaian kinerja optimal. Sebaliknya, ketiadaan salah satu faktor tersebut, seperti ketidakdisiplinan atau ketidaknyamanan lingkungan kerja, serta kurangnya komunikasi yang jelas, dapat menghambat kinerja dan efisiensi dalam menyelesaikan tugas. Hal ini didukung oleh Dames et al., (2023) pada personel di kepolisian kantor kepolisian resor Sulawesi Selatan, Kinerja anggota dipengaruhi secara positif oleh etos kerja dan lingkungan kerja mereka. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik sikap etos Kerja dan Lingkungan kerja, semakin tinggi presentasi kinerja individu yang dapat dicapai. Kemudian hasil penelitian Dengan demikian, berdasarkan acuan hasil peneliti yang dilakukan, dapat dituliskan hipotesisnya seperti dibawah ini.

H3 : Etos kerja dan lingkungan kerja berdampak kepada kinerja anggota

1.6 Kerangka pikir

Kerangka pikir penelitian ini menguraikan bagaimana faktor-faktor independen seperti etos kerja dan lingkungan kerja berpotensi memengaruhi variabel dependen, yaitu Kinerja anggota Satuan Kepolisian Resor Kutai Kartanegara. Sebuah kerangka konseptual yang solid akan secara teoritis menjelaskan bagaimana variabel-variabel yang akan dipelajari saling berkaitan. (Sugiyono, 2019).

Gambar 1. 1 kerangka pikir

