

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting dari suatu perusahaan atau organisasi. Berkembang atau tidaknya suatu organisasi tidak lepas dari peran penting sumber daya manusia, maka sangat dibutuhkan sekali kerja sama yang baik antara pihak organisasi dengan pihak sumber daya manusia. Sehingga tujuan dari organisasi dapat tercapai. Namun tidak sedikit suatu organisasi mengalami permasalahan yang berhubungan dengan sumber daya manusia. Hal ini juga tidak lepas dialami oleh organisasi Satuan BRIMOB POLDASU. BRIMOB merupakan organisasi elite militer yang dimiliki oleh Negara Kesatuan Republik Indonesia. Fungsi dari Satuan BRIMOB adalah menjaga keamanan bangsa Indonesia. Maka anggota BRIMOB dituntut untuk menunjukkan *performance* kinerja yang baik dan memiliki jiwa pengabdian dalam bekerja. Sehingga dalam bekerja kepentingan masyarakat menjadi yang terpenting dan terutama untuk memberikan pelayanan yang terbaik bagi masyarakat.

Agar semua anggota dapat memberikan *performance* kinerja yang terbaik maka pihak Satuan BRIMOB POLDASU memberikan dan menerapkan peraturan-peraturan yang ketat dan tegas. Seperti ada sangsi bagi anggota yang melanggar peraturan kerja di Satuan BRIMOB. Hal ini dilakukan agar setiap anggota dapat bekerja secara sungguh-sungguh dan disiplin karena BRIMOB merupakan organisasi yang berorientasi dalam penegakan hukum. Sehingga harapan masyarakat dan organisasi agar semua anggota dapat bekerja dengan baik

sesuai peraturan yang berlaku yang bertujuan menjaga keamanan masyarakat. Dengan begitu ketatnya peraturan dan standar kerja yang telah ditetapkan ternyata tidak menjamin semua anggota dapat bekerja sesuai dengan aturan.

Dari hasil wawancara pada tanggal 25 November 2016, pukul 11.00 WIB kepada Bapak X mengatakan bahwa beliau tidak memiliki dorongan untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi, karena untuk mendapatkan pangkat dan jabatan di satuan BRIMOB sangat susah dan harus mengikuti peraturan yang berlaku. Hal senanda juga dikemukakan oleh Bapak Y, bahwa beliau tidak memiliki ambisi untuk melanjutkan pendidikan ataupun ambisi untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik. Dari hasil wawancara kedua anggota tersebut diperkuat dengan daftar keanggotaan BRIMOB yang sebagian besar masih memiliki pendidikan SMA. Dari hasil observasi pada tanggal 26 November 2016 terlihat beberapa anggota datang terlambat apel, ada yang bermalas-malasan dalam menjaga posko.

Dalam setahun, untuk kasus kedisiplinan ada 100 anggota yang melakukan pelanggaran kedisiplinan. Ada juga anggota BRIMOB yang terlibat kasus perkelahian sesama anggota ataupun perkelahian dengan masyarakat sipil. Data pada tahun 2016 terdapat 5 orang anggota yang terlibat dengan kasus perkelahian.

Data kasus pelanggaran anggota Satuan BRIMOB Medan tahun 2016 dapat dengan jelas dilihat dari tabel di bawah ini:

Tabel 1.1
Daftar Pelanggaran

No	Jenis Pelanggaran	Jumlah Anggota	Persentase
1	Perkelahian	5	5 %
2	Mangkir dari tugas	45	45 %
3	Terlambat	55	55%

Menurut Bapak X salah satu anggota Satuan BRIMOB yang melakukan pelanggaran kedisiplinan, mengatakan bahwa alasan saya melakukan pelanggaran tersebut salah satunya adalah bahwa muncul kebosanan dalam bekerja. Hal ini disebabkan tidak memiliki tujuan atau harapan tentang karir ke depannya di BRIMOB. Bekerja hanya sebagai rutinitas, ditambah lagi ketika bergabung ke satuan BRIMOB hanya memiliki pendidikan SMA. Ada banyak saran ke saya untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang lebih tinggi, namun saya tidak yakin akan kemampuan saya dan saya sudah nyaman dengan posisi yang begini.

Dari beberapa permasalahan yang muncul salah satu alasan mengapa anggota BRIMOB mengalami masalah dalam kinerja adalah kurangnya dorongan atau motivasi dalam bekerja. Sebagian anggota BRIMOB tidak memiliki tujuan dalam bekerja sehingga kurang memiliki motivasi dalam dirinya untuk bekerja lebih baik, hal ini disebabkan karena sistem organisasi yang bersifat hirarki, penilaian kinerja yang kurang jelas, hal tersebut membuat motivasi anggota menurun. Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan individu mau rela untuk menggerakkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan,

tenaga dan waktunya, untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menjalankan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya (Siagian, 2000). Selain itu Sofyandi dan Garniwa (2007) mendefinisikan motivasi sebagai suatu dorongan untuk meningkatkan usaha dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. Dalam batasan-batasan kemampuan untuk memberikan kepuasan atas kebutuhan seseorang. Karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi akan bekerja penuh gairah, disiplin, inisiatif dan dengan kesadaran akan kewajibannya untuk bekerja lebih efektif dan efisien. Sebaliknya karyawan yang memiliki motivasi kerja yang rendah bisa menyebabkan kemangkiran, absensi menurun, keterlambatan, mengeluh dalam bekerja, kurang penghargaan terhadap perusahaan dan sebagainya.

Dari hasil wawancara kepada Bapak Z, diketahui awalnya beliau masuk sebagai anggota Satuan BRIMOB memiliki dorongan yang kuat untuk bekerja sebaik mungkin. Semangat kerja tinggi, namun setelah beberapa tahun bekerja dorongan dan semangat tersebut menurun. Hal ini disebabkan oleh kebijakan Satuan BRIMOB terkait kenaikan pangkat yang cukup lama, penilaian kinerja yang tidak objektif, jam waktu kerja yang tidak menentu. Hal tersebut membuat semangat dan motivasi kerja Bapak Z menurun. Menurut teori Herzberg (Siagian, 2009) salah satu faktor yang mempengaruhi motivasi seseorang adalah faktor ekstrinsik, yaitu faktor dari luar individu seperti pekerjaan dan kebijakan organisasi. Banyak penelitian yang sudah dilakukan terkait masalah motivasi kerja, namun dalam penelitian ini ada yang membedakan dengan penelitian lain,

karena masalah motivasi kerja yang muncul berasal dari kebijakan organisasi yang melemahkan motivasi anggota sehingga mengakibatkan berpengaruh pada keadaan internal anggota.

Motivasi merupakan penggerak seseorang untuk melakukan sesuatu agar tujuan yang diinginkan dapat tercapai. Sebagian anggota Satuan BRIMOB sangat dibutuhkan sekali agar setiap anggota memiliki motivasi kerja yang baik agar mampu bekerja secara profesional sehingga nilai dan norma yang ditetapkan organisasi BRIMOB bekerja merupakan pengabdian dapat terwujud. Namun tidak semua motivasi dalam diri seseorang sama satu dengan yang lain. Banyak faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi dalam diri seseorang. Di antaranya faktor internal maupun faktor eksternal. Salah satu faktor internal yang menggerakkan motivasi seseorang adalah efikasi diri. Menurut Baron & Byne (2003) menyatakan bahwa efikasi diri adalah suatu penilaian individu terhadap kemampuan dan kompetensinya dalam melaksanakan tugas dan dalam mencapai suatu tujuan.

Bandura (dalam Santrock, 2007) mengatakan bahwa efikasi diri berpengaruh besar terhadap perilaku. Misalnya, seorang anggota yang efikasi dirinya rendah mungkin tidak mau berusaha meningkatkan kualitas kinerjanya karena tidak percaya bahwa usaha tersebut mampu meningkatkan jenjang kariernya. Efikasi diri mempunyai keunggulan, yaitu bisa ditingkatkan melalui suatu pelatihan efikasi diri (Bandura, 1997). Melalui pelatihan efikasi seseorang akan dibentuk, dibina dan ditingkatkan dengan serangkaian kegiatan dan perubahan kognitif, sehingga individu yang mengikuti pelatihan mampu berfikir

positif dan memiliki keyakinan akan potensi yang dimilikinya, sehingga secara bersamaan akan memunculkan dorongan atau motivasi untuk mencapai tujuan.

Efikasi diri dapat mempengaruhi motivasi kerja seseorang. Tingkat efikasi diri menggambarkan seberapa besar kepercayaan individu pada dirinya sendiri bahwa dia bisa berhasil menyelesaikan suatu tugas. Jika seseorang berpikir tidak memiliki kesempatan untuk berhasil, dia tidak akan memiliki motivasi yang tinggi untuk menginisiasi dan menyelesaikan tugas tertentu. Hal tersebut didukung oleh beberapa penelitian terdahulu seperti penelitian Kurniawati (2014) yang menyatakan ada hubungan efikasi diri dengan motivasi kerja pada karyawan bagian kasir Hypermart Solo. Selain itu didukung pula oleh penelitian Rahma (2013) yang menyatakan terdapat pengaruh pelatihan efikasi diri terhadap peningkatan motivasi kerja pegawai RSUP Dr Sardjoto.

Selain faktor internal motivasi kerja juga dipengaruhi oleh faktor eksternal, yaitu faktor dari luar individu, salah satunya adalah lingkungan pekerjaan. Menurut Hariandja (2002) lingkungan pekerjaan sangat terkait dengan *human relation*, di antaranya bagaimana hubungan anggota dengan pemimpinnya. Peran pemimpin sangat penting dalam menumbuhkan motivasi bawahannya. Hal ini diperkuat oleh pendapat Suwandi (dalam Pasolong, 2013) bahwa keberadaan pemimpin dalam suatu organisasi adalah sangat penting karena ia memiliki peranan yang sangat strategis dalam mencapai tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. Sebagai proses kepemimpinan difokuskan kepada apa yang dilakukan oleh para pemimpin, yaitu

proses dimana para pemimpin menggunakan pengaruhnya untuk mempertajam tujuan organisasi bagi anggota, bawahan atau yang dipimpinnya. Memotivasi mereka untuk mencapai tujuan tersebut serta membantu menciptakan suatu budaya produktif dalam organisasi.

Faktor kepemimpinan dari atasan dapat memberikan pengayoman dan bimbingan kepada anggota dalam menghadapi tugas dan lingkungan kerja yang baru. Pemimpin yang baik akan mampu menularkan optimisme dan pengetahuan yang dimilikinya agar anggota yang menjadi bawahannya dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik. Menurut Robbins (2013) kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok ke arah tercapainya suatu tujuan. Kartini (2008) menyatakan bahwa fungsi kepemimpinan adalah memandu, menuntun, membimbing, membangun, atau memberi motivasi kerja, dan membuat jaringan komunikasi dan membawa pengikutnya kepada sasaran yang ingin dituju dengan ketentuan waktu dan perencanaan. Sehingga setiap pimpinan akan memperlihatkan gaya kepemimpinannya lewat ucapan, sikap dan tingkah lakunya yang dirasa oleh dirinya sendiri maupun orang lain. Gaya kepemimpinan yang tepat akan menimbulkan motivasi seseorang untuk berprestasi. Sukses tidaknya anggota dalam prestasi kerja dapat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan atasannya.

Berdasarkan pemaparan fenomena bahwa adanya masalah motivasi kerja pada Satuan Brimob Medan terkait efikasi diri, kepemimpinan dalam meningkatkan motivasi kerja individu, maka penting untuk meneliti dengan judul: "PENGARUH PELATIHAN EFIKASI DIRI DAN KEPEMIMPINAN

TRANSFORMASIONAL TERHADAP MOTIVASI KERJA ANGGOTA SATUAN BRIGADE MOBIL POLDASU DI MEDAN”

1.2. Rumusan Masalah

Rumusan masalah penelitian ini adalah:

- 1.2.1. Apakah ada pengaruh pelatihan efikasi diri terhadap peningkatan motivasi kerja anggota Satuan Brigade Mobil POLDASU di Medan?
- 1.2.2. Apakah ada pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi kerja anggota Satuan Brigade Mobil POLDASU di Medan?
- 1.2.3. Apakah ada pengaruh efikasi diri dan kepemimpinan terhadap motivasi kerja anggota Satuan Brigade Mobil POLDASU di Medan?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk melihat:

- 1.3.1. Pengaruh pelatihan efikasi diri terhadap peningkatan motivasi kerja anggota Satuan Brigade Mobil POLDASU di Medan
- 1.3.2. Pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi kerja anggota Satuan Brigade Mobil POLDASU di Medan
- 1.3.3. Pengaruh efikasi diri dan kepemimpinan terhadap motivasi kerja anggota Satuan Brigade Mobil POLDASU di Medan.

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini terdiri dari dua kategori, yaitu:

1.4.1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pikiran dalam memajukan Psikologi khususnya kajian industri dan organisasi dalam upaya meningkatkan sumber daya manusia.

1.4.2. Manfaat Praktis

Manfaat praktis yang diharapkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Bagi Anggota Satuan Brigade Mobil

Menambah keyakinan diri bahwa setiap individu memiliki potensi yang luar biasa untuk meningkatkan motivasi kerja sehingga apa yang diharapkan dalam dunia kerja dapat tercapai.

b. Bagi Pimpinan Satuan Brigade Mobil di Medan

Sebagai bahan referensi dalam upaya meningkatkan motivasi kerja anggota Satuan Brigade Mobil di Medan.

c. Bagi Peneliti

Sebagai wadah untuk mengembangkan kemampuan Peneliti baik dari segi pengetahuan, sikap maupun keterampilan dalam melakukan penelitian.