

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Pada berbagai bidang khususnya kehidupan berorganisasi, faktor manusia merupakan masalah utama disetiap kegiatan yang ada didalamnya. Organisasi merupakan kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar dengan sebuah batasan yang reaktif dapat diidentifikasi, bekerja secara terus menerus untuk mencapai tujuan (Robbins, 2006). Ketercapaian dan keberhasilan suatu lembaga atau organisasi ditentukan dari kualitas komponen dan sistem di dalamnya, yang mana komponen tersebut satu sama lain saling berhubungan, salah satu komponen tersebut adalah sumber daya manusia.

Adanya pengelolaan sumber daya manusia sangat penting dalam menjaga kestabilan perusahaan. Sebagai salah satu aset perusahaan, karyawan perlu mendapatkan perhatian dari perusahaan (Hasibuan, 2003). Selain itu Sutrisno (2009) berpendapat bahwa sumber daya manusia yang memberikan kontribusi kepada organisasi berupa kemampuan, keahlian, dan keterampilan yang dimiliki, sedangkan organisasi sendiri diharapkan dapat memberikan imbalan dan penghargaan kepada pegawai secara adil sehingga dapat memberikan motivasi.

Hal yang sama juga dialami BRIMOB, Korps Brigade Mobile atau lebih dikenal dengan sebutan BRIMOB merupakan organisasi elit militer yang dimiliki oleh Negara Indonesia, karena fungsi dari satuan BRIMOB itu sendiri adalah menjaga keamanan Bangsa Indonesia. Oleh karena itu para anggota dituntut untuk dapat bekerja dengan baik dan memiliki jiwa pengabdian dalam bekerja, sehingga

dalam bekerja kepentingan masyarakat adalah hal yang terpenting terutama untuk memberikan pelayanan yang terbaik bagi masyarakat.

Tugas pokok satuan BRIMOB POLDA SUMUT adalah memberikan perlindungan, pengayoman, pelayanan kepada masyarakat yang professional, bermoral, modern dan dipercaya dalam penegakkan hukum dengan tetap menjunjung tinggi hukum dan HAM untuk menciptakan situasi KAMTIBMAS yang kondusif di wilayah Provinsi SUMUT. Dengan tugas pokok tersebut yang berorientasi pada pelayanan masyarakat, maka semua anggota BRIMOB diharapkan dapat bekerja professional untuk memberikan pelayanan yang terbaik bagi masyarakat.

Upaya yang dilakukan agar semua anggota dapat memberikan performa kinerja yang terbaik maka pihak satuan BRIMOB POLDA SUMUT memberikan dan menerapkan peraturan-peraturan yang ketat dan tegas. Prinsip dan ciri-ciri lembaga polisi sendiri akan berpengaruh terhadap pembuatan aturan yang diberlakukan kepada seluruh anggota yang pada akhirnya akan mempengaruhi sikap dan perilakunya. Dengan begitu ketatnya peraturan dan standar kerja yang telah ditetapkan ternyata tidak menjamin semua anggota dapat bekerja sesuai dengan aturan.

Hal tersebut dapat dilihat dari data Provos BRIMOB tahun 2016 dan hasil wawancara yang dilakukan dengan Bapak Simbolon pada tanggal 21 Oktober 2016 terlihat beberapa masalah di lapangan yang mencerminkan masih rendahnya motivasi kerja para anggota satuan BRIMOB. Hal ini dapat terlihat dari fenomena yang ada diantaranya, 45 anggota satuan BRIMOB yang dalam mengerjakan

tugasnya tidak bersungguh-sungguh atau mangkir dari tugas, terdapat 55 orang anggota BRIMOB yang datang terlambat sehingga tidak mengikuti kegiatan apel pagi dan tidak dapat bekerja secara optimal.

Fenomena yang didapat melalui data yang ada, dimana dalam kurun waktu setahun ada sekitar 25 orang anggota yang terlibat kasus narkoba. Dari hasil wawancara dengan Bapak S bagian Provos, menyatakan ada beberapa alasan mengapa anggota BRIMOB terlibat kasus narkoba seperti pengaruh pergaulan yang negatif, kurangnya pengendalian diri yang dimiliki oleh anggota.

Selain kasus terlibat narkoba, juga terdapat kasus pelanggaran yang lain. Dalam setahun untuk kasus pencurian 1 orang, perzinaan 2 orang dan anggota BRIMOB yang terlibat kasus perkelahian sesama anggota atau pun perkelahian antar masyarakat sipil. Dalam setahun ada sekitar 5 orang anggota yang terlibat dengan kasus perkelahian.

Bapak X salah satu anggota satuan BRIMOB yang melakukan pelanggaran, mengatakan bahwa alasan saya melakukan pelanggaran tersebut salah satunya adalah bahwa muncul rasa bosan dalam bekerja. Hal lain yang menyebabkan motivasi kerja menurun karena tidak adanya penghargaan atas pekerjaan dan tidak memiliki harapan tentang karir ke depannya di BRIMOB.

Dari beberapa fenomena yang ada terdapat beberapa ciri- ciri para anggota yang memiliki motivasi kerja yang rendah, di antaranya adalah menurunnya semangat anggota untuk mencapai prestasi yang lebih baik, tidak tepat waktu dalam menjalankan tugas sehingga kurang mematuhi peraturan yang ada. Permasalahan tersebut muncul dimana masih ada anggota BRIMOB yang

mengalami masalah dalam bekerja dan kurangnya dorongan atau motivasi dalam bekerja untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik.

Setiap kegiatan yang dilakukan oleh seseorang didorong oleh suatu kekuatan dalam diri orang tersebut, kekuatan pendorong inilah yang disebut motivasi. Motivasi dalam diri manusia dapat dianggap sederhana dan dapat pula menjadi masalah yang kompleks, karena pada dasarnya manusia mudah untuk dimotivasi dengan memberikan apa yang menjadi keinginannya. Menjaga motivasi karyawan itu sangatlah penting karena motivasi itu adalah motor penggerak bagi setiap individu yang mendasari mereka untuk bertindak dan melakukan sesuatu (Prasetyo, 2003).

Frederick (dalam Luthans, 2011) istilah motivasi berasal dari bahasa latin, yaitu *Movere* yang berarti dorongan atau daya penggerak. Motivasi merupakan kekuatan-kekuatan yang kompleks, dorongan-dorongan, kebutuhan-kebutuhan, pernyataan-pernyataan ketegangan (*tension states*), atau mekanisme-mekanisme lainnya yang memulai dan menjaga kegiatan-kegiatan yang diinginkan ke arah pencapaian tujuan-tujuan personal. Lebih lanjut Robbins (2008) mengemukakan bahwa motivasi adalah sesuatu yang mendorong atau menggerakkan manusia untuk melakukan tingkah laku dan mengarahkannya pada suatu tujuan tertentu. Motivasi dapat dilihat dari cara kerja, sejauh mana kemauan untuk melaksanakan suatu pekerjaan dan berusaha memanfaatkan waktu untuk bekerja seefisien mungkin dengan tanggung jawab didasari oleh motivasi kerja yang tinggi.

Anggota yang memiliki motivasi kerja tinggi akan bekerja dengan penuh gairah, disiplin, inisiatif dan dengan kesadaran akan kewajibannya untuk bekerja

lebih efektif dan efisien (Ilham, 2012). Sebaliknya anggota yang memiliki motivasi kerja yang rendah bisa menyebabkan kemangkiran, absensi menurun, keterlambatan, mengeluh dalam bekerja, kurangnya penghargaan dari organisasi dan sebagainya.

Motivasi kerja merupakan suatu faktor pendorong bagi karyawan untuk bekerja lebih baik dan dipengaruhi beberapa faktor, Wahdjosumidjo (dalam Ayuningtyas, 2014) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja adalah faktor internal yaitu: kemampuan bekerja, semangat kerja, tanggung jawab, rasa kebersamaan dalam kehidupan kelompok, prestasi serta produktivitas kerja. Sedangkan faktor eksternal antara lain adalah kebijakan yang telah ditetapkan, persyaratan pekerjaan yang harus dipenuhi karyawan, tersedianya sarana dan prasarana yang mendukung pelaksanaan pekerjaan, dan gaya kepemimpinan terhadap bawahannya.

Kepemimpinan merupakan penggerak dan penentu perjalanan suatu organisasi Yukl (2005). Keberhasilan program yang diberlakukan dalam organisasi ditentukan oleh kemampuan kepemimpinan. Melalui kemampuan inovatif, gagasan, perilaku, dan gaya kepemimpinan seseorang maupun menghantarkan organisasi mencapai tujuan. Upaya yang dapat dilakukan pemimpin adalah mengarahkan, meningkatkan, dan menggerakkan potensi diri dan anggotanya agar secara bersama-sama memfokuskan kegiatannya demi mencapai keberhasilan organisasi. Selain itu, melalui daya kreatifitas pemimpin mampu memaksimalkan potensi yang berada di lingkungan organisasi untuk meningkatkan efisiensi organisasi sehingga dapat dicapai kinerja yang optimal.

Hal tersebut didukung oleh beberapa penelitian terlebih dahulu seperti penelitian Yancolama (2014) mengenai hubungan gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja pegawai di Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Barat.. Penelitian tersebut memperkuat pernyataan Bass (1995) bahwa pemimpin merupakan orang yang memiliki suatu program dan berperilaku secara bersama-sama dengan anggota kelompoknya dengan mengaplikasikan cara atau gaya tertentu. Sehingga gaya kepemimpinan mempunyai peranan sebagai kekuatan yang dinamik yang mendorong, memotivasi, dan mengkoordinasikan organisasi dalam menetapkan tujuan yang akan dicapai.

Menurut Dharmawan (2016) mengemukakan dalam melaksanakan aktivitas kegiatannya para pemimpin mempunyai berbagai gaya tersendiri dalam proses mempengaruhi dan mengarahkan karyawannya, agar mau bersama-sama mencapai tujuan dari perusahaan. Pemimpin dituntut untuk mampu menerapkan gaya kepemimpinan yang bervariasi pula sesuai dengan tujuan yang dihadapi. Oleh karena itu pemimpin akan berusaha seefektif mungkin di dalam kepemimpinannya sehingga dapat mencapai sasaran dari kelompok ataupun organisasi secara maksimal. Apabila gaya kepemimpinan yang digunakan sesuai dengan karyawan maka akan memberikan kepuasan kerja bagi karyawannya. Gaya kepemimpinan yang tepat akan menimbulkan motivasi seseorang untuk berprestasi. Sukses tidaknya anggota dalam prestasi kerja dapat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan atasannya (Regina, 2010).

Fathoni (2006) menyebutkan bahwa faktor lain yang mempengaruhi motivasi kerja adalah kondisi lingkungan kerja merupakan gambaran secara keseluruhan

sarana dan prasarana kerja karyawan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Lingkungan pekerjaan meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut.

Gitosudarmo (2000) menyatakan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi karyawan dalam bekerja meliputi pengaturan penerangan, pengontrolan suara gaduh, pengaturan kebersihan tempat kerja dan pengaturan keamanan tempat kerja. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan karyawan akan bekerja lebih optimal. Lingkungan kerja juga akan mempengaruhi emosional karyawan. Jika karyawan menyukai lingkungan kerja tempatnya bekerja, maka karyawan akan melakukan aktivitasnya dengan baik sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Produktivitas kerja karyawan tinggi maka secara otomatis prestasi kerja karyawan juga tinggi.

Lingkungan kerja BRIMOB memiliki lingkungan kerja fisik yang baik dimana terdapat ruang rapat yang nyaman, tempat ibadah yang luas dan bersih, tempat parkir yang luas, penjagaan keamanan dan lapangan yang luas yang bisa digunakan untuk melakukan latihan para anggota BRIMOB, tetapi dalam lingkungan non fisik masih ada aspek yang dapat menyebabkan menurunnya motivasi kerja para anggota BRIMOB di antaranya adalah masih ada beberapa hubungan dengan sesama anggota yang terjalin kurang harmonis.

Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja merupakan kekuatan yang mendorong semangat yang ada di dalam maupun di luar dirinya baik itu yang berupa reward maupun punishment, lingkungan kerja terdiri dari lingkungan kerja

fisik maupun lingkungan kerja non fisik yang terpelihara dengan baik membuat karyawan termotivasi kerja dalam menyelesaikan pekerjaan karena kebutuhan untuk eksis, kebutuhan untuk menjalin hubungan dan kebutuhan untuk berkembang terpenuhi.

Lingkungan kerja meliputi hubungan kerja antara bawahan dan atasan serta lingkungan kerja fisik tempat karyawan bekerja. Penelitian yang dilakukan Marry (2010) menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik dan nyaman akan memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik sehingga akan memudahkan pencapaian tujuan perusahaan. Semakin baik lingkungan kerja, maka semakin memotivasi karyawan dalam bekerja, dan hal ini akan menimbulkan produktivitas bagi organisasi.

Berdasarkan fenomena tentang motivasi kerja dan perlunya memperjelas keadaan tersebut maka penelitian tentang kepemimpinan dan lingkungan kerja dengan motivasi kerja anggota satuan BRIMOB POLDA SUMUT penting untuk diteliti yang berjudul **“Hubungan Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Dengan Motivasi Kerja Anggota Satuan Brigade Mobile Kepolisian Daerah Sumatera Utara.**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diurai, maka rumusan masalah penelitian ini adalah :

- 1.2.1 Apakah ada hubungan gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja anggota satuan BRIMOB POLDA SUMUT?



1.2.2 Apakah ada hubungan lingkungan kerja dengan motivasi kerja anggota satuan BRIMOB POLDA SUMUT?

1.2.3 Apakah ada hubungan gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja dengan motivasi kerja anggota satuan BRIMOB POLDA SUMUT?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui

1.3.1 Hubungan gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja anggota satuan BRIMOB POLDA SUMUT

1.3.2 Hubungan lingkungan kerja dengan motivasi kerja anggota satuan BRIMOB POLDA SUMUT

1.3.3 Hubungan gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja dengan motivasi kerja anggota satuan BRIMOB POLDA SUMUT

### **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 BRIMOB

Memberikan pemahaman dan menambah keyakinan diri bahwa individu memiliki potensi yang luar biasa untuk meningkatkan motivasi kerja sehingga apa yang diharapkan dalam dunia kerja dapat tercapai.

b. Bagi Pimpinan satuan BRIMOB POLDA SUMUT

Sebagai bahan referensi dalam upaya meningkatkan motivasi kerja anggota satuan BRIMOB POLDA SUMUT.

c. Bagi Peneliti

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

