

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Kepolisian Negara Republik Indonesia (Polri) sebagai salah satu pilar keamanan nasional memiliki peran strategis dalam menjaga keamanan dan ketertiban masyarakat, menegakkan hukum, serta memberikan perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat. Dalam pelaksanaan tugasnya, Polri memiliki struktur organisasi hingga ke tingkat daerah, salah satunya adalah Kepolisian Daerah (Polda) Lampung.

Polda Lampung merupakan institusi kepolisian yang bertanggung jawab atas wilayah hukum Provinsi Lampung, yang memiliki karakteristik geografis dan sosial yang beragam. Dalam konteks tersebut, peran preventif menjadi salah satu pendekatan utama Polri dalam menciptakan stabilitas keamanan yang berkelanjutan. Fungsi ini dijalankan melalui Direktorat Pembinaan Masyarakat (Ditbinmas), yang merupakan unsur pelaksana tugas pokok di bidang pembinaan terhadap potensi masyarakat guna menciptakan kesadaran hukum dan budaya tertib masyarakat.

Salah satu unit penting di dalam Ditbinmas adalah Subdirektorat Bin Polmas, yang menjalankan fungsi pembinaan Polisi Masyarakat (Polmas). Polmas merupakan strategi pemolisian berbasis kemitraan, di mana masyarakat tidak hanya menjadi objek, tetapi juga subjek dalam upaya pemeliharaan keamanan dan ketertiban. Untuk mendukung keberhasilan strategi ini, dibutuhkan personel yang memiliki kinerja tinggi, ditandai dengan kemampuan komunikasi yang baik, kerjasama tim yang solid, dan semangat kerja yang konsisten.

Namun dalam praktiknya, masih terdapat berbagai tantangan yang mempengaruhi kinerja pegawai di lingkungan Ditbinmas Polda Lampung. Beberapa pelaksanaan kegiatan belum berjalan secara efektif karena adanya hambatan dalam komunikasi internal, lemahnya koordinasi antarunit, serta fluktuasi semangat kerja di kalangan pegawai. Ketidakefektifan dalam komunikasi seringkali menyebabkan kurang sinkronnya pelaksanaan program. Kurangnya kolaborasi dan solidaritas tim berdampak pada pencapaian tujuan organisasi yang tidak maksimal. Sementara itu, semangat kerja yang menurun akan berpengaruh pada rendahnya produktivitas dan tanggung jawab pegawai dalam menjalankan tugas-tugas pembinaan masyarakat.

Secara teoritis, komunikasi organisasi merupakan elemen penting yang mendasari interaksi antarindividu dalam organisasi. Menurut Stephen P. Robbins (2020), komunikasi adalah proses penyampaian informasi dan pemahaman antara dua pihak atau lebih yang berperan penting dalam koordinasi kerja dan efektivitas organisasi. Komunikasi yang tidak efektif dapat menyebabkan miskomunikasi, konflik, hingga lemahnya kinerja pegawai.

Menurut Amirullah (2015:160), Kerjasama tim adalah kumpulan individu yang bekerja sama untuk mencapai suatu tujuan, tim yang efektif bekerja dengan semangat kolaboratif, memiliki tujuan yang jelas, serta saling melengkapi satu sama lain dalam keterampilan dan tanggung jawab. Dalam konteks organisasi kepolisian, kerjasama tim yang solid akan meningkatkan efektivitas pelaksanaan tugas lapangan maupun administrasi.

Semangat kerja adalah kondisi psikologis yang mencerminkan antusiasme, dedikasi, dan loyalitas pegawai terhadap pekerjaan dan organisasi. Hasibuan (2018) menyatakan bahwa semangat kerja sangat mempengaruhi disiplin, motivasi, dan produktivitas pegawai. Semangat kerja yang rendah dapat berdampak pada menurunnya kualitas pelayanan dan efektivitas program yang dijalankan.

Sementara itu, kinerja pegawai dalam perspektif manajerial merupakan hasil kerja baik secara kuantitatif maupun kualitatif sesuai dengan tanggung jawab dan tujuan organisasi. Mangkunegara (2019) menyebutkan bahwa kinerja dipengaruhi oleh kemampuan, motivasi, dan dukungan lingkungan kerja. Dalam organisasi seperti Ditbinmas Polda Lampung, kinerja yang optimal sangat diperlukan untuk mendukung keberhasilan program kemitraan dengan masyarakat.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa komunikasi, kerjasama tim, dan semangat kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai Ditbinmas Polda Lampung. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap peningkatan efektivitas organisasi dan kualitas pelayanan Polri, khususnya dalam fungsi pembinaan masyarakat yang berkelanjutan. Berbagai penelitian terdahulu juga telah mengonfirmasi pentingnya ketiga variabel tersebut:

- a. Setiawan (2019) menunjukkan bahwa komunikasi organisasi secara signifikan memengaruhi kinerja pegawai Dinas Kesehatan di Jawa Tengah.
- b. Lestari (2020) meneliti pegawai rumah sakit daerah, menyimpulkan bahwa kerjasama tim yang efektif dapat meningkatkan efisiensi dan kepuasan kerja.

- c. Rahmawati (2021) meneliti ASN di pemerintah kabupaten, dan menemukan bahwa semangat kerja memediasi hubungan antara motivasi dan kinerja pegawai.
- d. Nuraini dan Yuliana (2022) menganalisis hubungan komunikasi, kerjasama tim dan semangat kerja pada satuan kerja Polri, dan menyimpulkan bahwa ketiganya memiliki pengaruh langsung terhadap pencapaian target kerja satuan.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa komunikasi, kerjasama tim, dan semangat kerja memiliki pengaruh yang sangat penting dalam membentuk kinerja pegawai Ditbinmas, khususnya Subdit Bin Polmas Polda Lampung. Oleh karena itu, perlu dilakukan penelitian secara ilmiah untuk mengidentifikasi dan menganalisis sejauh mana pengaruh dari masing-masing variabel tersebut terhadap kinerja pegawai.

1.2. Rumusan Masalah

1. Apakah pengaruh komunikasi terhadap kinerja personel di Subdit Bin Polmas Ditbinmas Polda Lampung?
2. Apakah pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja personel di Subdit Bin Polmas Ditbinmas Polda Lampung?
3. Apakah pengaruh semangat kerja terhadap kinerja personel di Subdit Bin Polmas Ditbinmas Polda Lampung?
4. Sejauh mana pengaruh komunikasi, kerjasama tim, semangat kerja, secara simultan terhadap kinerja personel di Subdit Bin Polmas Ditbinmas Polda Lampung?

1.3. Tujuan Penelitian

1. Menganalisis pengaruh komunikasi terhadap kinerja personel di Subdit Bin Polmas Ditbinmas Polda Lampung.
2. Menganalisis pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja personel di Subdit Bin Polmas Ditbinmas Polda Lampung.
3. Menganalisis pengaruh semangat kerja terhadap kinerja personel di Subdit Bin Polmas Ditbinmas Polda Lampung.
4. Mengidentifikasi pengaruh komunikasi, kerjasama tim, semangat kerja, dan kekurangan sarana kontak secara simultan terhadap kinerja personel di Subdit Bin Polmas Ditbinmas Polda Lampung.

1.4. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

- a. Menambah wawasan dan literatur mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dalam organisasi kepolisian.
- b. Memberikan referensi bagi penelitian selanjutnya terkait kinerja kepolisian.

2. Manfaat Praktis

- a. Memberikan rekomendasi kepada Subdit Bin Polmas Ditbinmas Polda Lampung dalam meningkatkan kinerja personel.
- b. Memberikan masukan dalam penyusunan kebijakan yang lebih efektif terkait komunikasi, kerjasama tim, semangat kerja, dan pengadaan sarana kontak dalam kepolisian.

- c. Membantu pimpinan kepolisian dalam mengidentifikasi kendala yang berpengaruh terhadap kinerja personel serta mencari solusi yang tepat.

1.5 Sistematika Penulisan

Penulisan dilakukan beberapa tahap, Penelitian ini disusun dalam lima bab dengan tahapan sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab I diuraikan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematik penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab II diuraikan mengenai landasan teori yang mendasari dan mendukung penelitian ini, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab III diuraikan mengenai variabel-variabel yang diteliti, definisi operasional, jenis dan sumber data, populasi dan penentuan sampel, metode pengumpulan data dan teknik analisis.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab IV membahas mengenai hasil penelitian yang dilakukan dan pemaparan pembahasan atas hasil tersebut.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab V membahas tentang kesimpulan atas hasil penelitian dan saran perbaikan atas kekurangan yang ada dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

Bagian berisi daftar buku-buku, jurnal ilmiah, hasil penelitian orang lain dan bahan bahan lain yang dijadikan referensi dalam pembahasan tesis

LAMPIRAN

