

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu penggerak utama kelancaran jalannya kegiatan usaha, bahkan maju mundurnya perkembangan suatu perusahaan ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusianya. Oleh sebab itulah, organisasi harus memperhatikan dan mengatur keberadaan karyawan sebagai suatu usaha meningkatkan produktivitas yang baik (Shahzad dkk, 2012). Manajemen sumber daya manusia sebagai bagian dari manajemen yang mempelajari peranan manusia dalam organisasi, mengatur karyawan sehingga terwujudnya tujuan organisasi secara maksimal. Salah satu usaha pencapaian tujuan organisasi yaitu dengan cara meningkatkan produktivitas organisasi. Setiap organisasi yang didirikan mempunyai tujuan bahwa dikemudian hari akan mengalami perkembangan yang pesat didalam lingkup usaha dari organisasinya dan menginginkan terciptanya produktivitas kerja yang tinggi.

Untuk mewujudkan tujuannya organisasi memerlukan beberapa faktor produksi yaitu alam, tenaga kerja, modal dan keahlian. Keempat faktor tersebut tidak dapat berdiri sendiri, tetapi satu sama lain harus saling mendukung untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Suatu organisasi tidak dapat mencapai tujuannya secara efisien dan efektif apabila produktivitas kerja anggotanya rendah. Oleh sebab itu produktivitas menjadi penting yang selalu ingin ditingkatkan karena dapat menggambarkan tingkat efisiensi kerja anggota. Dalam kegiatannya organisasi harus mampu meningkatkan produktivitas dari waktu ke waktu karena ini menyangkut pada produksi organisasi itu sendiri. Produktivitas kerja anggota, sangat penting dalam upaya mencapai tujuan suatu

organisasi. Produktivitas anggota menjadi pusat perhatian dan berperan sangat penting dalam upaya meningkatkan kinerja yang mempengaruhi tingkat efisiensi dan efektivitas organisasi. (Ambar T.S dan Rosidah, 2003).

Hakekat pembangunan nasional Indonesia adalah membangun manusia Indonesia seutuhnya pada seluruh lapisan Anggota lainnya Indonesia, mengingat secara demografis jumlah penduduknya yang cukup besar tersebut merupakan modal dasar bagi pembangunan dengan syarat harus adanya pembinaan. Jumlah penduduk yang besar merupakan faktor dominan yang dapat berdampak dan bermakna positif, akan tetapi sebaliknya dapat pula menjadi bumerang atau malapetaka bagi kelanjutan pembangunan nasional. Salah satu sasaran pembangunan nasional jangka panjang adalah meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia Anggota lainnya Indonesia yang secara umum dapat ditunjukan pada kualitas prima manusia itu sendiri yang sangat dipengaruhi oleh faktor berstamina tinggi sehingga mampu kerja keras, tangguh, cerdas dan terampil, mandiri, memiliki rasa tanggung jawab dan setia kawan, produktif, kreatif dan inovatif, berorientasi kepada masa depan, berdisiplin dan berbudi pekerti luhur. Hal tersebut juga termasuk pada aparat penegak hukum khususnya kepolisian Republik Indonesia.

Kepolisian Republik Indonesia merupakan institusi pemerintah yang mempunyai tugas pokok penegakkan hukum, memelihara kamtibmas serta memberikan perlindungan, pengayoman dan pelayanan kepada masyarakat. Dalam melaksanakan tugas pokok tersebut maka dalam institusi Polri diperlukan fungsi-fungsi kepolisian yang mempunyai wilayah kerja masing-masing yang saling terkait dan terpadu. Dalam meningkatkan profesionalisme dari masing-masing anggota tersebut Polda Lampung mengusulkan anggota Polri untuk mengikuti Program Pelatihan Polri (Prolat Polri) dan Pendidikan Pengembangan Spesialisasi (Dikbangspes). Pendidikan dan pelatihan ini tidak hanya

dikhususkan untuk anggota Polri yang baru masuk saja, melainkan juga untuk anggota Polri yang sudah lama bekerja tujuannya adalah untuk lebih meningkatkan keahlian dan keterampilan anggota Polri dalam bekerja. Dengan adanya pendidikan dan pelatihan tersebut Polda Lampung menilai kinerja anggota Polri dari waktu ke waktu, dengan demikian Polda Lampung bisa mengevaluasi apa yang seharusnya lebih ditekankan dalam pendidikan dan pelatihan tersebut. Berbagai program pendidikan dan pelatihan yang secara formal difasilitasi oleh organisasi, akan mendorong pegawai meningkatkan kinerja mereka terhadap organisasi. Dengan pendidikan dan pelatihan pegawai diharapkan memberikan dorongan yang sangat baik bagi terwujudnya kinerja anggota Polri.

Era globalisasi yang menyentuh berbagai bidang kehidupan di seluruh wilayah pemerintahan negara menuntut reformasi sistem perekonomian dan pemerintahan, termasuk birokrasinya, sehingga memungkinkan interaksi antar daerah dan antar bangsa berlangsung lebih efisien. Biro Sumber Daya Manusia (SDM) Polda Lampung bertugas untuk membina dan mengelola sumber daya manusia (SDM) di lingkungan Polda Lampung. Biro SDM juga berperan sebagai pembantu pimpinan dan pengawas di bidang sumber daya manusia (SDM).

Tugas Biro sumber daya manusia (SDM) Polda Lampung meliputi:

- Menyusun rencana kerja dan anggaran
- Mengelola dan membina manajemen personel dan logistik
- Menyelenggarakan fungsi psikologi kepolisian dan psikologi personel
- Menilai kompetensi personel
- Membina karier personel
- Membina kesejahteraan personel
- Melakukan perencanaan dan pengadministrasian bidang SDM kepolisian

Kunci keberhasilan sebuah organisasi adalah daya saing, dan kunci dari daya saing adalah efisiensi proses pelayanan serta mutu, ketepatan dan kepastian kebijakan publik. Daya saing telah menjadi bisnis yang harus diperhatikan oleh setiap organisasi dalam era bisnis global, sebagai persaingan diantara bangsa-bangsa. Daya saing merupakan bagian dari sikap baru globalisasi dan merupakan konsekuensi langsung dari kedekatan yang belum pernah terjadi diantara bangsa-bangsa di pasar global.

Di dalam organisasi yang kuat, pasti memiliki sumber daya manusia yang berkualitas. Untuk mengelola sumber daya tersebut, organisasi perlu melakukan akselerasi terhadap sumber daya manusia tersebut, salah satunya dengan cara pengembangan sumber daya manusia. Pengembangan sumber daya manusia menjadi salah satu aspek paling kompleks dalam pengelolaan sumber daya manusia, pengembangan sumber daya manusia (*Human Resource Development*) adalah proses untuk membantu sumber daya manusia belajar dari berbagai metode, hal ini diharapkan agar sumber daya manusia dapat menghasilkan produktivitas yang lebih tinggi bagi organisasi dan membawa organisasi tersebut kepada kesuksesan. (Banmairuoy et al., 2022).

Sumber daya manusia berupa anggota Polri merupakan aset utama dari Kepolisian Republik Indonesia khususnya Polda Lampung, oleh karena itu Polda Lampung berusaha memperoleh anggota Polri yang memiliki pengetahuan, kemampuan dan keterampilan sesuai dengan kebutuhan Polda Lampung agar pelaksanaan tugas dan pekerjaannya mencapai prestasi kerja yang baik. Dengan prestasi kerja yang baik tentunya akan mempengaruhi produktivitas kerja anggota Polri, yang pada akhirnya akan berpengaruh pada pencapaian tujuan Polda Lampung. Maka untuk memperoleh anggota Polri tersebut, salah satunya yaitu dengan pengembangan kualitas sumber daya manusia melalui disiplin kerja, pelatihan, pemberian *Reward* dan kompetensi secara tepat dan terprogram yang

diperlukan setiap saat bagi anggota Polri baru maupun anggota Polri lama dalam kepolisian.

Pengetahuan yang dimiliki sumber daya manusia menjadi sesuatu yang sangat menentukan bagi organisasi. Oleh karena itu, perolehan dan pemanfaatannya perlu dikelola dengan baik dalam konteks tingkat produktivitas kerja khususnya di Biro Sumber Daya Manusia (SDM) Polda Lampung. Melalui Manajemen Pengetahuan, seluruh pengetahuan yang dimiliki oleh sumber daya manusia di dalam Biro Sumber Daya Manusia (SDM) Polda Lampung, dapat diidentifikasi dan dimanfaatkan untuk meningkatkan produktivitas kerja dan menghasilkan berbagai inovasi, meskipun pengetahuan memang merupakan milik individu namun dapat dimanfaatkan oleh Biro Sumber Daya Manusia (SDM) Polda Lampung dengan tetap memberikan otonomi pengembangannya pada individu tersebut, yang nantinya pengetahuan tersebut menjadi milik Biro Sumber Daya Manusia (SDM) Polda Lampung. Tanpa adanya sebuah manajemen pengetahuan, Biro Sumber Daya Manusia (SDM) Polda Lampung tidak akan berkembang dan tidak akan bisa mencapai tujuannya dengan maksimal.

Dengan disiplin kerja, pelatihan, pemberian *Reward* dan kompetensi diharapkan produktivitas kerja anggota Polri di Biro Sumber Daya Manusia (SDM) Polda Lampung pun meningkat. Produktivitas dalam bekerja didefinisikan sebagai ukuran komparasi atau perbandingan antara kuantitas dan kualitas kerja seorang anggota Polri di Biro Sumber Daya Manusia (SDM) Polda Lampung. Produktivitas kerja dinilai dalam satuan waktu atau periode dengan tujuan untuk mencapai prestasi atau hasil yang efektif dan efisien dengan memanfaatkan semua sumber daya. Tujuannya yaitu untuk mencapai kualitas dan kuantitas hasil pekerjaan yang maksimal.

Meskipun Biro SDM Polda Lampung telah berupaya meningkatkan produktivitas kerja organisasi, masih ada beberapa tantangan yang perlu diperbaiki dalam melakukan upaya tingkat produktivitas kerja diantaranya yaitu keterbatasan dalam Sumber Daya Manusia. Kurangnya Personel Biro Sumber Daya Manusia Polda Lampung dapat mengurangi efektivitas upaya peningkatan produktivitas kerja, dan masih ada anggota polri di Biro Sumber Daya Manusia Polda Lampung kurang disiplin dalam pekerjaan, serta kondisi lapangan yang kerap menimbulkan masalah. Adapun capaian kinerja personel di Biro SDM Polda Lampung sepanjang tahun 2024 dapat dilihat pada tabel 1.1.

Tabel 1.1 Kinerja Personel Biro SDM Polda Lampung sepanjang tahun 2024

No	Aspek Kinerja	Target Kinerja	Capaian Kinerja	Selisih
1	Jumlah administrasi SDM yang diselesaikan dalam waktu tertentu	90%	82%	-8%
2	Ketepatan dalam penyusunan dokumen kepegawaian dan mutasi.	95%	89%	-6%
3	Kemampuan menyelesaikan tugas tanpa kesalahan administratif.	90%	80%	-10%
4	Jumlah personel yang berhasil direkrut dan dikelola dengan baik.	85%	78%	-15%
5	Kepuasan dalam melayani dan mengelola kebutuhan SDM di Polda.	92%	88%	-4%
6	Kemampuan menyesuaikan diri dengan regulasi baru terkait SDM.	90%	85%	-5%
7	Keberhasilan dalam mencapai target rekrutmen dan pengembangan SDM.	88%	80%	-8%

Sumber: Biro SDM Polda Lampung, 2025

Tabel 1.1 menyajikan data kinerja personel Biro SDM Polda Lampung tahun 2024

dengan hasil yang secara umum cukup baik, meski beberapa aspek belum memenuhi target. Capaian tertinggi tercatat pada kepuasan layanan dan pengelolaan SDM sebesar 88% dari target 92%. Sebaliknya, aspek yang perlu ditingkatkan meliputi ketepatan administrasi dan jumlah personel yang direkrut dengan baik, masing-masing terpaut -10% dan -15% dari target. Hambatan utama yang diidentifikasi berkaitan dengan efektivitas pelaksanaan administrasi, ketelitian dalam pengelolaan dokumen, serta kemampuan beradaptasi terhadap perubahan regulasi. Secara keseluruhan, meskipun beberapa capaian kinerja sudah menunjukkan hasil yang cukup baik, masih terdapat banyak aspek yang perlu mendapatkan perhatian lebih untuk meningkatkan motivasi dan

etos kerja personel Biro SDM Polda Lampung dalam mencapai target yang telah ditetapkan.

Anggota Polri di Biro Sumber Daya Manusia (SDM) Polda Lampung yang tidak atau enggan melakukan atau mengikuti kegiatan pengembangan, maka tidak ada informasi atau pengetahuan yang diciptakan dan kemudian disampaikan atau dibagikan oleh anggota Polri tersebut kepada anggota Polri yang lain. Dan anggota Polri yang melakukan atau mengikuti kegiatan pengembangan yang tidak sesuai dengan kompetensi jabatan, tugas pokok, dan fungsinya, maka anggota Polri tersebut tidak memiliki pengetahuan yang sesuai dengan tujuan/kebutuhan organisasi, sehingga proses berbagi pengetahuan tidak akan dapat diwujudkan atau tidak efektif, karena informasi yang akan disampaikan atau dibagikan oleh anggota Polri tersebut kepada anggota Polri yang lainnya tidak relevan dengan jabatan, tugas pokok dan fungsinya. Padahal, manajemen pengetahuan berdampak signifikan pada praktik pengembangan anggota Polri, sedangkan praktik pengembangan anggota Polri melalui disiplin kerja, pelatihan, pemberian *Reward* dan kompetensi sangat penting untuk pengembangan sumber daya manusia dan akan berpengaruh pada produktivitas kerjanya.

Berdasarkan penjelasan diatas dengan ini penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan Judul **“Pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan, Reward Dan Kompetensi Terhadap Tingkat Produktivitas Kerja Di Biro Sumber Daya Manusia Polda Lampung”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan dasar pemikiran pada Latar Belakang diatas, maka rumusan masalah nya adalah

- a. Apakah terdapat pengaruh penerapan disiplin kerja terhadap tingkat produktivitas kerja di Biro Sumber Daya Manusia Polda Lampung?
- b. Apakah terdapat pengaruh pelatihan terhadap tingkat produktivitas kerja di Biro Sumber Daya Manusia Polda Lampung?
- c. Apakah terdapat pengaruh pemberian *Reward* terhadap tingkat produktivitas kerja di Biro Sumber Daya Manusia Polda Lampung?
- d. Apakah terdapat pengaruh kompetensi terhadap tingkat produktivitas kerja di Biro Sumber Daya Manusia Polda Lampung?
- e. Apakah terdapat pengaruh secara simultan antara pengaruh disiplin kerja, pelatihan, pemberian *Reward* dan kompetensi terhadap tingkat produktivitas kerja di Biro Sumber Daya Manusia Polda Lampung?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah

- a. Untuk mengidentifikasi/menganalisis besarnya pengaruh penerapan disiplin kerja terhadap tingkat produktivitas kerja di Biro Sumber Daya Manusia Polda Lampung.
- b. Untuk mengidentifikasi/menganalisis besarnya pengaruh pelatihan terhadap tingkat produktivitas kerja di Biro Sumber Daya Manusia Polda Lampung.
- c. Untuk mengidentifikasi/menganalisis besarnya pengaruh pemberian *Reward* terhadap tingkat produktivitas kerja di Biro Sumber Daya Manusia Polda Lampung.
- d. Untuk mengidentifikasi/menganalisis besarnya pengaruh kompetensi terhadap tingkat produktivitas kerja di Biro Sumber Daya Manusia Polda Lampung.
- e. Untuk mengetahui sejauh mana pengaruh disiplin kerja, pelatihan, pemberian *Reward* dan kompetensi terhadap tingkat produktivitas kerja di Biro Sumber Daya Manusia Polda Lampung.

1.4 Kegunaan Penelitian

Diharapkan dengan adanya penelitian ini dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

a. Secara teoritis.

1. Diharapkan hasil penelitian ini sebagai sumbang ilmu guna pengembangan keilmuan serta dapat menjadi bahan pertimbangan dan pemikiran bagi para peneliti lain yang berminat dalam masalah yang penulis teliti.
2. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi bagi pembaca dan pihak-pihak yang berkepentingan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, pelatihan pemberian *Reward* dan kompetensi terhadap tingkat produktivitas kerja di Biro Sumber Daya Manusia Polda Lampung
3. Penelitian ini diharapkan dapat menambah khasanah ilmu pengetahuan khususnya pada bidang manajemen Sumber Daya Manusia.

b. Secara praktis.

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi terkait dengan upaya peningkatan produktivitas kerja di Biro Sumber Daya Manusia Polda Lampung.
2. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu referensi bagi peneliti selanjutnya yang dapat menjadi rekomendasi bagi Kepolisian Negara Republik Indonesia dalam melakukan upaya peningkatan produktivitas kerja.

1.5. Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan mempertimbangkan beberapa aspek ruang lingkup, yaitu:

1. Ruang Lingkup Subjek Penelitian

Subjek dalam penelitian ini adalah personel Biro Sumber Daya Manusia (SDM) Polda Lampung yang menjadi responden dalam proses pengumpulan data.

2. Ruang Lingkup Objek

3. Objek penelitian ini adalah pengaruh kepemimpinan, pendidikan, dan motivasi kerja terhadap kinerja personel Biro SDM Polda Lampung.

4. Ruang Lingkup Tempat dan Waktu

Penelitian ini dilaksanakan di Biro Sumber Daya Manusia (SDM) Polda Lampung. Adapun alamat Polda Lampung adalah di Jl. Terusan Ryacudu, Way Huwi, Kecamatan Jati Agung, Kabupaten Lampung Selatan, Lampung 35131. Penelitian ini dilakukan mulai bulan Januari – Juli 2025.

5. Ruang Lingkup Ilmu Pengetahuan

Penelitian ini termasuk dalam bidang ilmu manajemen, khususnya manajemen sumber daya manusia (SDM), dengan fokus pada pengaruh kepemimpinan, pendidikan, dan motivasi kerja terhadap kinerja personel. Studi ini menerapkan teori manajemen untuk meningkatkan efektivitas organisasi, terutama dalam lingkungan institusi kepolisian.

1.6. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dalam penelitian ini disusun sebagai berikut:

Bab 1: Pendahuluan, berisi latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

Bab 2: Landasan Teori, menguraikan teori-teori yang relevan tentang kepemimpinan, pendidikan, motivasi kerja, dan kinerja, serta penelitian terdahulu yang mendukung.

Bab 3: Metode Penelitian, menjelaskan desain penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, serta metode analisis yang digunakan.

Bab 4: Hasil dan Pembahasan, menyajikan hasil analisis data berdasarkan hasil pengolahan kuesioner yang telah disebarluaskan. Penjelasan mencakup statistik deskriptif, uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linear berganda,

serta pengujian hipotesis (uji t dan uji F). Selanjutnya dilakukan pembahasan yang mengaitkan hasil temuan dengan teori dan penelitian sebelumnya.

Bab 5: Kesimpulan dan Saran, memuat kesimpulan dari hasil penelitian yang merangkum temuan utama berdasarkan tujuan penelitian, serta saran-saran praktis yang dapat diterapkan oleh pihak Biro SDM Polda Lampung maupun implikasi akademis untuk penelitian selanjutnya. Saran disusun berdasarkan analisis terhadap pengaruh disiplin kerja, pelatihan, *reward* dan kompetensi terhadap tingkat produktivitas kerja.