

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kinerja adalah hasil dari pekerjaan yang memiliki keterkaitan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan kontribusi ekonomi (1). Ketika kinerja suatu organisasi menurun, hal ini mungkin disebabkan oleh karyawan yang tidak menghasilkan pekerjaan sesuai harapan atau tidak sesuai harapan perusahaan penting dalam menjaga stabilitas dan keamanan masyarakat. Sebagai institusi yang menjadi garda terdepan dalam penegakan hukum, Polri memiliki tanggung jawab besar dalam menciptakan rasa aman, menjaga ketertiban, dan menegakkan hukum di tengah masyarakat. Kinerja anggota Polri tidak hanya ditentukan oleh kompetensi individu, tetapi juga dipengaruhi oleh berbagai faktor internal dan eksternal (3). Efisiensi kerja, kedisiplinan, dan profesionalitas anggota Polri menjadi faktor internal sedangkan lingkungan kerja serta kompensasi menjadi faktor eksternal dalam mengukur keberhasilan institusi ini dalam melaksanakan tugasnya.

Kinerja anggota Polri di lingkungan Kepolisian Resor Mojokerto Kota menjadi fokus penelitian ini karena wilayah ini memiliki tantangan yang cukup kompleks. Sebagai wilayah perkotaan, Mojokerto dihadapkan pada dinamika sosial, ekonomi, dan budaya yang memerlukan respons cepat dan tepat dari pihak kepolisian. Kinerja optimal dari anggota Polri di wilayah ini menjadi kebutuhan mendasar untuk menjawab berbagai persoalan keamanan dan ketertiban. Namun, fakta di lapangan menunjukkan adanya variasi tingkat kinerja di antara anggota Polri yang bertugas, yang dipengaruhi oleh sejumlah faktor, termasuk lingkungan kerja dan kompensasi yang diterima. Hal ini seperti penelitian Budianto yang menyatakan bahwa kinerja karyawan Polsek Dukuh Pakis dipengaruhi secara signifikan oleh lingkungan kerja dan kompensasi (4). Serta oleh penelitian Syahrudin et al., yang mengatakan bahwa lingkungan kerja dan kompensasi berdampak nyata pada kinerja anggota Kepolisian (5).

Dalam penelitian ini, capaian kinerja anggota Polri pada Polres Mojokerto Kota menghadapi keterbatasan dalam penyajian data secara terbuka dan individual. Hal ini disebabkan oleh adanya ketentuan internal dan regulasi institusi Polri yang mengatur kerahasiaan, sehingga informasi terkait kinerja anggota secara terbuka dan setiap personal tidak dapat diungkapkan secara gamblang kepada pihak eksternal. Oleh karena itu, data kinerja yang dapat diperoleh dan disajikan dalam penelitian ini terbatas pada capaian kinerja secara umum dalam bentuk tabel rekapitulasi kinerja Polres. Data tersebut tetap relevan dan representatif untuk menggambarkan tingkat kinerja organisasi serta pencapaian tugas dan fungsi Polres Mojokerto Kota dalam periode penelitian. Berikut adalah tabel yang merangkum capaian kinerja Polres Mojokerto Kota selama tahun 2024:

Tabel 1. 1 Capaian Kinerja Polres Mojokerto Kota

Kategori	Tahun 2023	Tahun 2024	Perubahan (%)
Jumlah Perkara Kriminal	396	318	-19.7%
Kasus Narkoba	65	114	+75%
- Ganja (gram)	55.91	105	+88%
- Sabu-sabu (gram)	1,039.79	652.97	-38%
- Ekstasi (butir)	167	1	-99%
- Pil Double L (butir)	93,262	1,066,997	+1,043%
- Uang Tunai (Rp)	3,827,000	542,512,000	+14,076%
- Kendaraan Roda 4 (unit)	0	6	+100%
- Kendaraan Roda 2 (unit)	27	43	+59%
Pelanggaran Lalu Lintas			
- Tilang Manual	-	4,587	+7.3%
- Tilang Elektronik	-	1,334	+68.9%
- Tilang Elektronik Mobil Incar	-	322	-10.8%
Kecelakaan Lalu Lintas			
- Jumlah Kecelakaan	-	357	-
- Korban Meninggal Dunia	-	54	-
- Korban Luka Berat	-	7	-
- Korban Luka Ringan	-	435	-
Pelanggaran Ketertiban Umum			
- Penjualan Miras Ilegal	-	121	-
- Mabuk di Tempat Umum	-	233	-

Kategori	Tahun 2023	Tahun 2024	Perubahan (%)
- Tawuran dan Kenakalan Remaja	-	76	-

Sumber: Blok-A.com

Data capaian kinerja Polres Mojokerto Kota tahun 2024 menunjukkan adanya peningkatan signifikan dalam beberapa aspek, seperti penanganan kasus narkoba, pelanggaran lalu lintas, dan pelanggaran ketertiban umum. Penurunan jumlah perkara kriminal sebesar 19,7% dari 396 kasus pada tahun 2023 menjadi 318 kasus pada tahun 2024 mencerminkan efektivitas kinerja anggota Polri dalam menekan angka kriminalitas. Di sisi lain, peningkatan penanganan kasus narkoba, khususnya penyitaan pil *Double L* yang naik drastis hingga 1.043%, menunjukkan keberhasilan anggota Polri dalam memberantas peredaran narkoba di wilayahnya. Hal ini mengindikasikan bahwa anggota Polri di Polres Mojokerto Kota telah bekerja secara optimal, meskipun dihadapkan pada tantangan operasional yang cukup kompleks. Secara umum, kinerja Polres Mojokerto Kota pada 2024 menunjukkan peningkatan efektivitas penegakan hukum, ditandai dengan turunnya angka kriminalitas, meningkatnya pengungkapan kasus narkoba beserta nilai barang bukti, serta penguatan penindakan pelanggaran lalu lintas melalui sistem elektronik.

Namun, capaian tersebut tidak terlepas dari faktor internal dan eksternal yang diterima oleh anggota Polri. Kinerja karyawan merupakan hasil dari proses yang kompleks, baik dari diri karyawan sendiri (faktor internal) maupun upaya strategis dari perusahaan (faktor eksternal) (6). Sikap, kepribadian, tipe tubuh, jenis kelamin, usia, dan aspek lain yang berasal dari kepribadian seseorang adalah contoh elemen internal yang memengaruhi kinerja. Sementara itu, tempat kerja seseorang merupakan sumber elemen eksternal yang memengaruhi kinerja mereka. Misalnya, gaji yang diterima, pendapat karyawan lain, kebijakan organisasi, dan sebagainya. Dengan demikian, kompensasi, umpan balik perusahaan, dan tempat kerja adalah contoh elemen eksternal yang dapat berdampak pada kinerja karyawan (7). Keberhasilan dalam menurunkan angka kriminalitas dan menangani berbagai kasus

dengan tingkat kesulitan tinggi memerlukan lingkungan kerja yang kondusif, seperti fasilitas operasional yang memadai, koordinasi yang baik antaranggota, serta dukungan dari pimpinan. Selain itu, sistem kompensasi yang adil akan menjadi pendorong kinerja anggota, mengingat beban kerja mereka yang terus meningkat (8).

Salah satu faktor penting yang memengaruhi kinerja anggota POLRI adalah tempat kerja mereka. Selain menawarkan kenyamanan fisik, lingkungan kerja yang kondusif juga meningkatkan produktivitas dan efisiensi. Dalam konteks ini, lingkungan kerja mencakup faktor-faktor seperti fasilitas kantor, hubungan antar pegawai, dukungan dari atasan, serta tingkat keamanan di tempat kerja. Studi sebelumnya menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan motivasi kerja dan mengurangi tingkat stres pegawai, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja (9). Namun, di Kepolisian Resor Mojokerto Kota, terdapat indikasi bahwa lingkungan kerja belum sepenuhnya mendukung kinerja optimal anggota Polri.

Selain lingkungan kerja, faktor kompensasi juga memainkan peran signifikan dalam meningkatkan kinerja anggota Polri. Kompensasi dapat menjadi salah satu faktor terbesar yang dapat meningkatkan moral seseorang (10). Kompensasi yang adil dan memadai memberikan penghargaan terhadap usaha dan kontribusi anggota, sehingga dapat memotivasi mereka untuk bekerja lebih baik (11). Kompensasi ini mencakup gaji pokok, tunjangan, insentif, serta penghargaan non materi seperti promosi dan pengakuan. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa ketidakpuasan terhadap sistem kompensasi dapat menyebabkan penurunan motivasi kerja, yang berdampak pada rendahnya produktivitas.

Semakin baik sistem kompensasi yang diterapkan, semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan oleh individu. Kompensasi menjadi salah satu faktor kunci yang memotivasi aparat untuk bekerja secara maksimal, selain gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja (9). Dalam konteks institusi kepolisian, kompensasi yang adil dan sesuai dengan beban kerja berfungsi sebagai penghargaan atas dedikasi mereka, yang pada akhirnya meningkatkan motivasi kerja dan produktivitas. Dengan sistem kompensasi yang terstruktur, baik berupa gaji, tunjangan, maupun insentif lainnya,

anggota Polri dapat lebih fokus dalam melaksanakan tugasnya tanpa terganggu oleh ketidakpuasan terhadap hak-hak finansial. Data ini menggarisbawahi pentingnya peran kompensasi dalam mendukung kinerja optimal di lingkungan kerja kepolisian (8).

Salah satu tanggung jawab petugas kepolisian adalah melayani masyarakat. Ini bukanlah tugas yang sederhana. Para petugas kepolisian harus mampu mengatur emosi dan egonya agar dapat melaksanakan kewajibannya sebagai pelayan publik dan membuat masyarakat yang dilayaninya merasa puas, gembira, dan dihormati(12). Lima fungsi kepolisian, intelijen, investigasi, samapta, lalu lintas, dan bimbingan masyarakat, biasanya digunakan untuk melaksanakan tugas di Kepolisian Republik Indonesia. Dalam upaya menegakkan ketertiban dan keamanan publik, polisi dengan fungsi Samapta merupakan unit Polri yang selalu siap siaga untuk menghindari dan mencegah ancaman atau risiko yang merugikan masyarakat (13). Polisi Samapta dianggap sebagai "wajah polisi di lapangan" karena merekalah yang "dilihat" sebagai penegak hukum dan selalu berinteraksi langsung dengan masyarakat. Polisi Samapta beroperasi di area publik dan ruang terbuka lainnya, sehingga masyarakat dapat dengan bebas menilai perilaku mereka.

Tantangan dalam menciptakan lingkungan kerja yang ideal dan memberikan kompensasi yang memadai masih dirasakan di Kantor Kepolisian Resor (Polres) Mojokerto Kota khususnya anggota samapta. Meski telah ada upaya dari pimpinan untuk meningkatkan fasilitas dan memberikan pelatihan, serta memperbaiki sistem kompensasi, namun masih terdapat kendala dalam mencapai tingkat kinerja yang optimal. Berdasarkan survei yang dilakukan oleh Divisi Sumber Daya Manusia Polres Mojokerto Kota pada tahun 2023, ditemukan bahwa meskipun telah ada berbagai upaya peningkatan fasilitas dan pemberian tunjangan, beberapa faktor seperti *overload* pekerjaan dan kurangnya komunikasi yang efektif antara pimpinan dan anggota, serta komunikasi antar anggota masih menjadi kendala utama dalam meningkatkan kinerja anggota Polres di Mojokerto Kota. Untuk membuktikan hal tersebut saya telah melakukan wawancara *pra survey* yang menghasilkan data sebagai berikut.

Tabel 1. 2 Wawancara *Pra Survey*

Variabel	Pertanyaan	Jawaban
Kinerja	Apakah kuantitas dan kualitas pekerjaan yang telah anda berikan terhadap Polres Mojokerto Kota sudah sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan?	Pekerjaan telah diselesaikan sesuai dengan kewajiban masing-masing anggota karena komitmen dan ketekunan yang telah menjadi tugas para petugas kepolisian dalam menjalankan tugas mereka, meskipun beberapa di antaranya melebihi jadwal karena kesulitan yang dihadapi.
	Apakah selama menjalankan tugas sudah sesuai dengan perturan dan mengutamakan kejujuran?	Sebagai anggota polri sudah seharusnya mentaati peraturan dalam bertugas, dan kejujuran merupakan elemen utama dalam bertugas.
	Apakah Kerjasama tim sudah bisa dikelola dengan baik dalam menjalankan tugas?	Kerja sama tim disini mungkin agak kurang karena setiap anggota memiliki tugas dan fungsi masing-masing dalam berdinan.
Lingkungan Kerja	Apakah kondisi tempat kerja membuat anggota nyaman dan dapat melaksanakan tugas secara optimal dalam menjalankan fungsinya?	Kondisi kantor disini sudah sangat nyaman dan kondusif sehingga dapat menunjang dalam penyelesaian tugas secara optimal. Tetapi terdapat beberapa fasilitas kantor yang perlu ditingkatkan.
	Apakah hubungan antar karyawan dan hubungan dengan pemimpin berjalan baik sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan?	Hubungan antara karyawan dan pemimpin disini bisa dibilang cukup baik karena pemimpin selalu memberikan tugas dengan jelas, meskipun masih terdapat karyawan yang jarang berkomunikasi dengan pimpinan secara aktif tetapi hubungan karyawan dengan pimpinan cukup harmonis. Jika hubungan antar karyawan disini agak kurang akrab karena cenderung melakukan tugas masing-masing.
Kompensasi	Apakah kompensasi yang diberikan sudah sesuai dengan beban kerja yang diberikan?	Kompensasi yang diberikan sudah sesuai, tetapi terkadang terdapat beban kerja yang lebih berat sehingga kurang memuaskan.
	Apakah kompensasi yang diberikan	Iya, jika kompensasi yang diberikan sesuai dengan beban

Variabel	Pertanyaan	Jawaban
	mempengaruhi kinerja anda?	kerja bahkan bisa lebih maka semangat kerja akan semakin tumbuh.

Sumber data diolah, 2025

Berdasarkan *pra survey* anggota Polres di Mojokerto Kota dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan masih kurang sesuai dengan yang diharapkan yaitu kurang tepat waktu karena adanya kendala sehingga mereka merasa kualitas pekerjaannya belum sesuai dengan yang diharapkan. Kinerja yang membutuhkan kerja sama tim, menurut anggota masih kurang karena setiap anggota memiliki tugas dan fungsi masing-masing dalam berdinamis.

Berdasarkan lingkungan kerja, wawancara *pra survey* menunjukkan bahwa dari segi lingkungan fisik terdapat beberapa fasilitas kantor yang perlu ditingkatkan. Hasil wawancara lingkungan non fisik menunjukkan masih terdapat karyawan yang jarang berkomunikasi dengan pimpinan secara aktif tetapi hubungan karyawan dengan pimpinan cukup harmonis. Hubungan antar karyawan disini agak kurang akrab karena cenderung melakukan tugas masing-masing. Hasil ini didukung data yang diperoleh dari Polres Mojokerto Kota, tingkat kekerabatan dan kerja sama antar karyawan mencapai 35%, yang menunjukkan adanya kebutuhan untuk memperkuat lingkungan kerja non fisik di kalangan anggota Polri. Dari aspek kompensasi, hasil wawancara menunjukkan bahwa kompensasi yang diberikan sudah sesuai, tetapi terkadang terdapat beban kerja yang lebih berat sehingga kurang memuaskan. Hasil ini didukung *pra survey* menunjukkan bahwa tingkat kepuasan terhadap sistem kompensasi masih berada di angka 70%, yang menunjukkan perlunya evaluasi lebih lanjut terhadap kebijakan kompensasi yang diterapkan.

Berdasarkan survei awal yang dilakukan, beberapa anggota menyatakan bahwa fasilitas kantor masih perlu ditingkatkan, dan hubungan antarpegawai masih memerlukan pembinaan untuk menciptakan sinergi yang lebih baik. Kompensasi yang diberikan juga seharusnya disesuaikan dengan beban kerja yang diberikan seperti terdapat bonus tambahan atau sebagainya. Hasil survei awal tersebut mendukung peran lingkungan kerja dan kompensasi dalam meningkatkan kinerja

anggota Polri di Kepolisian Resor Mojokerto Kota. Dengan asumsi bahwa kondisi kerja dan kompensasi yang baik berkontribusi besar terhadap kinerja optimal, data ini memberikan dasar bahwa faktor lingkungan kerja dan kompensasi harus menjadi perhatian utama dalam pengelolaan sumber daya manusia di institusi kepolisian. Temuan ini dapat menjadi landasan untuk mengeksplorasi lebih jauh pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja di konteks Kepolisian Resor Mojokerto Kota.

Berbagai penelitian sebelumnya telah mengkaji pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai, tetapi sebagian besar fokus pada sektor swasta atau lembaga pemerintahan lainnya seperti penelitian yang dilakukan oleh Logahan et al., (14), Sugiarti, (15) dan Simamora & Sambas, (16). Sedangkan penelitian mengenai pengaruh kedua faktor ini pada kinerja anggota Polri, khususnya di tingkat Polres, masih terbatas. Selain itu juga pada penelitian yang dilakukan oleh Alfian & Mujisi, (17) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja polisi, dan penelitian yang dilakukan oleh Wahyudi, (18) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh negatif terhadap kinerja polisi. Hal ini menciptakan celah penelitian (*research gap*) yang perlu dijembatani untuk memberikan pemahaman yang lebih komprehensif tentang bagaimana lingkungan kerja dan kompensasi dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja anggota Polri di tingkat operasional.

Dengan mempertimbangkan pentingnya lingkungan kerja dan kompensasi dalam mendukung kinerja, serta tantangan yang dihadapi oleh Polres Mojokerto Kota, maka penelitian ini bertujuan untuk mengkaji lebih dalam pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja anggota Polri di Polres Mojokerto Kota. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam upaya perbaikan kualitas sumber daya manusia di kepolisian, khususnya di Polres Mojokerto Kota, serta menjadi acuan bagi pengembangan kebijakan yang lebih efektif dalam meningkatkan kinerja anggota Polri di masa depan.

1.2 Rumusan masalah

Berdasarkan uraian diatas maka rumusan masalahnya yaitu:

1. Bagaimana tingkat lingkungan kerja, kompensasi dan kinerja di Kantor Kepolisian Resor Mojokerto Kota?
2. Apakah pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja anggota Polri di Polres Mojokerto Kota?
3. Apakah pengaruh Kompensasi Dalam Meningkatkan Kinerja Anggota Polri di Kantor Kepolisian Resor Mojokerto Kota?
4. Apakah pengaruh lingkungan kerja dan Kompensasi secara simultan Dalam Meningkatkan Kinerja Anggota Polri di Kantor Kepolisian Resor Mojokerto Kota?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka tujuan dalam penelitian ini yaitu :

1. Untuk mengetahui kondisi tingkat lingkungan kerja, tingkat kompensasi dan kinerja di Kantor Kepolisian Resor Mojokerto Kota.
2. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja anggota Polri di Polres Mojokerto Kota.
3. Untuk menganalisis pengaruh Kompensasi Dalam Meningkatkan Kinerja Anggota Polri di Kantor Kepolisian Resor Mojokerto Kota.
4. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan Kompensasi secara simultan Dalam Meningkatkan Kinerja Anggota Polri Di Kantor Kepolisian Resor Mojokerto Kota.

1.4 Manfaat Penelitian

a. Manfaat Teoritis

Diharapkan bahwa penelitian ini akan memajukan teori manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait peran kompensasi dan lingkungan kerja dalam meningkatkan kinerja individu di dalam perusahaan. Temuan studi ini dapat digunakan sebagai sumber daya tambahan untuk menyelidiki lebih lanjut dampak variabel tempat kerja dan remunerasi terhadap kinerja pekerja, terutama dalam konteks organisasi pemerintahan seperti kepolisian. Penelitian ini juga dapat memperkaya literatur akademik dan menjadi dasar bagi penelitian-penelitian selanjutnya.

b. Manfaat Praktis

1. Bagi Polres Mojokerto Kota

Studi ini menjelaskan betapa pentingnya memiliki lingkungan kerja yang kondusif dan struktur penggajian yang efisien untuk meningkatkan kinerja anggota Polri. Hasil penelitian dapat digunakan sebagai masukan bagi pimpinan Polres Mojokerto Kota untuk menciptakan metode dan kebijakan untuk mendorong lingkungan kerja yang produktif serta struktur kompensasi yang adil dan inspiratif.

2. Bagi Organisasi

Organisasi dapat merasakan manfaat langsung dari peningkatan kinerja anggota Polri melalui pelayanan yang lebih cepat, tepat, dan profesional. Dengan kinerja yang optimal, Polres Mojokerto Kota dapat memberikan perlindungan, keamanan, dan ketertiban yang lebih baik kepada masyarakat, sehingga menciptakan lingkungan yang lebih aman dan nyaman.

