

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam eksistensi sebuah organisasi. Melalui pengelolaan sumber daya manusia yang baik, keberhasilan organisasi dalam mencapai visi, misi maupun strategi dapat terwujud. Kualitas sumber daya manusia menjadi prioritas utama untuk ditingkatkan, karena tidak dapat dilepaskan dari segala bentuk masalah yang terjadi di negara berkembang. Sesuai dengan pernyataan Soemitro (2005), sumber daya manusia berkualitas menjadi sesuatu yang langka untuk ditemukan di negara berkembang termasuk di Indonesia, khususnya dalam ruang lingkup birokrasi.

Hal yang sama juga terjadi pada Kepolisian Republik Indonesia (Polri), dimana kemampuan yang dimiliki oleh masing-masing personil / anggota / SDM berpengaruh terhadap keberhasilan dalam pencapaian tugas pokok dan fungsi Polri. Sumber daya manusia yang berkualitas, bermoral dan profesional sangat dibutuhkan guna menghadapi setiap tantangan yang muncul. Melalui pemanfaatan dan pengelolaan sumber daya manusia yang optimal, peningkatan kinerja pada Kepolisian Republik Indonesia dapat direalisasikan.

Perkembangan kemajuan masyarakat yang semakin pesat, mendorong Polisi Republik Indonesia untuk terus melakukan pembenahan guna

mendukung keberhasilan reformasi birokrasi. Hal ini sesuai dengan yang ditegaskan dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2002 bahwa seiring dengan merebaknya arus globalisasi, hak asasi manusia, supremasi hukum, tuntutan terhadap kinerja polisi semakin meningkat. Sebagai pelayan masyarakat, polisi harus dapat memberikan pelayanan yang terbaik. Hal tersebut dapat tercipta apabila tersedia sumber daya manusia yang profesional dan berkualitas dalam melaksanakan pekerjaannya.

Pencapaian tugas pokok dan fungsi tidak dapat dilepaskan dari perilaku yang berhubungan dengan sumber daya manusia. Kinerja individu mempengaruhi kinerja organisasi (Gibson et al., 2012). Kinerja kepolisian tentunya tergantung dari bagaimana perilaku kinerja polisi di dalamnya. Oleh karena itu sangat penting untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku proaktif polisi yang hasil akhirnya yaitu pencapaian kinerja kepolisian sesuai dengan tujuan yang ditetapkan.

Pengawasan adalah salah satu faktor penting dalam pencapaian hasil pekerjaan agar sesuai dengan yang telah direncanakan (Koontz dan O'Donnell, 2001). Pengawasan proses pada kepolisian bertujuan agar perilaku yang dihasilkan polisi sesuai dengan mekanisme dan peraturan yang ada. Sebagai contoh yaitu kontinuitas tingkat laporan, koreksi mekanisme atau prosedur pelaksanaan dan evaluasi terhadap mekanisme yang telah dijalankan. Adanya pengawasan tentu akan berpengaruh terhadap perilaku proaktif polisi dalam pelaksanaan tugas sehari-hari.

Adanya pekerjaan rutin polisi bahkan melebihi dari tupoksi dapat menyebabkan tingkat stres pada pekerjaan. Ada banyak faktor pemicu terjadinya stres kerja, antara lain beban kerja yang tinggi, desakan batas penyelesaian kerja, belum adanya supervisor yang berkualitas, lingkungan kerja yang tidak kondusif dan faktor-faktor lain yang tidak mendukung terhadap pelaksanaan tupoksi (Mangkunegara, 2011).

Tantangan yang cukup berat yang dihadapi oleh polisi ketika bekerja di lapangan memerlukan perubahan dan inisiatif personal. Hal ini terutama pada polisi reserse kriminal yang harus selalu siaga, berfikir cepat, tanggap dan tepat dalam merespon segala peristiwa di lapangan. Kesalahan dalam setiap pengambilan keputusan dapat berakibat fatal, pencapaian tupoksi tertunda hingga atau tidak mencapai target yang telah ditentukan.

Motivasi menjadi salah satu unsur pokok di dalam melakukan suatu pekerjaan. Motivasi merupakan bentuk dorongan baik tenaga maupun kekuatan yang berasal dari dalam diri individu guna mencapai sesuatu baik melalui diri sendiri (intrinsik) dan lingkungan (ekstrinsik) (Elliot dan Howard, 1999). Motivasi intrinsik sebagai dorongan yang muncul dari diri sendiri tanpa adanya paksaan dari orang lain, menjadi salah satu kunci dalam tercapainya perilaku proaktif. Adanya pengawasan yang ketat dan beban kerja yang berat pada kepolisian, apabila tidak diimbangi dengan adanya motivasi intrinsik tentu akan menjadi hambatan dalam tercapainya perilaku proaktif polisi itu sendiri.

Perilaku proaktif atau sering disebut dengan perilaku antisipatif bertujuan untuk mempengaruhi diri sendiri maupun lingkungan pekerjaan (Grant & Ashford, 2008) yang bermanfaat bagi organisasi hubungannya dengan kinerja individu dan organisasi secara keseluruhan demi mencapai tujuan ataupun keberhasilan organisasi (Fay & Frese et. al. 2007).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa perilaku proaktif dapat dipengaruhi oleh pengawasan. Pengawasan sendiri terbagi menjadi pengawasan secara langsung (*direct relation*) dan pengawasan secara tidak langsung (*indirect relation*), keduanya memiliki yang positif dan signifikan terhadap perilaku proaktif (Sonnentag & Spychala, 2012). Penelitian yang sama juga dilakukan Hooft & Bakker (2015) yang menunjukkan bahwa pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku proaktif. Pengawasan berperan penting di dalam organisasi karena berpengaruh terhadap proses yang berjalan dalam setiap pekerjaan.

Tianan et. al. (2015) dalam penelitiannya menyebutkan bahwa pengawasan secara langsung melalui dukungan supervisor (*supervisor support-direct relation*) terhadap stres kerja yang diklasifikasikan menjadi tuntutan kerja (*job demands*) dan beban kerja (*workload*), berpengaruh negatif dan signifikan. Hasil yang sama juga diungkapkan oleh Mc Calister et. al (2006) bahwa dukungan supervisor sebagai salah satu bentuk pengawasan secara langsung terhadap stres kerja memiliki pengaruh yang negatif. Namun berbeda dengan pernyataan tersebut, hasil penelitian Parker

& Amiot (2013) menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh antara *job control* atau pengawasan kerja terhadap beban kerja (*workload*).

Berbagai macam bentuk stres menjadi salah satu faktor situasional dalam memprediksi perilaku proaktif. Stres kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap perilaku proaktif (Ouwehand & Benzing, 2006). Namun hasil yang berbeda dikemukakan Sonnentag & Spychala (2012), bahwa stres kerja secara langsung (*situational constraint-direct relation*) tidak berpengaruh terhadap perilaku proaktif. Hubungan antara stres kerja melalui RBSE (*Role Breath-Self Efficacy*) terhadap perilaku proaktif terbukti tidak signifikan. Sedangkan stres kerja (*time pressure*) melalui RBSE positif dan signifikan tetapi (*time pressure-direct relation*) tidak berpengaruh terhadap perilaku proaktif.

Beban kerja juga berpengaruh terhadap motivasi intrinsik. Hal ini ditunjukkan melalui pengaruh negatif antara stres kerja (konflik kerja) terhadap motivasi intrinsik (Koulobandi & Mahdavi, 2012). Motivasi intrinsik merupakan bentuk dorongan dari diri sendiri tanpa pengaruh ataupun paksaan dari luar (orang lain). Motivasi intrinsik sendiri memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap perilaku proaktif menurut (Mallin & Finkle, 2014). Namun hal berbeda diungkapkan Ohly & Fritz (2007) bahwa motivasi intrinsik tidak berpengaruh terhadap individu yang dinilai memiliki perilaku proaktif.

Secara lebih sederhana, ringkasan hasil research gap di dalam penelitian ini yang mendasari peneliti tertarik untuk melihat pengaruh

variabel pengawasan proses, beban kerja dan motivasi intrinsik terhadap perilaku proaktif dengan modal sosial sebagai variabel moderasi dijelaskan pada Tabel Research Gap.

Tabel 1.1
Research Gap
Variabel Pengawasan Proses

Variabel	Research Gap	Peneliti	Judul	Pendapat / Temuan
Pengawasan proses	Adanya perbedaan pengaruh pengawasan terhadap beban kerja	Tianan Yang, Yu-Ming Shen, Yuanling Liu, Qian Chen & Lai-Chu See (2015)	<i>Effects of Co-Worker and Supervisor Support on Job-Stress and Presenteeism in an Aging Workforce : A Structural Equation Modelling Approach</i>	Pengawasan (<i>supervisor support-direct relation</i>) terhadap stres kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan
		Katherine T. M, Christyn L.D; Judith A. W.; Mark W.M; Mary A. S. (2006)	<i>Hardiness and Support at Work as Predictor of Work Stress and Job Satisfaction</i>	Pengawasan (<i>supervisor support</i>) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja
		Stacey L.Parker, Nerina L. Jimmieson & Chateine E. Amiot (2013)	<i>Self-Determination, Control, and Reactions to Changes in Workload : A Work Simulation</i>	Tidak ada pengaruh antara kontrol kerja terhadap beban kerja (<i>workload</i>)

Tabel 1.2
Research Gap
Variabel Beban Kerja

Variabel	Research Gap	Peneliti	Judul	Pendapat / Temuan
Beban Kerja	Adaya perbedaan pengaruh antara beban kerja dan perilaku proaktif	Carolijn Ouwehand, Denise T. D. De Ridder & Jozien M. Benzing (2006)	<i>Situational aspect are more important in shaping proactive behaviour than individual characteristics : A vignette study among adults preparing for ageing</i>	Stres kerja (<i>direct relation</i>) memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap perilaku proaktif
		Sabine Sonnentag & Anne Spychala (2012)	<i>Job Control and Job Stressors as Predictors of Proactive Work Behavior: Is Role Breadth Self-Efficacy the Link?</i>	✓ Stres kerja (<i>situational constraint-direct relation</i>) tidak berpengaruh terhadap perilaku proaktif ✓ Stres kerja (<i>situational constraint</i>) berpengaruh negatif terhadap RBSE namun hanya sedikit yang signifikan; hubungan antarasituational constraint dan perilaku proaktif melalui RBSE tidak signifikan. ✓ Stres kerja (<i>time pressure-direct relation</i>) tidak berpengaruh terhadap perilaku proaktif

Tabel 1.3
Research Gap
Variabel Motivasi Intrinsik

Variabel	Research Gap	Peneliti	Judul	Pendapat / Temuan
Motivasi Intrinsik	Adanya perbedaan pengaruh motivasi intrinsik terhadap perilaku proaktif	Michael L. Mallin, Charles B. Ragland & Todd Finkle. (2014)	<i>The Proactive Behavior of Younger Salespeople : Antecedents and Outcomes</i>	Motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku proaktif
		Sandra Ohly & Charlotte Fritz (2007)	<i>Challenging the Status quo : What motivates proactive behavior?</i>	Motivasi intrinsik tidak berpengaruh terhadap perilaku proaktif

Berdasarkan data BPS Kabupaten Rembang, jumlah penduduk Rembang pada tahun 2013 adalah 611.495 jiwa. Sedangkan pada tahun 2014 sejumlah 616.901 jiwa dan pada tahun 2015 sebanyak 621.134 jiwa yang tersebar pada 14 kecamatan.

Tabel 1.4
Jumlah Kuat Pers Polres Rembang Periode Tahun 2013 S/D 2015

No.	Uraian	Thn. 2013	Thn. 2014	Thn. 2015
1	Perwira	60	68	74
2	Bintara	621	601	614
Jumlah :		681	669	688

Sumber : Data Personil Polres Rembang tahun 2015

Berdasarkan Tabel 1.1 didapatkan rasio perbandingan jumlah polisi dan penduduk di Kabupaten Rembang tahun 2013 adalah (1:898), tahun 2014 adalah (1:922) dan tahun 2015 adalah (1:903). Sedangkan perbandingan jumlah polisi dan jumlah penduduk yang ideal berdasarkan (*police ratio*) adalah 1:300. Dengan perbandingan 3 kali lipat tersebut tentu menjadi salah satu masalah serius yang berdampak pada tuntutan kinerja yang tinggi bagi polisi di Polres Rembang dalam melayani masyarakat.

Pengawasan, beban kerja dan motivasi intrinsik menjadi faktor-faktor yang penting dalam peningkatan perilaku proaktif. Namun hasil studi di Satuan Reserse Kriminal masing-masing Polres Kabupaten dapat berbeda. Hal ini dikarenakan perilaku dari masing-masing personil polisi yang berbeda di dalam menghadapi setiap masalah saat bekerja.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan research gap dan fenomena di atas maka rumusan masalahnya adalah: *Bagaimana model peningkatan perilaku proaktif Polisi Satuan Reserse Kriminal Kabupaten Rembang dalam konteks modal sosial.* Kemudian pertanyaan penelitiannya:

1. Bagaimana pengaruh pengawasan proses terhadap beban kerja dan perilaku proaktif?
2. Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap motivasi intrinsik dan perilaku proaktif?
3. Bagaimana pengaruh motivasi intrinsik terhadap perilaku proaktif?

4. Bagaimana pengaruh motivasi intrinsik terhadap perilaku proaktif dengan modal sosial sebagai variabel moderasi?

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk :

1. Menganalisis pengaruh pengawasan proses terhadap beban kerja dan perilaku proaktif.
2. Menganalisis pengaruh beban kerja terhadap motivasi intrinsik dan perilaku proaktif.
3. Menganalisis pengaruh motivasi intrinsik terhadap perilaku proaktif.
4. Menganalisis pengaruh motivasi intrinsik terhadap perilaku proaktif dengan modal sosial sebagai variabel moderasi.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah :

1. **Bagi Kepolisian Resor Rembang**, untuk memperluas khasanah teori dan penelitian terdahulu mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku proaktif serta memberikan kontribusi dalam bidang ilmu manajemen sumber daya manusia.
2. **Bagi peneliti**, berupa kesempatan untuk mempelajari hal-hal yang berkaitan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku proaktif dalam suatu penelitian dan mengembangkan teori lebih dalam.

3. **Bagi praktisi pendidikan,** dapat menambah wawasan bagi pengembangan Ilmu Manajemen khususnya Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).