

BAB I

PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang

Salah satu upaya menciptakan masyarakat madani yang adil, makmur, dan beradab berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 adalah pemeliharaan keamanan dalam negeri. Dalam UU Nomor 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia, keamanan dan ketertiban masyarakat adalah suatu kondisi dinamis masyarakat sebagai salah satu prasyarat terselenggaranya proses pembangunan nasional dalam rangka tercapainya tujuan nasional yang ditandai oleh terjaminnya keamanan, ketertiban, dan tegaknya hukum, serta terbinanya ketenteraman, yang mengandung kemampuan membina serta mengembangkan potensi dan kekuatan masyarakat dalam menangkal, mencegah, dan menanggulangi segala bentuk pelanggaran hukum dan bentuk-bentuk gangguan lainnya yang dapat meresahkan masyarakat.

Sebagai salah satu alat negara, Kepolisian Negara Republik Indonesia dibentuk dengan tujuan untuk mewujudkan keamanan dalam negeri yang meliputi terpeliharanya keamanan dan ketertiban masyarakat, tertib dan tegaknya hukum, terselenggaranya perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat, serta terbinanya ketenteraman masyarakat dengan menjunjung tinggi hak asasi manusia. Dalam pelaksanaan tugasnya, Kepolisian Negara Republik Indonesia meliputi seluruh wilayah negara Republik Indonesia.

Polisi merupakan salah satu pilar yang penting, karena badan tersebut mempunyai peranan yang sangat penting dalam mewujudkan janji-janji hukum

menjadi kenyataan. Sebagai lembaga birokrasi kontrol sosial dan juga memberi pelayanan serta interpretasi hukum, akan menjadi lebih lengkap bahwa polisi mewujudkan janji-janji hukum. Salah satu tantangan yang dihadapi polisi dalam pelaksanaan tugas kesehariannya adalah adanya kesenjangan yang terjadi yaitu kurang pemahannya masyarakat terhadap tugas polisi dalam menangani gangguan keamanan dan ketertiban di tengah-tengah masyarakat.

Tak dapat dipungkiri bahwa permasalahan keamanan dan ketertiban masyarakat selalu terjadi. Hal ini ditandai dengan meningkatnya indeks kriminalitas, serta semakin Oberagamnya jenis-jenis kejahatan yang terjadi. Ketika tingkat kriminalitas mengalami peningkatan maka dibutuhkan kontrol institusional dari aparat penegak hukum, untuk menjamin keamanan dan ketertiban.

Data kriminalitas wilayah kerja Polres Kupang dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 1.1
Data Kriminalitas Wilayah Polres Kupang Juli – September 2021

No	Jenis Kasus	Juli	Agustus	September
1	Kekerasan bersama	2	2	7
2	Penghinaan / cemar nama baik	-	-	1
3	Penganiyaan biasa	17	19	22
4	Pencurian biasa	2	1	5
5	Penggelapan	1	1	-
6	Penipuan	1	-	-
7	Penyerobotan tanah	2	1	1
8	Pengerusakan	-	2	8
9	Perlindungan anak	4	-	-
10	Kekerasan Dalam Rumah Tangga (KDRT)	4	3	1
11	Penghinaan ringan	-	2	1
12	Pemalsuan surat	1	-	-
13	Percabulan	1	1	-
14	Pelanggaran Lalu Lintas	45	90	126
Jumlah Laporan Kasus Kriminalitas		80	122	172

Sumber: Laporan Bulanan Polres Kupang, 2021

Data pada Tabel 1.1 menunjukkan adanya kenaikan jumlah laporan kasus. Pada bulan Juli, jumlah laporan kriminalitas sebanyak 80 kasus. Sedangkan pada bulan Agustus, jumlah laporan kriminalitas sebanyak 122 kasus atau terjadi kenaikan 42 kasus dari bulan sebelumnya. Pada September, terjadi lagi kenaikan jumlah laporan kriminalitas menjadi 172 kasus, atau naik sebanyak 50 kasus dari bulan sebelumnya.

Dalam menjaga keamanan dan ketertiban masyarakat tidak bisa mengandalkan Polri saja karena Polri tidak akan mampu untuk menjaga Kamtibmas ini sendiri tanpa bantuan dari masyarakat. Karena perbandingan jumlah masyarakat dengan Polri jauh berbeda. Pada Polres Kupang, perbandingan jumlah polisi dengan jumlah masyarakat yang harus dilayani adalah sebagai berikut:

Tabel 1.2
Perbandingan Jumlah Polisi dan Masyarakat Wilayah Polres Kupang

Jumlah Masyarakat	403582 orang
Jumlah Anggota Polisi	650 anggota
Perbandingan	Jumlah Masyarakat : Jumlah Anggota Polisi
	403582 : 650
Dibulatkan	621

Sumber: Laporan Bulanan Polres Kupang, 2021

Dari data jumlah masyarakat dan jumlah anggota polisi Polres Kupang, maka diketahui bahwa perbandingan jumlah polisi dengan masyarakat yang dilayani adalah 1:621 atau dengan kata lain bahwa 1 anggota Polres Kupang mempunyai tugas melayani 621 Masyarakat di wilayah hukum Polres Kupang.

Penempatan anggota polisi pada Tabel 1.2 tersebut dapat diuraikan sebagai berikut.

Tabel 1.3
Penempatan Anggota Polisi Polres Kupang

No	Unit	Jumlah Anggota
1	Polres Kupang	322
2	Polsek Kupang Barat	31
3	Polsek Amarasi Timur	21
4	Polsek Kupang Tengah	26
5	Polsek Kupang Timur	24
6	Polsek Fatuleu	20
7	Polsek Amfoang Selatan	20
8	Polsek Semau	15
9	Polsek Amabi Oefeto Timur	12
10	Polsek Sulamu	15
11	Polsek Amarasi Timur	15
12	Polsek Takari	16
13	Polsek Amfoang Timur	18
14	Pama dan Bintara Polres	19
15	Pos Polisi Wilayah Kabupaten Kupang	76
Total Jumlah Anggota		650

Sumber: Laporan Bulanan Polres Kupang, 2021

Data Tabel 1.3 menunjukkan penyebaran penempatan anggota polisi di wilayah kerja Polres Kupang. Jumlah anggota pada pos polisi sebanyak 76 anggota tersebar lagi ke 14 (empat belas) pos polisi.

Polisi sebagai ujung tombak dalam menciptakan keamanan dan ketertiban masyarakat, Polri harus mampu beradaptasi dengan segala perubahan dan perkembangan yang terjadi dalam kehidupan masyarakat. Di tengah dinamika perkembangan yang begitu pesat, Polri menghadapi tantangan yang semakin berat dan kompleks yang berakibat perluasan bentang tugas Polri. Dalam menghadapi perubahan yang cepat, Polri harus memiliki pandangan visioner, mampu membimbing dan memberikan arah perkembangan yang lebih tinggi dibandingkan dengan permasalahan yang dihadapi. Sebagai pedoman lanjutan telah dirumuskan Visi dan Misi Polri sebagai berikut: “Terwujudnya postur Polri yang profesional,

bermoral dan modern, sebagai pelindung, pengayom dan pelayan masyarakat yang terpercaya dalam memelihara Kamtibmas dan menegakkan hukum“.

Untuk itu Polri menerapkan penempatan personil Polsek yang bertugas atau berkantor di desa atau kelurahan. Polri memberikan jabatan kepada personil ini dengan nama Bhayangkara Pembina Keamanan dan Ketertiban Masyarakat (Bhabinkamtibmas). Dengan ditempatkannya personil Bhabinkamtibmas ini diharapkan Polri lebih cepat dalam menangani permasalahan yang ada di masyarakat. Masyarakat lebih akrab dengan Polri karena Bhabinkamtibmas diberikan tugas tetap di wilayah desa tersebut. Jadi masyarakat bisa memberikan informasi apa saja yang sekiranya perlu tindak lanjut oleh Polri melalui personil Bhabinkamtibmas ini.

Bhabinkamtibmas diberikan tugas pokok untuk melaksanakan *door to door system* atau 3 in 1, yaitu melaksanakan kunjungan setiap hari minimal 3 (tiga) kepala keluarga. Dengan diberikannya tugas untuk berkunjung ke rumah warga masyarakat ini Bhabinkamtibmas bisa mengetahui dan mengenal warga masyarakatnya. Bahkan Kepolisian juga menjadi lebih mudah menyampaikan informasi kepada masyarakat. Disini anggota Bhabinkamtibmas bisa menyampaikan pesan kamtibmas ataupun menerima informasi dari masyarakat. Bhabinkamtibmas juga harus bisa menggali informasi kepada masyarakat.

Sebagai salah satu wilayah tugas POLRI, Kepolisian Resor (Polres) Kupang juga memiliki Bhabinkamtibmas untuk menjamin kemananan dan ketertiban di wilayah Kabupaten Kupang. Ruang lingkup Bhabinkamtibmas Polres Kupang adalah mencakup 166 Desa dan 17 Kelurahan, sehingga total daerah pelayanan adalah 183 wilayah. Berdasarkan laporan bulanan pelaksanaan tugas pada Agustus s/d Oktober 2020, kinerja Bhabinkamtibmas Polres Kupang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.4
Data Kinerja Bhabinkamtibmas Polres Kupang
Agustus – Oktober 2020

No	Kegiatan/ Pelayanan	Target Kerja (Desa/Lokasi)		Jumlah Pencapaian (Desa/Lokasi)			Sisa (%)
1	Kunjungan Desa	166	Desa	87	Desa	52,41%	47,59%
2	Kunjungan rumah penduduk	2027	Rumah	1562	Rumah	77,06%	22,94%
3	Kunjungan instansi	15	Instansi	7	Instansi	46,67%	53,33%
4	Mengikuti musyawarah desa	24	Musdes	18	Musdes	75,00%	25,00%
5	Monitoring Pencairan dan penyaluran Dana Desa	12	Desa	9	Desa	75,00%	25,00%
6	Monitoring pelaksanaan pembangunan	12	Kegiatan	9	Kegiatan	75,00%	25,00%
7	Binluh tentang Dana Desa	16	Kegiatan	6	Kegiatan	37,50%	62,50%
Jumlah		2272		1698		74,74%	25,26%

Sumber: Laporan bulanan Bhabinkamtibmas Polres Kupang, 2021

Tabel 1.4 menunjukkan bahwa pencapaian target Bhabinkamtibmas Polres Kupang belum sesuai yang diharapkan. Sepanjang 3 bulan terakhir yaitu Agustus, September dan Oktober 2020, pencapaian target hanya 74,74%. Hal ini mengindikasikan bahwa adanya fenomena sehingga Bhabinkamtibmas Polres Kupang tidak mencapai target atau belum memberikan kinerja yang baik.

Hasil data kinerja pada Tabel 1.4 juga didukung dengan penilaian akhir tahun pada masing-masing Bhabinkamtibmas Polres Kupang. Setiap tahunnya, kinerja Bhabinkamtibmas Polres Kupang diukur berdasarkan 3 (tiga) aspek, yaitu kuantitas, kualitas dan waktu.

1. Kuantitas (target output).

Berupa jumlah hasil kerja seperti: dokumen, laporan, kegiatan.

2. Kualitas (target kualitas).

Kualitas harus memprediksi pada mutu hasil kerja yang terbaik, target kualitas diberikan nilai paling tinggi 100 (seratus).

3. Perilaku kerja.

Setiap tingkah laku, sikap atau tindakan yang dilakukan oleh anggota Polri atau tidak melakukan sesuatu yang seharusnya dilakukan sesuai dengan ketentuan perundang-undangan atau aturan organisasi Polri.

Rentang nilai adalah sebagai berikut.

1. Predikat A atau Sangat Baik (Nilai 91-100)

Pencapaian kerja melebihi target, Hasil kerja sempurna, tidak ada kesalahan, tidak ada revisi, dan pelayanan di atas standar yg ditentukan

2. Predikat B atau Baik (Nilai 76-90)

Hasil kerja mempunyai 1 atau 2 kesalahan kecil, tidak ada kesalahan besar

3. Predikat C atau Cukup Baik (Nilai 61-75)

Kinerja memenuhi target dengan adanya koreksi atau catatan perbaikan, Hasil kerja mempunyai 3 atau 4 kesalahan kecil

4. Predikat D atau Tidak Baik (Nilai 51-60)

Kinerja tidak memenuhi target dan ada kesalahan besar, revisi, dan pelayanan tidak cukup memenuhi standar yg ditentukan

5. Predikat E atau Sangat Tidak Baik (Nilai di bawah 50)

Kinerja sangat buruk, Hasil kerja mempunyai lebih dari 5 kesalahan kecil dan ada kesalahan besar, kurang memuaskan, revisi, pelayanan di bawah standar yg ditentukan

Berdasarkan data penilaian Bhabinkamtibmas Polres Kupang, diperoleh gambaran sebagai berikut.

Tabel 1.5
Penilaian Akhir Tahun Bhabinkamtibmas Polres Kupang Tahun 2020

No	Predikat Nilai	Jumlah Anggota	%
1	A	6	9,23%
2	B	20	30,77%
3	C	36	55,38%
4	D	3	4,62%
Jumlah		65	100%

Sumber: Penilaian Akhir Tahun 2020, diolah 2021

Berdasarkan data penilaian pada Tabel 1.5, diketahui bahwa nilai yang diperoleh 65 anggota Bhabinkamtibmas Polres Kupang adalah berbeda-beda. Mayoritas anggota Bhabinkamtibmas Polres Kupang memperoleh nilai C, dengan jumlah 36 orang. Hal ini disebabkan hasil kerja yang dicapai masih terdapat koreksi atau catatan perbaikan. Terdapat juga 6 orang anggota yang memperoleh nilai A karena pencapaian kerjanya melebihi target. Selanjutnya, 20 orang anggota memperoleh nilai B karena hasil kerjanya terdapat 1 atau 2 kesalahan kecil dan tidak ada kesalahan besar. Tak dapat dipungkiri, bahwa masih terdapat 3 orang anggota yang kinerjanya tidak memenuhi target sehingga memperoleh nilai D. Pada tabel ini juga terlihat bahwa tidak terdapat anggota yang kinerjanya sangat buruk, sehingga tidak terdapat anggota yang memperoleh nilai E. Diduga, terdapat permasalahan yang mempengaruhi kinerja anggota, sehingga belum banyak anggota yang mencapai predikat “baik” dan “sangat baik”.

Menurut Tiffin dan Cormick dalam Sutrisno (2016: 103), kinerja pegawai yang bekerja dalam setiap organisasi akan dipengaruhi oleh umur, temperamen, motivasi kerja, komunikasi, kecerdasan emosional, lingkungan kerja, dan budaya

organisasi. Selanjutnya, Kasmir (2016: 189) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain: kompetensi, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, disiplin kerja. Dalam penelitian ini yang diteliti adalah motivasi kerja, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja.

Variabel pertama adalah motivasi kerja. Afandi (2018: 23) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah keinginan yang timbul dari seseorang atau individu yang akan mendorong untuk melakukan aktivitas tertentu dengan kerelaan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas tersebut adalah hasil yang baik dan berkualitas. Untuk itu, dibutuhkan motivasi kerja yang baik agar pegawai melakukan pekerjaan dengan cepat dan bertanggungjawab.

Berdasarkan hasil wawancara dengan 4 (empat) orang Bhabinkamtibmas Polres Kupang, para anggota Bhabinkamtibmas Polres Kupang mengakui bahwa belum optimal melaksanakan tugas karena terkadang merasa jenuh dalam melaksanakan rutinitas tugas, sehingga semangat untuk melaksanakan tugas juga menurun. Hal ini diperkuat dengan hasil pengamatan, dimana selama 4 hari pengamatan, ditemukan fakta bahwa terdapat anggota Bhabinkamtibmas Polres Kupang yang melakukan kunjungan desa setelah mendapat laporan masalah kamtibmas di desa tersebut. Sedangkan jika belum ada laporan masalah, maka anggota Bhabinkamtibmas Polres Kupang tidak melakukan kunjungan desa.

Berdasarkan data kunjungan desa Tahun 2021, diperoleh data sebagai berikut:

Tabel 1.6
Realisasi Kunjungan Desa Januari-Mei 2021

No	Bulan	Jumlah Target Kunjungan (Desa)	Jumlah Kunjungan Desa Yang Dilaksanakan (Jumlah Desa)	
1	Januari	14	9	64,29%
2	Februari	16	9	56,25%
3	Maret	18	11	61,11%
4	April	16	9	56,25%
5	Mei	17	12	70,59%

Sumber: Laporan kerja Bhabinkamtibmas Polres Kupang, 2021

Data pada Tabel 1.6 menunjukkan bahwa jumlah kunjungan yang dilakukan oleh Bhabinkamtibmas Polres Kupang belum sesuai target yang ditetapkan. Belum tercapainya jumlah kunjungan ini disebabkan, setiap anggota yang telah diberikan target kunjungan ke desa binaan, namun kunjungan yang dilakukan hanya jika terdapat masalah di suatu desa. Data ini sekaligus mendukung hasil wawancara sebelumnya yang menyatakan bahwa anggota Bhabinkamtibmas Polres Kupang tidak melakukan kunjungan desa secara rutin. Dimana, kunjungan dilakukan jika terdapat pengaduan dari masyarakat terkait masalah keamanan atau ketertiban yang terjadi di desa.

Variabel kedua adalah kepuasan kerja. Handoko dalam Sutrisno (2016: 74) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan dalam memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Selanjutnya, As'ad (2004: 104) menyatakan bahwa kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerjasama antara pimpinan dengan sesama karyawan dalam suatu organisasi. Dalam kaitannya dengan motivasi kerja, Mangkunegara (2017: 74) berpendapat bahwa motivasi kerja

merupakan dorongan atau semangat untuk bekerja dan kepuasan kerja adalah salah satu aspek yang menjadi bagian dari semangat tersebut. Dengan demikian, jika pegawai memiliki rasa puas atas pemenuhan kebutuhannya, maka akan menjadi pemacu semangat pegawai bekerja.

Menurut 6 (enam) orang anggota Bhabinkamtibmas Polres Kupang yang diwawancarai, mereka mengemukakan bahwa terdapat rasa kurang puas anggota karena minimnya kompensasi yang diterima. Berdasarkan data, diketahui bahwa jumlah kompensasi Bhabinkamtibmas Polres Kupang adalah sebesar Rp. 1.100.000,-. Jumlah ini dirasa kurang karena kompensasi tersebut justru digunakan untuk perawatan kendaraan dinas, seperti ganti oli, ganti ban, pengisian bahan bakar banyak. Sehingga kompensasi yang diterima tidak sepenuhnya untuk kebutuhan hidup Bhabinkamtibmas Polres Kupang.

Berdasarkan hasil wawancara dengan 4 (empat) orang anggota Bhabinkamtibmas Polres Kupang, diperoleh informasi sebagai berikut.

1. Selain permasalahan kompensasi, kepuasan kerja anggota Bhabinkamtibmas Polres Kupang juga karena adanya penugasan lain, selain tugas sebagai Bhabinkamtibmas. Misalnya, anggota Bhabinkamtibmas Polres Kupang juga dilibatkan dalam tugas penjagaan, operasi yustisi, pengawalan kasus pembunuhan atau kasus lain yang ditangani Polres Kupang. Hal ini mengakibatkan bertambahnya beban kerja, sehingga kunjungan ke desa menjadi tidak optimal.
2. Beban tugas antara tugas pokok dan instruksi lisan dan tulisan dari atasan membuat penyelesaian tugas membutuhkan waktu melebihi jam kerja. Misalnya seorang Bhabinkamtibmas memang secara objektif hanya mengurus segala sesuatu yang berkaitan keamanan dan ketertiban di desa binaan. Namun, sebagai

bagian dari Polres Kupang, maka tidak terlepas dari tugas-tugas lain yang diperintah atasan.

Variabel selanjutnya adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja internal dan eksternal dalam suatu organisasi penting untuk diperhatikan manajemen karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melakukan aktivitas kerja. Afandi (2018: 65) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya, seperti *air conditioner* (AC), penerangan yang memadai, dan sebagainya. Selanjutnya, Umar (Afandi, 2018: 66): lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembaban, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan ketersediaan alat perlengkapan kerja yang layak pakai.

Berdasarkan hasil wawancara dengan 6 (enam) orang anggota Bhabinkamtibmas Polres Kupang di peroleh informasi bahwa letak geografis Kabupaten Kupang menjadi salah satu masalah lingkungan kerja. 1 (satu) orang Bhabinkamtibmas Polres Kupang rata-rata memperoleh tugas untuk mengunjungi 3-4 desa, sedangkan akses jalan ke tiap desa belum sepenuhnya baik. Sehingga anggota belum dapat optimal untuk melakukan kunjungan desa sesuai target kerja.

Permasalahan lingkungan kerja lainnya adalah kurang nyamannya ruang kerja serta kurangnya sarana kerja untuk menunjang pelaksanaan tugas. Berdasarkan hasil wawancara dengan 4 (empat) orang anggota Bhabinkamtibmas Polres Kupang, diperoleh informasi bahwa ruang kerja kurang nyaman karena tidak adanya

pendingin ruangan. Selain itu, sarana kerja juga kurang, sebagaimana terlihat pada tabel berikut.

Tabel 1.7
Data Sarana Kerja Bhabinkamtibmas Polres Kupang Tahun 2021

No	Sarana Kerja	Kebutuhan	Tersedia	%
1	Lemari	4	2	50%
2	Meja	44	27	61%
3	Komputer	4	2	50%
4	Printer	2	1	50%
5	Kursi	95	80	84%

Sumber: Inventarisasi Barang Bhabinkamtibmas Polres Kupang, 2021

Data pada Tabel 1.7 menunjukkan bahwa kebutuhan sarana kerja bagi anggota Bhabinkamtibmas Polres Kupang terdiri dari lemari, meja, komputer, printer dan kursi. Jumlah sarana yang dibutuhkan adalah sebanyak 149 unit, namun sarana yang tersedia belum mencapai 100%. Berdasarkan data inventaris, sarana yang tersedia adalah sebanyak 112 unit, sehingga masih terdapat kekurangan sarana sebanyak 37 unit. Hal ini berimbas pada pelaksanaan pekerjaan para Bhabinkamtibmas Polres Kupang.

Para Bhabinkamtibmas selain berkantor di Kepolisian Resor (Polres), juga berkantor di Kepolisian Sektor (Polsek) yang berada di tiap kecamatan wilayah Kabupaten Kupang. Hal ini bertujuan agar Bhabinkamtibmas dapat lebih mudah mengakses informasi dan kondisi masyarakat di tiap wilayah Polsek. Pada pelaksanaan tugas, idealnya Bhabinkamtibmas diberikan rumah dinas di wilayah tugasnya, namun karena keterbatasan anggaran dari Kepolisian RI maka hal ini belum dapat direalisasikan.

Hal ini juga didukung dengan adanya *research gap* atau perbedaan hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya. Puspitasari (2018) melakukan penelitian

dengan judul “Kinerja Bhabinkamtibmas Dalam Menjaga Kamtibmas di Wilayah Polres Gresik” dan hasilnya menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Bhabinkamtibmas Polres Gresik. Hasil berbeda diperoleh dari penelitian Agung (2017) berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja, Pendidikan Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Bhabinkamtibmas Se-Kabupaten Lampung Timur” hasilnya adalah motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja Bhabinkamtibmas Se-Kabupaten Lampung Timur.

Sukendro (2017) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Tunjangan Kinerja, Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Personil Polri Satuan Binmas Polres Purworejo” dan hasilnya menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Personil Polri Satuan Binmas Polres Purworejo. Hasil berbeda diperoleh dari penelitian Yuta (2019) dengan penelitian berjudul “Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Personil Polri pada Bidang Humas Polda Sumatera Utara dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Mediasi” dan hasilnya kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja Personil Polri pada Bidang Humas Polda Sumatera Utara.

Puspita (2019) melakukan penelitian dengan judul “Peningkatan Kinerja Melalui Disiplin, Motivasi dan Lingkungan Kerja Pada Satuan Reskrim Polres Metro Bekasi Kota” dan hasilnya menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota atuan Reskrim Polres Metro Bekasi Kota. Hasil berbeda diperoleh dari penelitian Alfian (2019) dengan penelitian berjudul “Pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Anggota Polisi Sat Reskrim Polresta Padang” dan hasilnya menunjukkan

bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja anggota Sat Reskrim Polresta Padang.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka peneliti akan melakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Bhabinkamtibmas Polres Kupang dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Mediasi**”.

1.2. Masalah Penelitian

Berdasarkan identifikasi masalah, pembatasan masalah dan *research gap* yang telah diuraikan, maka masalah penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran tentang kinerja, motivasi kerja, kepuasan kerja dan lingkungan kerja pada Bhabinkamtibmas Polres Kupang?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Bhabinkamtibmas Polres Kupang?
3. Apakah kepuasan kerja dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Bhabinkamtibmas Polres Kupang?
4. Apakah kepuasan kerja dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja Bhabinkamtibmas Polres Kupang?
5. Apakah motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan dalam memediasi pengaruh kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja Bhabinkamtibmas Polres Kupang?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang dirumuskan, maka tujuan yang ingin dicapai oleh penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui gambaran tentang kinerja, motivasi kerja, kepuasan kerja dan lingkungan kerja pada Bhabinkamtibmas Polres Kupang.
2. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja Bhabinkamtibmas Polres Kupang
3. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh kepuasan kerja dan lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja Bhabinkamtibmas Polres Kupang
4. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh kepuasan kerja dan lingkungan kerja secara parsial terhadap motivasi kerja Bhabinkamtibmas Polres Kupang
5. Untuk mengetahui signifikansi motivasi kerja dalam memediasi pengaruh kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja Bhabinkamtibmas Polres Kupang

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini terdiri dari 3, yaitu manfaat teoritis, praktis, dan administratif akademis.

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan teoritis terhadap ilmu pengetahuan khususnya yang berkenaan dengan aspek kinerja, motivasi kerja, kepuasan kerja dan lingkungan kerja

2. Manfaat Praktis

Sebagai sumbangan pemikiran yang positif terhadap kinerja Bhabinkamtibmas Polres Kupang khususnya berkaitan dengan motivasi kerja, kepuasan kerja dan lingkungan kerja.

3. Manfaat Administratif Akademis

Penelitian ini merupakan usaha memenuhi persyaratan akademis dalam menyelesaikan tesis Magister Manajemen.