

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Kepolisian Daerah Jawa Barat didirikan seiring dengan derap langkah perjuangan bangsa Indonesia, yang pada waktu itu tengah giat merebut kemerdekaan dari tangan penjajah. Sejak jaman revolusi sampai sekarang Polri dalam hal ini Polda Jabar merupakan kekuatan perjuangan bangsa, khususnya di bidang penegak hukum dan pembina keamanan dan ketertiban masyarakat.

Sebelum tahun 1955 Polda Jabar di sebut Kantor Polri Provinsi Jawa Barat disingkat Kapero Jawa Barat, sebutan ini berlangsung sampai dengan kurang lebih sampai tahun 1959. Kemudian istilah ini di ubah menjadi Kantor Polisi Komisaris Jawa Barat, yaitu dari Tahun 1959- 1964. Tahun 1965 istilah atau namanya di ganti lagi menjadi Pangdak VII (Panglima Daerah Angkatan Kepolisian VII Jawa Barat) dan pada tahun 1972 berganti nama lagi menjadi Komdak VII (Komando Daerah Kepolisian VII Jawa Barat / Langlang Buana).

Markas Kepolisian Daerah Jawa Barat pertama kali bertempat di JL. Braga No.135 Bandung yang di bangun pada tahun 1917 oleh arsitek asal belanda yang bernama CP Wolf Shoemaker. kemudian pada bulan juni tahun 1987 markas Kepolisian Daerah Jawa Barat pindah ke JL. Soekarno-Hatta No 749 dan di tempati sampai sekarang. Sebagai kekuatan perjuangan yang lahir dari rakyat, maka salah satu instansi pemerintahan ini di anggap sangat perlu di kenal secara luas oleh lapisan masyarakat, tidak saja melalui hasil-hasil pelaksanaan tugasnya namun juga

melalui pembaharuan tentang tugas pokok, tugas dan fungsi peranannya, struktur serta wilayah tugasnya. Kepolisian Daerah Jawa lahir pada 1 juli pada tahun 1964, selama itu pula kepala kepolisian Daerah Jawa Barat sampai sekarang telah mengalami 29 kali pergantian pimpinan .

Kepolisian Daerah Jawa Barat Berdasarkan tugas yang telah disebutkan maka POLRI memiliki peranan yang sangat penting dalam mengelola SDM khususnya Pegawai POLRI agar segala peraturan yang berlaku bagi karyawan POLRI dapat berjalan dengan lancar, oleh karena itu diperlukan profesionalisme kerja yang salah satu indikatornya adalah kinerja karyawan. Salah satu wilayah yang menjadi sorotan karena cakupan wilayah dan demografis penduduknya sangat beragam dan variatif adalah Polda Jabar yang beralamat di Jalan Soekarno-Hatta No. 748. Dapat dilihat dari jumlah personel Polda Jabar yang sebagaimana tampak dalam Tabel 1.1 berikut ini:

Tabel 1.1 Jumlah Polda berdasarkan Pulau Jawa Cakupan Wilayah dan Demografis Penduduknya

PROVINSI	JUMLAH PERONEL	LUAS WILAYAH (KM ²)	JUMLAH PENDUDUK
POLDA DKI JAKARTA	35.000	664.01	10.684.9
POLDA JAWA BARAT	29.735	37.040	50.342.2
POLDA JAWA TIMUR	39.498	48.036	12.431.4
POLDA JAWA TENGAH	33.165	34.337	3.759.5

Sumber : Badan Pusat Statistik Indonesia (2023)

Berdasarkan Tabel 1.1 menunjukkan bahwa jumlah personel Polda berdasarkan Provinsi, cakupan wilayah dan demografis penduduknya dapat dilihat

bahwa Jumlah Personel Polda Jawa Barat memiliki jumlah personel yang cukup kecil yaitu 29.735 personel dibandingkan dengan Polda lainnya, Dengan jumlah personel yang relatif lebih sedikit dibandingkan jumlah penduduknya, ada potensi besar untuk pengembangan dan peningkatan kinerja di Polda Jawa Barat. di Indonesia. Sedangkan Luas wilayah yang harus dikelola oleh Polda Jawa Barat juga cukup luas, yaitu 35.040 km².. Ini bisa menjadi tantangan menarik dalam hal manajemen dan strategi kepolisian dengan jumlah penduduk yang sangat besar, yaitu 50.342.2 ribu jiwa. Ini bisa menandakan adanya tantangan dalam pengelolaan sumber daya manusia dan efisiensi kerja.

Hal tersebut yang membuat peneliti memilih lokus Polda Jawa Barat sebagai tempat penelitian dikarenakan kompleksitas tantangan yang dihadapi, potensi pengembangan yang besar, serta keunikan demografis dan geografis wilayahnya. dan potensial untuk pengembangan strategi kepolisian yang efektif. tidak hanya relevan tetapi juga krusial untuk menemukan solusi yang dapat meningkatkan kinerja dan efektivitas pengelolaan sumber daya manusia di lingkungan kepolisian. Pada Polda Jabar . Selain itu Polda Jawa Barat memerlukan dukungan strategis dari divisi Sumber Daya Manusia (SDM), yang bertanggung jawab untuk memastikan bahwa personel yang ditempatkan di lokasi tersebut memiliki kompetensi dan kesiapan yang optimal dalam menghadapi tantangan lokal. Peneliti juga memfokuskan pada bidang pemilihan unit yaitu pada divisi Biro Sumber Daya Manusia (SDM) . Dapat dilihat dari Tabel 1.2 Pencapaian Kinerja Biro Sumber Daya Manusia (SDM) Polda Jawa Barat berikut ini :

Tabel 1.2 Pencapaian Kinerja Tahun 2023 Perbagian Divisi

NO	DIVISI	INDIKATOR PENILAIAN PENCAPAIAN KINERJA	PECAPAIAN KINERJA TAHUN 2023
1	DIVISI HUBUNGAN MASYARAKAT	Mendapatkan Kepercayaan Publik	27,1 %
2	DIVISI INTELPAK	Menjaga Keamanan Lingkungan Masyarakat	25,3 %
3	DIVISI KRIMINAL KHUSUS	Penanganan Kasus	24,6 %
4	DIVISI SUMBER DAYA MANUSIA	Pelayanan publik dan responsivitas	22,7 %

Sumber : Polda Jawa Barat (2024)

Berdasarkan Tabel 1.2 Hasil wawancara kepada Ibu Rina Murniati Selaku Sub bagian perencanaan administrasi Biro Sumber Daya Manusia terkait Data Pencapaian Kinerja Tahun 2023 yang dinilai oleh 2000 responden dengan *margin of error* sebesar 2,35 % dan tingkat kepercayaan 95 % dari responden secara acak di seluruh Kabupaten / Kota di wilayah hukum Polda Jabar bahwa menunjukkan hasil survei Perbagian Divisi yang menunjukkan bahwa divisi dengan nilai terendah yaitu Divisi Sumber Daya Manusia (SDM) yaitu sebesar 22,7% . Hal ini menunjukkan bahwa Divisi ini memiliki pencapaian terendah, yang mungkin menunjukkan adanya tantangan atau peluang untuk perbaikan signifikan dengan kinerja yang relatif rendah, ada banyak ruang untuk inovasi dan peningkatan. Perbaikan di divisi Sumber Daya Manusia (SDM) bisa berdampak positif pada seluruh instansi , karena berkaitan dengan pengelolaan personel.

Biro SDM Polda Jabar memiliki peran krusial dalam pengelolaan sumber daya manusia yang berkaitan langsung dengan efektivitas operasional kepolisian. Penelitian ini penting untuk memahami bagaimana strategi SDM yang diterapkan dapat meningkatkan kinerja dan profesionalisme personel kepolisian. Polda Jabar menghadapi tantangan keamanan dan ketertiban yang kompleks dan dinamis. Hal ini dapat memberikan wawasan tentang bagaimana kebijakan dan praktik SDM khususnya yang diterapkan di Polda Jabar dapat dioptimalkan untuk menjawab tantangan spesifik di wilayah . Dalam era modern, pengembangan kompetensi dan kesejahteraan personel menjadi semakin penting. Biro SDM Polda Jabar merupakan unit yang strategis dalam merancang dan melaksanakan program-program pengembangan tersebut, sehingga penelitian di bidang ini dapat memberikan kontribusi langsung pada peningkatan kapasitas dan motivasi personel.

Hal ini yang membuat Penelitian yang difokuskan pada Divisi Biro Biro Sumber Daya Manusia (SDM). Berdasarkan hasil wawancara peneliti pada salah satu pegawai Biro Sumber Daya Manusia (SDM) yang bernama Ibu Brigadir Hana Ayuningtyas selaku Sub Bagian Administrasi Perencanaan (RENMIN). Untuk mengetahui berapa banyak jumlah personel Biro Sumber Daya Manusia (SDM) Polda Jabar berdasarkan pangkat akan membantu mengidentifikasi bagian yang memerlukan perbaikan dan merumuskan strategi untuk meningkatkan efektivitas Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) di Polda Jawa Barat. Sebagaimana dapat dilihat pada Tabel 1.3 jumlah karyawan Biro Sumber Daya Manusia (SDM) Polda Jabar berikut :

Tabel 1.3 Jumlah karyawan Polda Jabar Bagian Biro Sumber Daya Manusia (SDM) Berdasarkan Pangkat

KESATUAN	RILL KUAT PERS BERDASARKAN PANGKAT		
	PANGKAT	DSP	RILL
BIRO SUMBER DAYA MANUSIA (SDM)	INSPEKTUR JENDRAL	0	0
	BRIGADIR JENDRAL	0	0
	KOMISARIS BESAR POLISI	1	1
	AJUN KOMISARIS BESAR POLISI	4	4
	KOMISARIS POLISI	10	6
	AJUN KOMISARIS POLISI	3	4
	INSPEKTUR	3	10
	INSPEKTUR POLISI SATU	0	4
	INSPEKTUR POLISI DUA	0	6
	BRIGADIR	14	38
	AJUN INSPEKTUR POLISI SATU	0	2
	AJUN INSPEKTUR POLISI DUA	0	1
	BRIGADIR POLISI KEPALA	0	5
	BRIGADIR POLISI	0	19
	BRIGADIR POLISI SATU	0	36
	BRIGADIR POLISI DUA	0	20
	TAMTAMA	0	0
	POLRI	35	107
	PNS	30	23
	IV	0	4
	III	0	14
	II	0	5
	I	0	0
	PPPK	0	1
	TOTAL DSP – RILL	65	131
	SELISIH	67	67

Sumber : Biro SDM Polda Jabar (2024)

Keterangan :

DSP = Daftar Susunan Personel (DSP)

RILL = Jumlah Personil yang ada

PPPK = Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja

Berdasarkan Tabel 1.3 menunjukkan bahwa Divisi Biro Sumber Daya Manusia (SDM) Polda Jawa Barat memiliki tugas penting dalam mengelola dan mengembangkan personel berdasarkan pangkat. Dengan jumlah 131 Karyawan Biro Sumber Daya Manusia (SDM) Polda Jabar Biro Sumber Daya Manusia (SDM) Polda Jabar sebagai instansi pemerintah penegak hukum pelayanan masyarakat, penanganan ketertiban umum dan penanganan konflik sosial tentunya mempunyai permasalahan-permasalahan. Beberapa permasalahan yang ada di perusahaan ialah terdapat pada bagian Sumber Daya Manusia yang menyangkut kinerja karyawannya.

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian penting bagi perusahaan maupun organisasi, karena sumber daya manusia merupakan salah satu modal dasar yang berkaitan langsung dengan proses pencapaian tujuan bagi perusahaan untuk menghasilkan produk yang berkualitas. Menurut Hasibuan (2019:20) menyatakan bahwa “Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar aktif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai dan masyarakat”. Perusahaan yang ingin mendapatkan hasil maksimal dalam pencapaian tujuannya haruslah lebih serius memperhatikan peran dari SDM dan juga sumber daya lainnya demi tercapainya tujuan perusahaan.

Sumber daya manusia yang berkualitas dan dapat diandalkan memerlukan pengelolaan yang efektif dan efisien, itu dikarenakan sumber daya manusia merupakan fungsi yang sangat penting dalam mengelola suatu perusahaan atau organisasi. Pengelolaan sumber daya manusia dengan baik dan benar akan sangat membantu perusahaan untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan

kebutuhan perusahaan. Karyawan merupakan aset utama perusahaan dan memiliki peran penting di dalam sebuah perusahaan. Karyawan yang memiliki kualitas baik sangatlah dibutuhkan oleh sebuah perusahaan, karena dengan semakin baiknya kualitas dari karyawannya, akan sangat berdampak positif pada perusahaan yang memperkerjakannya.

Berdasarkan data wawancara peneliti pada salah satu karyawan Biro Sumber Daya Manusia (SDM) yang bernama Ibu Brigadir Hana Ayuningtyas selaku Sub Bagian Administrasi Perencanaan (RENMIN). berkaitan dengan Kinerja Karyawan . terdapat beberapa penilaian indikator kinerja terhadap kinerja karyawan yang berbeda. Kategori yang digunakan pihak Biro Sumber Daya (SDM) Polda Jabar ada 5 kategori yang dinilai yang dapat dilihat pada Tabel 1.4 di bawah ini :

Tabel 1.4 Pencapaian Kinerja Biro Sumber Daya Manusia (SDM) Polda Jawa Barat Tahun 2022 – 2023

No	SASARAN	INDIKATOR KINERJA	TAHUN 2022			TAHUN 2023		
			TARGET	REALISASI	%	TARGET	REALISASI	%
1	Terwujudnya profesionalisme SDM Polda jabar	Indeks profesionalisme SDM polda jabar	55	82,0	149,1 %	55	87,0	158,2 %
2	Terpenuhinya SDM polda jabar	Persentase pemenuhan kebutuhan personel polda jabar	70,4	62,8	89,2 %	70,6	61,6	87,3 %
3	Terselenggaranya pembinaan karier personel polda jabar	a. Persentase peningkatan personel yang mengikuti pendidikan dan pengembangan	5,4	15,7	290,7 %	5,6	117,9	319,6 %

Lanjutan Tabel 1.4

No	SASARAN	INDIKATOR KINERJA	TAHUN 2022			TAHUN 2023		
			TARGET	REALISASI	%	TARGET	REALISASI	%
		b. Persentase assesment penilaian kompetensi manajerial yang memenuhi syarat	61	88,2	144,6 %	61,5	90,3	146,8 %
4	Terselenggaranya pembinaan dan pelayanan hak-hak personel polda jabar	a. Persentase pelaksanaan kegiatan pembinaan rohani personel Polda Jabar	95	102	107,4 %	95,5	102	106,8 %
		b. Persentase pembinaan jasmani personel Polda Jabar	89	97,6	109,7 %	89,5	96,5	107,8 %
		c. Persentase latram calon purnawirawan personel Polda Jabar	44	84,6	192,2 %	44,5	87,8	197,3 %
		d. Persentase profil klinis psikologi bagi personel Polda Jabar	4,0	5,1	127,5 %	4,5	9,01	200,2 %
		e. Persentase pemberian tanda jasa personel Polda Jabar	15	21,2	141,2 %	15,5	36,8	223 %
		f. Persentase pemberian gaji berkala personel polda jabar	81	84,4	104,2%	81,5	88,2	108,2 %
		g. Persentase kenaikan pangkat personel polda jabar	91	100	109,9 %	91,5	100	109,3 %

Lanjutan Tabel 1.4

No	SASARAN	INDIKATOR KINERJA	TAHUN 2022			TAHUN 2023		
			TARGET	REALISASI	%	TARGET	REALISASI	%
5	Terwujudnya tata kelola biro SDM yang bersih dan transparan	a. Nilai akuntabilitas kinerja instansi pemerintah (AKIP) biro SDM polda jabar	71	79,98	112,6 %	71,5	80,08	112,8 %
		b. Nilai kinerja anggaran biro SDM polda jabar	92,5	93,62	101,2 %	93,0	96,32	103,6 %

Sumber : Biro Sumber Daya Manusia (SDM) Polda Jawa Barat

Berdasarkan Tabel 1.4 menunjukkan hasil Pencapaian Kinerja pada Biro Sumber Daya Manusia (SDM) Polda Jawa Barat pada Tahun 2022 – 2023 . Yang menunjukkan hasil persentase pada penilaian indikator kinerja Pemenuhan kebutuhan personel dari pada tahun 2022 dapat dilihat pada tahun 2022 persentase yang terealisasinya 62,8 % sedangkan pada tahun 2023 persentase yang terealisasinya terdapat penurunan sebesar 61,6%. Terlihat adanya permasalahan perusahaan yang menyangkut pada menurun dan rendahnya kinerja karyawan Biro Sumber Daya Manusia (SDM) Polda Jawa Barat yang membuat perusahaan ikut merasakan dampaknya terutama pada indikator kinerja terdapat permasalahan pada Pemenuhan Kebutuhan Personel Persentase pemenuhan kebutuhan personel juga menunjukkan penurunan yang signifikan di pada tahun 2022 ke tahun 2023

Kinerja karyawan yang tidak optimal dapat disebabkan oleh beberapa faktor, termasuk kurangnya dukungan dalam pengembangan karir dan ketidakpuasan terhadap kompensasi yang diterima. Ketika karyawan merasa tidak dihargai atau tidak melihat peluang untuk kemajuan karir, mereka cenderung

kurang bersemangat dalam menjalankan tugas mereka, yang pada akhirnya berdampak negatif pada pencapaian kinerja karyawan suatu instansi.

Kinerja karyawan pada Biro Sumber Daya Manusia (SDM) Polda Jawa Barat peneliti sebelumnya telah melakukan penyebaran kuisioner kepada 30 responden pada karyawan Biro Sumber Daya Manusia (SDM) Polda Jawa Barat dapat dilihat pada Tabel 1.5 di bawah ini:

Tabel 1.5 Variabel Kinerja Karyawan Pada Biro Sumber Daya Manusia (SDM) Polda Jawa Barat

Dimensi	Indikator	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata - rata
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
Kualitas pekerjaan	Menyelesaikan pekerjaan sesuai target	6	9	7	6	2	101	3.36
Kuantitas pekerjaan	Ketelitian dalam pekerjaan	9	3	7	8	3	97	3.23
Kerjasama	Bekerjasama secara tim	2	11	13	2	3	99	3.3
Tanggungjawab	Bertanggung jawab pada pekerjaannya	6	9	5	7	3	99	3.3
Inisiatif	Menciptakan inovasi dalam pekerjaannya	4	10	7	6	3	96	3.2
Skor Rata- rata Kepuasan kerja								3.25
Jumlah Skor = Nilai x Frekuensi Rata-rata = Jumlah Skor : Jumlah Responden (30 orang) Skor Rata - rata = Jumlah rata - rata : Jumlah Kuisioner								

Sumber: Hasil data Kuisioner Pra-Survey oleh peneliti (2024)

Berdasarkan Tabel 1. 5 hasil pra-survey diatas dapat di lihat bahwa kinerja karyawan pada Biro Sumber Daya Manusia (SDM) Polda Jawa Barat hal tersebut

memiliki dimensi dengan skor dibawah rata-rata yaitu kuantitas pekerjaan memiliki skor rata-rata 3,23, dimensi inisiatif memiliki skor rata-rata 3,2. Dapat dilihat bahwa belum optimalnya kinerja karyawan pada Biro Sumber Daya Manusia (SDM) Polda Jawa Barat, sebagai berikut:

1. Karyawan kurang ketelitian dalam pekerjaan
2. Karyawan kurang bernovasi dalam melakukan pekerjaannya

Instansi masih membutuhkan usaha-usaha untuk dapat memaksimalkan kinerja pegawai guna tercapainya tujuan instansi . Menurut Mutia dan Sulaefi (2019) Menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu Kompetensi, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Motivasi, Stres Kerja, Kepuasan Kerja, Kompensasi dan Pengembangan Karir . Berikut ini merupakan data yang diperoleh peneliti dalam kuesioner pra-survei yang dibagikan kepada 30 karyawan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan sebagai berikut :

Tabel 1.6 Faktor – Faktor yang diduga mempengaruhi Kinerja Karyawan

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata-rata
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
Kompensasi	Kompensasi langsung	7	5	9	6	3	97	3.23
	Kompensasi tidak langsung	4	6	5	3	12	77	2.56
Skor Rata- rata Kompensasi								2.8
Disiplin Kerja	Kehadiran	11	8	6	3	2	113	3.76
	Penggunaan Jam Kerja	10	9	6	5	0	114	3.8

Lanjutan Tabel 1.6

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata-rata
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
	Tanggung Jawab	11	7	6	4	2	111	3.7
Skor Rata- rata Disiplin Kerja								3.75
Gaya kepemimpinan	Kepemimpinan otoriter	11	9	5	4	1	115	3.83
	Kepemimpinan partisipatif	9	10	6	2	3	110	3.67
	Kepemimpinan Delegatif	11	7	6	4	2	111	3.7
	Kepemimpinan Berorientasi Pada Prestasi	8	8	7	6	1	106	3.53
Skor Rata- rata Gaya Kepemimpinan								3.68
Kepuasan Kerja	Pekerja itu sendiri	4	10	7	6	3	96	3.2
	Upah	2	11	13	2	2	99	3.3
	Promosi	9	3	7	8	3	97	3.23
	Pengawasan	6	9	5	7	3	99	3.3
	Rekan kerja	6	4	12	5	3	95	3.17
Skor Rata- rata Kepuasan Kerja								3.24
Lingkungan Kerja	Lingkungan Kerja Fisik	11	8	6	3	2	113	3.76
	Lingkungan kerja non fisik	9	8	7	5	1	109	3.67
Skor Rata- rata Lingkungan Kerja								3.71
Pengembangan Karir	Peningkatan Kemampuan	5	9	6	2	8	91	3.03
	Tingkat kepuasan kerja	4	6	5	3	12	77	2.56
	Sikap dan perilaku karyawan	7	5	9	6	3	97	3.23
Skor Rata- rata Pengembangan Karir								2,94
Jumlah Skor = Nilai x Frekuensi Rata-rata = Jumlah Skor : Jumlah Responden (30 orang) Skor Rata - rata = Jumlah rata - rata : Jumlah Kuisioner								

Sumber: Hasil data Kuisioner Pra-Survey oleh peneliti (2024)

Berdasarkan Tabel 1.6 Berdasarkan dapat diketahui bahwa faktor bermasalah yang diduga mempengaruhi kinerja karyawan adalah faktor Kompensasi dan Pengembangan Karir karena faktor Kompensasi memiliki skor rata-rata nilai yang rendah diantara faktor lainnya yaitu sebesar 2.8 selanjutnya Pengembangan Karir memperoleh skor rata-rata terendah setelah kompensasi yaitu sebesar 2.94 Berikut ini adalah tabel hasil kuesioner pra-survei variabel Kompensasi sebagai berikut:

Tabel 1.7 Variabel Kompensasi Pada Biro Sumber Daya Manusia (SDM) Polda Jawa Barat

Dimensi	Indikator	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata - rata
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
Kompensasi Langsung	gaji , Insentif , Bonus	4	5	8	6	7	83	2.7
Kompensasi tidak Langsung	Tunjangan , Fasilitas	2	6	13	7	2	89	2.96
Skor Rata- rata Kompensasi								2.83
Jumlah Skor = Nilai x Frekuensi Rata-rata = Jumlah Skor : Jumlah Responden (30 orang) Skor Rata - rata = Jumlah rata - rata : Jumlah Kuisisioner								

Sumber: Hasil olah data Kuisisioner Pra-Survey oleh peneliti (2024)

Berdasarkan Tabel 1.7 dari hasil kuisisioner pra-survey, variabel yang bermasalah terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan Biro Sumber daya manusia (SDM) Polda Jawa Barat yaitu Kompensasi yang memiliki dimensi Kompensasi langsung memiliki rata-rata 3.23 dan Kompensasi tidak langsung yang mempunyai rata-rata 2.56 .

Pada kasus ini berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan narasumber dan hasil presurvey kuesioner didapati kendala yang melatarbelakangi antara lain:

Lanjutan Tabel 1.8

Dimensi	Indikator	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata - rata
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
Jumlah Skor = Nilai x Frekuensi Rata-rata = Jumlah Skor : Jumlah Responden (30 orang) Skor Rata - rata = Jumlah rata - rata : Jumlah Kuisisioner								

Sumber: Hasil data Kuisisioner Pra-Survey oleh peneliti (2024)

Dapat dilihat dari Tabel 1.8 dimensi paling rendah yang mempengaruhi kinerja karyawan berdasarkan variabel Dimensi Tingkat Kepuasan Kerja dengan rata-rata 2.56 Berdasarkan hasil tersebut didapati kendala yang melatarbelakangi adalah sebagai berikut:

1. Karyawan kurang menikmati pekerjaannya
2. Kurang puas dengan rasa pencapaian pribadi

Solusi untuk masalah pengembangan karir yaitu Memberikan edukasi dan pelatihan tentang perencanaan karir, Pengembangan karir merupakan proses yang berkelanjutan dan membutuhkan usaha dari individu dan organisasi dan solusi yang tersedia, individu dan organisasi dapat bekerja sama untuk mencapai tujuan karir yang diinginkan. di Biro Sumber daya manusia (SDM) Polda Jawa Barat. Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan pada Biro Sumber Daya Manusia (SDM) Polda Jawa Barat”**.

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah Penelitian

Penelitian pada dasarnya dilakukan guna mendapat data yang dapat digunakan untuk memecahkan masalah, untuk itu setiap penelitian yang dilakukan

selalu berangkat dari masalah, begitupun dengan penelitian ini. Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah dipaparkan sebelumnya, maka peneliti dapat mengidentifikasi dan merumuskan masalah yang dilakukan dalam penelitian ini pada Karyawan Biro Sumber Daya Manusia (SDM) Polda Jawa Barat.

1.2.1 Identifikasi Masalah

Identifikasi masalah merupakan cakupan atau lingkup masalah yang akan diteliti. Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan maka teridentifikasi beberapa permasalahan, yaitu:

1. Kompensasi

- a. Pemberian Gaji , Bonus dan Insentif masih kurang dan tidak sesuai apa yang diharapkan oleh karyawan
- b. Tunjangan dan Fasilitas masih belum sesuai dengan apa yang diharapkan

2. Pengembangan karir

- a. Karyawan kurang menikmati pekerjaannya
- b. Kurang puas dengan rasa pencapaian pribadi

3. Kinerja Karyawan

- a. Karyawan kurang ketelitian dalam pekerjaan
- b. Karyawan kurang berinovasi dalam melakukan pekerjaannya

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka permasalahan penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimana Tanggapan Karyawan tentang Kompensasi pada Biro Sumber Daya Manusia (SDM) Polda Jawa Barat.
2. Bagaimana Tanggapan Karyawan tentang Pengembangan karir pada Biro Sumber Daya Manusia (SDM) Polda Jawa Barat
3. Bagaimana Tanggapan Karyawan tentang Kinerja karyawan pada Biro Sumber Daya Manusia (SDM) Polda Jawa Barat
4. Seberapa besar pengaruh Kompensasi dan Pengembangan karir terhadap Kinerja karyawan pada Biro Sumber Daya Manusia (SDM) Polda Jawa Barat baik secara simultan maupun parsial

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan dari rumusan masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Tanggapan Karyawan tentang Kompensasi Pada Biro Sumber Daya Manusia (SDM) Polda Jawa Barat
2. Tanggapan Karyawan tentang Pengembangan Karir pada Biro Sumber Daya Manusia (SDM) Polda Jawa Barat
3. Tanggapan Karyawan tentang Kinerja Karyawan pada Biro Sumber Daya Manusia (SDM) Polda Jawa Barat
4. Seberapa besar pengaruh Kompensasi dan Pengembangan karir terhadap Kinerja karyawan pada Biro Sumber Daya Manusia (SDM) Polda Jawa Barat baik secara simultan maupun parsial

1.4 Kegunaan penelitian

Peneliti berharap dengan adanya penelitian ini dapat bermanfaat bukan hanya bagi peneliti sendiri, tetapi peneliti juga berharap hasil penelitian ini dapat berguna bagi yang membacanya baik dari segi teoritis maupun praktis.

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan kajian atau referensi bagi Mahasiswa Universitas Pasundan dan dapat digunakan sebagai bahan penelitian selanjutnya yang sejenis, dan dapat mengetahui definisi dari Kompensasi dan Pengembangan karir terhadap Kinerja karyawan .

1.4.2 Kegunaan Praktis

Manfaat yang diperoleh dari pelaksanaan penelitian ini adalah diharapkan dapat memberikan manfaat, yaitu manfaat teoritis/akademis maupun praktis. Guna teoritis pada perspektif akademis. Adapun kegunaan praktis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi penulis

Kegunaan praktis bagi penulis yaitu sebagai proses pembelajaran agar dapat lebih memahami ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya pada masalah yang diteliti yaitu pengaruh Kompensasi dan Pengembangan karir terhadap Kinerja Karyawan

2. Bagi Organisasi /Instansi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran yang bermanfaat dan dapat dijadikan landasan bagi organisasi untuk menentukan

langkah perbaikan dalam hal Kompensasi dan Pengembangan Karir untuk meningkatkan Kinerja Karyawan dan meningkatkan produktivitas.

3. Bagi pihak lain

Hasil penelitian ini dapat menjadi tambahan rujukan dan referensi bagi penelitian selanjutnya dan diharapkan dapat dijadikan dasar sebagai sumber sumbang pemikiran dalam penelitian di bidang yang sama, khususnya pada bidang Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).