

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Di era globalisasi saat ini organisasi dalam menghadapi tekanan-tekanan untuk berubah, organisasi dituntut untuk memberikan tanggapan agar tetap bertahan dan sukses dalam menghadapi perubahan-perubahan saat ini dan yang akan datang. Organisasi yang baik, tumbuh dan berkembang akan menitik beratkan pada sumber daya manusia guna menjalankan fungsinya secara optimal, khususnya menghadapi dinamika perubahan lingkungan yang terjadi. Peran manusia sangat penting dan strategis dalam organisasi karena peranannya sebagai motor penggerak yang dapat mempengaruhi kemampuan dan keberhasilan pencapaian kualitas kerja yang menjadi tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Oleh karena itu dapat pula di katakan bahwa tujuan organisasi akan terealisasi apabila ditunjang dengan sumber daya manusia yang berkualitas. Berhasil tidaknya suatu organisasi atau institusi akan ditentukan oleh faktor manusianya atau pegawainya dalam mencapai tujuannya. Dalam dunia Kepolisian Negara Republik Indonesia (Polri), kinerja atau prestasi kerja anggota atau personil dikatakan paling penting, karena dapat digunakan untuk mengetahui dan menilai sejauh mana anggota dapat melaksanakan tugas dan pekerjaan yang telah diberikan.

Berdasarkan Pasal 4 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia bahwa Kepolisian Negara Republik Indonesia merupakan alat negara yang berperan dalam memelihara keamanan dan

ketertiban masyarakat, menegakkan hukum, serta memberikan perlindungan, pengayoman kepada masyarakat dalam rangka terpeliharanya keamanan dalam negeri. Tugas Pokok Kepolisian Negara Republik Indonesia adalah memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, menegakkan hukum, dan memberikan perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat (Pasal 13 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2002). Kepolisian Negara Republik Indonesia Resort (Polres) adalah struktur komando kepolisian Republik Indonesia di daerah kabupaten/ kota. Kepolisian Resor diwilayah perkotaan biasa disebut Kepolisian Resor Kota.

Kepolisian Resor Tasikmalaya Kota merupakan lembaga negara yang mempunyai tugas pokok menegakkan hukum, menjaga ketertiban umum dan memelihara keadilan dalam negeri. Fungsi menjaga keamanan dan ketertiban memiliki cakupan yang luas, namun dapat diartikan dengan terjaminnya keamanan dan ketertiban masyarakat. Tercapainya fungsi tersebut berkaitan erat dengan prestasi kerja pegawai, karena jika kinerjanya baik maka fungsi dan tugas organisasinya akan tercapai. Kepolisian Resor Tasikmalaya Kota memiliki lima fungsi operasional kepolisian yang memiliki tugas masing-masing yaitu: Fungsi Intelijen, Fungsi Reserse, Fungsi Bimbingan Masyarakat, Fungsi Lalu Lintas, dan Fungsi Samapta Bhayangkara. Satuan Reserse dan Kriminal (Sat Reskrim) merupakan salah satu dari lima fungsi operasional kepolisian. Satuan Reserse Kriminal yang selanjutnya disingkat Sat Reskrim adalah unsur pelaksana tugas pokok fungsi Reserse Kriminal pada tingkat Polres yang berada dibawah Kapolres. Sat Reskrim bertugas melaksanakan penyelidikan, penyidikan, dan

pengawasan penyidikan tindak pidana, termasuk fungsi identifikasi dan laboratorium forensik lapangan serta pembinaan, koordinasi dan pengawasan Pejabat penyidik Pegawai Negeri Sipil (PPNS).

Setiap anggota pada Sat Reskrim di Kepolisian Resor Tasikmalaya Kota memiliki tingkat prestasi yang berbeda-beda. Prestasi kerja atau juga disebut kinerja merupakan suatu tingkat dimana para pegawai mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan (Yudha, dkk 2018). Adapun fenomena mengenai prestasi kerja Anggota pada Sat Reskrim di Kepolisian Resor Tasikmalaya Kota dapat terlihat dari Sistem Manajemen Kinerja (SMK).

**Tabel 1.1**  
**Rekapitulasi SMK Anggota Satuan Reserse dan Kriminal**  
**Kepolisian Resor Tasikmalaya Kota**

| <b>Kriteria</b> | <b>Keterangan</b> | <b>Nilai SMK Tahun 2022</b> | <b>Nilai SMK Tahun 2023</b> |
|-----------------|-------------------|-----------------------------|-----------------------------|
| ≥ 91,00         | Sangat Baik       | -                           | -                           |
| 76,00 - 90,00   | Baik              | 61                          | 61                          |
| 61,00 - 75,00   | Cukup             | -                           | -                           |
| 51,00 - 60,00   | Kurang            | -                           | -                           |
| ≤ 50,00         | Buruk             | -                           | -                           |
| <b>Jumlah</b>   |                   | <b>61</b>                   | <b>61</b>                   |

*Sumber: Polres Tasikmalaya Kota (data diolah kembali, 2024)*

Tabel 1.1 menunjukkan bahwa prestasi kerja Anggota Sat Reskrim di Kepolisian Resor Tasikmalaya Kota masih belum optimal. Hal ini terlihat dari nilai SMK yang dicapai oleh Anggota Sat Reskrim di Polres Tasikmalaya Kota dari tahun 2022 sampai dengan tahun 2023 tidak mengalami peningkatan dan masih dalam kriteria Baik. Dalam rangka mengetahui tingkat prestasi kerja anggota pada Sat Reskrim di Kepolisian Resor Tasikmalaya Kota, maka dilakukan penyebaran kuesioner sebagai observasi awal kepada 30 orang anggota Sat Reksrim di Polres Tasikmalaya Kota dengan menggunakan indikator: hasil

kerja, pengetahuan pekerjaan, inisiatif, kecekatan mental, sikap, serta disiplin waktu dan absensi (Sutrisno, 2015: 152), yang disajikan dalam Tabel 1.2.

**Tabel 1.2**  
**Prasurvey Mengenai Prestasi Kerja Anggota pada Sat Reskrim di Kepolisian Resor Tasikmalaya Kota**

| No Item          | Pernyataan   | Alternatif Jawaban |        |         |         |          | Skor       |               |
|------------------|--|--------------------|--------|---------|---------|----------|------------|---------------|
|                  |  | SS<br>5            | S<br>4 | KS<br>3 | TS<br>2 | STS<br>1 | Ideal      | Total         |
| 1                | Hasil kerja anggota secara kuantitas dan kualitas sudah optimal.                           | 10                 | 15     | 5       | -       | -        | 150        | 110           |
| 2                | Anggota memiliki pengetahuan dan pemahaman mengenai pekerjaannya.                          | 10                 | 15     | 5       | -       | -        | 150        | 110           |
| 3                | Anggota memiliki tingkat inisiatif kerja yang tinggi.                                      | -                  | 12     | 18      | -       | -        | 150        | 102           |
| 4                | Anggota memiliki kemampuan dalam menyesuaikan diri dengan cara dan situasi kerja yang ada. | 12                 | 11     | 7       | -       | -        | 150        | 125           |
| 5                | Anggota memiliki sikap positif dalam menjalankan tugasnya.                                 | -                  | 14     | 16      | -       | -        | 150        | 104           |
| 6                | Anggota memiliki tingkat kedisiplinan kerja yang tinggi.                                   | 12                 | 11     | 7       | -       | -        | 150        | 125           |
| <b>Total</b>     |  |                    |        |         |         |          | <b>900</b> | <b>676</b>    |
| <b>Rata-rata</b> |  |                    |        |         |         |          | <b>150</b> | <b>112,67</b> |

*Sumber: Hasil Survey Awal (data diolah kembali, 2024)*

Berdasarkan hasil prasurvey pada Tabel 1.2 diketahui bahwa total skor yang didapat mengenai prestasi kerja yaitu sebesar 676 dengan rata-rata skor sebesar 112,67 atau 75,11% dari total skor ideal sebesar 900, hal ini menunjukkan bahwa prestasi kerja Anggota Sat Reskrim di Kepolisian Resor Tasikmalaya Kota masih belum optimal. Hal tersebut diperkuat dengan hasil observasi dimana terdapat beberapa fenomena yang berkaitan dengan prestasi kerja, diantaranya: tidak ada inisiatif dari Anggota Sat Reskrim di Polres Tasikmalaya Kota untuk menyelesaikannya, dan bagaimana cara menyelesaikannya sehingga pekerjaan menjadi bertumpuk dan tidak selesai pada waktunya. Selain itu tingkat semangat

kerja dan sikap positif Anggota dalam melaksanakan pekerjaannya masih rendah. Fenomena tersebut dapat dijelaskan bahwa prestasi kerja Anggota Sat Reskrim di Polres Tasikmalaya Kota masih belum optimal yang diindikasikan diakibatkan karena beberapa faktor, yaitu: karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, dan karakteristik organisasi.

Salah satu faktor yang mempengaruhi peningkatan prestasi kerja pegawai dalam suatu organisasi adalah karakteristik individu pegawai (*person characteristic*) yang terdiri dari pengetahuan, pengalaman kerja, kemampuan dan keterampilan, sikap dan motivasi (Djari, 2017). Setiap orang mempunyai karakteristik individu yaitu pandangan, tujuan, kebutuhan dan kemampuan yang berbeda satu sama lain. Perbedaan ini akan terbawa dalam dunia kerja yang akan menyebabkan tingkat prestasi kerja satu orang dengan yang lain berbeda pula, meskipun bekerja ditempat yang sama (Kadafi, dkk 2020). Anggota Sat Reskrim di Polres Tasikmalaya Kota sebagai individu dalam organisasi kepolisian juga memiliki karakter individu yang beragam. Dengan kekuatan fisik, mental dan respon terhadap rangsangan yang berbeda. Hasil prasurvey mengenai karakteristik individu anggota pada Sat Reskrim di Kepolisian Resor Tasikmalaya Kota dengan menggunakan indikator: umur, pendidikan, pengalaman kerja, dan keahlian (Rahman, 2013: 77), dapat terlihat pada Tabel 1.3.

**Tabel 1.3**  
**Prasurvey Mengenai Karakteristik Individu Anggota pada Sat Reskrim di**  
**Kepolisian Resor Tasikmalaya Kota**

| No Item          | Pernyataan   | Alternatif Jawaban |        |         |         |          | Skor       |               |
|------------------|--|--------------------|--------|---------|---------|----------|------------|---------------|
|                  |  | SS<br>5            | S<br>4 | KS<br>3 | TS<br>2 | STS<br>1 | Ideal      | Total         |
| 1                | Tingkat umur anggota sesuai dengan posisi jabatannya.                              | -                  | 14     | 16      | -       | -        | 150        | 104           |
| 2                | Latar belakang pendidikan yang dimiliki anggota sesuai dengan bidang pekerjaannya. | 8                  | 14     | 8       | -       | -        | 150        | 120           |
| 3                | Anggota memiliki pengalaman yang sesuai dengan bidang pekerjaannya.                | 2                  | 13     | 15      | -       | -        | 150        | 107           |
| 4                | Anggota memiliki keahlian sesuai dengan bidang pekerjaannya.                       | 4                  | 22     | 4       | -       | -        | 150        | 120           |
| <b>Total</b>     |  |                    |        |         |         |          | <b>600</b> | <b>451</b>    |
| <b>Rata-rata</b> |  |                    |        |         |         |          | <b>150</b> | <b>112,75</b> |

*Sumber: Hasil Survey Awal (data diolah kembali, 2024)*

Berdasarkan hasil prasurvey pada Tabel 1.3 diketahui bahwa total skor yang didapat mengenai karakteristik individu yaitu sebesar 451 dengan rata-rata skor sebesar 112,75 atau 75,17% dari total skor ideal sebesar 600, hal ini menunjukkan bahwa karakteristik individu pada Anggota Sat Reskrim di Polres Tasikmalaya Kota kurang tepat dengan pekerjaannya. Hal ini terlihat dari tingkat umur beberapa Anggota Sat Reskrim di Polres Tasikmalaya Kota yang masih kurang sesuai dengan posisi jabatannya serta ada beberapa Sat Reskrim di Polres Tasikmalaya Kota yang kurang memiliki pengalaman yang sesuai dengan bidang pekerjaannya yaitu di Sat Reskrim. Hal ini dikarenakan dibutuhkan pengalaman yang cukup untuk bekerja di bagian Sat Reskrim. Satreskrim bertugas menyelenggarakan/membina fungsi penyelidikan dan penyidikan tindak pidana secara transparan dan akuntabel dengan penerapan SP2HP, memberikan pelayanan dan perlindungan khusus terhadap korban dan pelaku anak dan wanita,

menyelenggarakan fungsi identifikasi baik untuk kepentingan penyidikan maupun pelayanan umum, menyelenggarakan pembinaan, koordinasi dan pengawasan PPNS baik dibidang operasional maupun administrasi penyidikan sesuai ketentuan hukum dan perundang-undangan.

Faktor lain yang mempengaruhi prestasi kerja pegawai adalah karakteristik pekerjaan. Pada dasarnya, pegawai menghendaki karakteristik pekerjaan yang sesuai dengan harapannya, yaitu pekerjaan yang menyediakan kesempatan bagi terpenuhinya kebutuhan untuk mengembangkan diri, pengakuan akan tugas bagi diri sendiri maupun rekan kerja, umpan balik yang diterima dari pengerjaan tugas (Djari, 2017). Dalam perkembangannya, pekerjaan kepolisian mencakup dua sepek fungsi dalam kehidupan bermasyarakat dan bernegara yang sekaligus merupakan domain pekerjaan kepolisian. Pertama adalah pemeliharaan keamanan dan ketertiban umum (*order maintenance* atau *public order & security*), dan kedua adalah penegakkan huku, (*law enforcement*). Kedua fungsi tersebut haruslah dikemas melalui pendekatan atau cara (*process*) sebagaimana ditetapkan sebagai tugas pokok Polri dalam Undang-Undang yaitu melindungi, mengayomi, dan melayani masyarakat. Oleh karena itu, unsur melayani menjadi cara kerja Polri didalam pemeliharaan keamanan dan ketertiban umum serta didalam menegakkan hukum. Dalam hal melayani untuk kedua fungsi di atas, maka polisis dituntut untuk mengedepankan profesionalisme, baik pada tatanan organsiasi maupun individu Polri. Hasil prasurvey mengenai karakteristik pekerjaan pada Sat Reskrim di Kepolisian Resor Tasikmalaya Kota dengan menggunakan indikator: keanekaragaman keterampilan (*skill variety*), identitas tugas (*task identity*),

signifikansi tugas (*task significance*), otonomi (*autonomy*), dan umpan balik (*feedback*) (Luthans, 2012: 560), dapat terlihat pada Tabel 1.4.

**Tabel 1.4**  
**Prasurvey Mengenai Karakteristik Pekerjaan pada Sat Reskrim di**  
**Kepolisian Resor Tasikmalaya Kota**

| No Item          | Pernyataan  | Alternatif Jawaban |        |         |         |          | Skor       |              |
|------------------|---|--------------------|--------|---------|---------|----------|------------|--------------|
|                  |   | SS<br>5            | S<br>4 | KS<br>3 | TS<br>2 | STS<br>1 | Ideal      | Total        |
| 1                | Pekerjaan yang ada didalam organisasi menuntut sejumlah keahlian yang berbeda.                                      | -                  | 14     | 16      | -       | -        | 150        | 104          |
| 2                | Anggota dituntut untuk mengerti akan tugas yang dikerjakan  | 25                 | 5      | -       | -       | -        | 150        | 145          |
| 3                | Tugas atau pekerjaan yang dilaksanakan anggota memiliki dampak bagi organisasi.                                     | 30                 | -      | -       | -       | -        | 150        | 150          |
| 4                | Anggota diberikan keleluasaan dan kebebasan dalam memutuskan prosedur yang digunakan dalam menyelesaikan pekerjaan. | -                  | 10     | 18      | 2       | -        | 150        | 98           |
| 5                | Adanya informasi berkaitan dengan kinerja setiap anggota.   | 6                  | 24     | -       | -       | -        | 150        | 126          |
| <b>Total</b>     |   |                    |        |         |         |          | <b>750</b> | <b>623</b>   |
| <b>Rata-rata</b> |   |                    |        |         |         |          | <b>150</b> | <b>124,6</b> |

Sumber: Hasil Survey Awal (data diolah kembali, 2024)

Berdasarkan hasil prasurvey pada Tabel 1.4 diketahui bahwa total skor yang didapat mengenai karakteristik pekerjaan yaitu sebesar 623 dengan rata-rata skor sebesar 124,6 atau 83,07% dari total skor ideal sebesar 750, hal ini menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan yang ada di Sat Reskrim Polres Tasikmalaya Kota kurang sesuai dengan keahlian anggotanya. Hal ini terlihat dari Anggota Sat Reskrim yang kurang diberikan keleluasaan dan kebebasan dalam memutuskan prosedur yang digunakan dalam menyelesaikan pekerjaan. Selain itu, pekerjaan yang ada didalam Sat Reskrim Polres Tasikmalaya Kota tidak menuntut sejumlah keahlian yang berbeda-beda.

Selain karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan, karakteristik organisasi turut pula mempengaruhi prestasi kerja. Karakteristik organisasi ialah norma-norma organisasi yang akan mempengaruhi tindakan pegawai dan kesadarannya dalam aktivitas sehari-hari saat bekerja (Yudha, dkk 2018). Karakteristik organisasi pada Sat Reskrim Kepolisian Resor Tasikmalaya Kota sama dengan karakteristik organisasi pada Sat Reskrim Polres lainnya, dimana Anggota bekerja sesuai dengan Tugas Pokok dan Fungsinya masing-masing. Terdapat struktur organisasi yang jelas yang menunjukkan kedudukan, tugas, wewenang, dan tanggung jawab yang berbeda-beda. Anggota polisi memiliki pedoman hidup yang tertera dalam Tri Brata dan Catur Prasetya yakni sebagai pelindung, pengayom, dan pelayan masyarakat, yang di dalamnya memiliki tujuan agar anggota polisi berbakti kepada bangsa dengan menjunjung tinggi nilai kebenaran, keadilan dan kemanusiaan dalam menegakkan hukum di Indonesia yang berdasarkan Pancasila dan UUD 1945. Selain itu, anggota polisi senantiasa melindungi, mengayomi dan melayani masyarakat dengan keikhlasan demi terwujudnya keamanan dan ketertiban sesuai hukum agar dapat terpeliharanya perasaan tenang dan damai. Hasil prasurvey mengenai karakteristik organisasi pada Sat Reskrim di Kepolisian Resor Tasikmalaya Kota dengan menggunakan indikator: sumber daya, iklim organisasi, dan struktur organisasi (Pandu, 2010: 137), dapat terlihat pada Tabel 1.5.

**Tabel 1.5**  
**Prasurvey Mengenai Karakteristik Organisasi pada Sat Reskrim di**  
**Kepolisian Resor Tasikmalaya Kota**

| No Item          | Pernyataan  | Alternatif Jawaban |        |         |         |          | Skor       |            |
|------------------|---|--------------------|--------|---------|---------|----------|------------|------------|
|                  |   | SS<br>5            | S<br>4 | KS<br>3 | TS<br>2 | STS<br>1 | Ideal      | Total      |
| 1                | Rencana kerja organsiasi selalu terealisasi karena didukung oleh anggaran yang cukup. | 25                 | 5      | -       | -       | -        | 150        | 145        |
| 2                | Sistem penilaian kerja yang menitikberatkan pada pengembangan.                        | -                  | 14     | 16      | -       | -        | 150        | 104        |
| 3                | Kewenangan dilakukan sesuai dengan tanggung jawab yang dimiliki oleh anggota          | 8                  | 14     | 8       | -       | -        | 150        | 120        |
| <b>Total</b>     |   |                    |        |         |         |          | <b>450</b> | <b>369</b> |
| <b>Rata-rata</b> |   |                    |        |         |         |          | <b>150</b> | <b>123</b> |

*Sumber: Hasil Survey Awal (data diolah kembali, 2024)*

Berdasarkan hasil prasurvey pada Tabel 1.5 diketahui bahwa total skor yang didapat mengenai karakteristik organisasi yaitu sebesar 369 dengan rata-rata skor sebesar 123 atau 82% dari total skor ideal sebesar 450, hal ini menunjukkan bahwa karakteristik organisasi pada Sat Reskrim Polres Tasikmalaya Kota kurang mendukung pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Hal ini terlihat dari sistem penilaian kerja yang kurang menitikberatkan pada pengembangan karir dan kurang berkembangnya tingkat inisiatif Anggota karena pembuatan keputusan berada sepenuhnya pada pimpinan. Berdasarkan uraian tersebut maka akan dilakukan penelitian dan kajian yang lebih mendalam tentang karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, karakteristik organisasi, dan prestasi kerja. Selanjutnya dijadikan sebagai penelitian dengan judul: **“Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan dan Karakteristik Organisasi terhadap Prestasi Kerja Anggota pada Satuan Reserse dan Kriminal (Sat Reskrim) Kepolisian Resor Tasikmalaya Kota”**.

## 1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan pada penjelasan latar belakang yang telah dipaparkan sebelumnya, maka peneliti dapat mengidentifikasi permasalahan yang ada adalah sebagai berikut:

1. Tingkat umur beberapa Anggota Sat Reskrim di Polres Tasikmalaya Kota yang masih kurang sesuai dengan posisi jabatannya.
2. Ada beberapa Sat Reskrim di Polres Tasikmalaya Kota yang kurang memiliki pengalaman yang sesuai dengan bidang pekerjaannya.
3. Anggota Sat Reskrim yang kurang diberikan keleluasaan dan kebebasan dalam memutuskan prosedur yang digunakan dalam menyelesaikan pekerjaan.
4. Pekerjaan yang ada didalam Sat Rekrim Polres Tasikmalaya Kota tidak menuntut sejumlah keahlian yang berbeda-beda.
5. Sistem penilaian kerja kurang menitikberatkan pada pengembangan karir.
6. Kurang berkembangnya tingkat inisiatif Anggota karena pembuatan keputusan berada sepenuhnya pada pimpinan.
7. Nilai SMK yang dicapai oleh Anggota Sat Reskrim di Polres Tasikmalaya Kota dari tahun 2022 sampai dengan tahun 2023 tidak mengalami peningkatan dan masih dalam kriteria Baik.
8. Tidak ada inisiatif dari Anggota Sat Reskrim di Polres Tasikmalaya Kota untuk menyelesaikan dan bagaimana cara menyelesaikan pekerjaannya sehingga pekerjaan menjadi bertumpuk dan tidak selesai pada waktunya.
9. Tingkat semangat kerja dan sikap positif Anggota dalam melaksanakan pekerjaannya masih rendah.

### **1.3 Rumusan Masalah**

Berdasarkan pada uraian latar belakang penelitian di atas, peneliti dapat menetapkan rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh karakteristik individu terhadap prestasi kerja Anggota pada Satuan Reserse dan Kriminal (Sat Reskrim) Kepolisian Resor Tasikmalaya Kota.
2. Bagaimana pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap prestasi kerja Anggota pada Satuan Reserse dan Kriminal (Sat Reskrim) Kepolisian Resor Tasikmalaya Kota.
3. Bagaimana pengaruh karakteristik organisasi terhadap prestasi kerja Anggota pada Satuan Reserse dan Kriminal (Sat Reskrim) Kepolisian Resor Tasikmalaya Kota.
4. Bagaimana pengaruh karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan karakteristik organisasi terhadap prestasi kerja Anggota pada Satuan Reserse dan Kriminal (Sat Reskrim) Kepolisian Resor Tasikmalaya Kota.

### **1.4 Tujuan Penelitian**

Tujuan yang hendak dicapai pada penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Pengaruh karakteristik individu terhadap prestasi kerja Anggota pada Satuan Reserse dan Kriminal (Sat Reskrim) Kepolisian Resor Tasikmalaya Kota.
2. Pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap prestasi kerja Anggota pada Satuan Reserse dan Kriminal (Sat Reskrim) Kepolisian Resor Tasikmalaya Kota.

3. Pengaruh karakteristik organisasi terhadap prestasi kerja Anggota pada Satuan Reserse dan Kriminal (Sat Reskrim) Kepolisian Resor Tasikmalaya Kota.
4. Pengaruh karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan karakteristik organisasi terhadap prestasi kerja Anggota pada Satuan Reserse dan Kriminal (Sat Reskrim) Kepolisian Resor Tasikmalaya Kota.

### **1.5 Kegunaan Penelitian**

Kegunaan penelitian ini yaitu meliputi kegunaan teoritis dan kegunaan praktis sebagaimana berikut ini:

1. Kegunaan teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan masukan dan kajian bagi perkembangan teori dan ilmu pengetahuan di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya mengenai karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, karakteristik organisasi, dan prestasi kerja. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi bahan referensi bagi penelitian sejenis selanjutnya.

2. Kegunaan praktis

Hasil penelitian ini sebagai bahan informasi tambahan tentang cara-cara mengatasi persoalan mengenai pengaruh karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan karakteristik organisasi terhadap prestasi kerja pegawai, dan untuk memberi arahan dalam menggunakan strategi yang tepat sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai.