

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam memasuki era globalisasi ini, tantangan dan perubahan semakin cepat dan meningkat. Perkembangan hampir terjadi disemua kehidupan manusia, seperti perkembangan pada teknologi yang terjadi dibidang; militer, kesehatan, otomotif bahkan kejahatan. Perlu disadari bahwa dalam perkembangan tersebut menuntut Sumber Daya Manusia (SDM) untuk semakin kreatif dan inovatif dalam mengikuti tantangan dan perubahan yang terjadi. Sebuah organisasi harus mampu mengikuti tantangan dan perubahan yang terjadi cepat agar dapat bertahan.

Salah satu organisasi yaitu POLRI (Polisi Republik Indonesia) merupakan salah satu organisasi pemerintah yang bergerak dibidang penegakan hukum di Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI). Berdasarkan pasal 13 Undang-Undang No 2 Tahun 2002, tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia, POLRI memiliki tugas dan wewenang memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, menegakan hukum, memberikan perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat. Suatu organisasi dalam menjalankan tugas dipimpin oleh seorang pemimpin, dalam tingkat bawah sampai tingkat atas (*top level*) termasuk instansi POLRI. Dalam memimpin selain kemampuan intelegensi, dibutuhkan juga komunikasi untuk menyampaikan dan mengarahkan personil atau bawahan. Organisasi seperti POLRI peran pemimpin sangat vital, setiap kebijakan dan arah organisasi bergantung terhadap atasan/pemimpinnya.

Pemimpin yang dapat mengarahkan personil/bawahan dengan baik tentu akan berdampak terhadap tercapainya tujuan organisasi. Keberhasilan suatu tugas ditentukan oleh pemimpinnya. Pemimpin yang dapat memberikan pengarahan dalam menjalankan suatu tugas terhadap anggotanya. Dalam memimpin setiap pemimpin memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda-beda. Gaya kepemimpinan yang tepat sangat diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut

Sudaryono (2014: h, 312) mendefinisikan gaya kepemimpinan sebagai suatu perwujudan tingkah laku seorang pemimpin, yang menyangkut kemampuannya dalam memimpin.

Organisasi/instansi tersebut dapat dikatakan sukses atau berhasil jika target atau sasaran organisasi tersebut tercapai, hal tersebut dinamakan kinerja. Menurut Torang (2012, h, 118) mendefinisikan kinerja (*performance*) adalah kuantitas dan atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi. Setiap organisasi/instansi selalu mengharapkan personil/pegawainya memiliki prestasi kerja, karena dengan prestasi kerja akan memberikan sumbangan yang optimal bagi organisasi/instansi. Dengan memiliki personil/pegawai yang berprestasi instansi dapat meningkatkan kinerjanya.

Salah satu usaha untuk meningkatkan kinerja personil/pegawai yaitu dengan memperhatikan stres kerja. Menurut Handoko Triatna (2015, h, 138) yang dimaksud dengan stres yaitu suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Sebagai hasilnya pada diri para karyawan berkembang berbagai macam gejala stres yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka. Stres dapat terjadi pada siapapun dan kapanpun, karena stres merupakan bagian dari kehidupan manusia yang tidak dapat dihindarkan termasuk pada anggota POLRI.

Profesionalisme dan tuntutan-tuntunan yang dihadapi oleh personil polisi membuat anggota menjadi stres, salah satu tekanan yang dihadapi oleh anggota polisi pada unit reserse kriminal Polsek Jati Asih yaitu tingginya tingkat kejahatan yang terjadi di daerah tersebut, setiap kasus yang dilaporkan harus diselesaikan. Kemudian pada unit binmas, dalam satu hari anggota binmas Polsek Jati Asih dituntut untuk menyelesaikan 5 (lima) kasus di suatu wilayah personil tersebut. Permasalahan-permasalahan selanjutnya terjadi pada unit lalu lintas Polsek Jati Asih, banyaknya titik-titik kemacetan di wilayah jati asih membuat personil lalu lintas kesulitan dalam menguraikan kemacetan yang terjadi setiap hari.

Kekurangan personil polisi menjadi permasalahan utama yang tidak dapat dilepaskan. Menurut schultz dan schultz dalam Suwatno dan Priansa (2013, h ,251) beban kerja di tempat kerja bukan saja menyangkut kelebihan pekerjaan (*work overload*), tetapi termasuk pula yang setara/sama atau sebaliknya kekurangan atau terlalu rendah/kecil pekerjaan (*work overload*). Berdasarkan definisi tersebut mengemukakan bahwa kelebihan pekerjaan dikatakan sebagai beban kerja, teori tersebut sesuai dengan yang terjadi di Polsek Jati Asih, tingginya kasus pelanggaran hukum yang terjadi, keterbatasan personil, banyaknya titik-titik kemacetan dan kompleksnya masalah dimasyarakat membuat beban kerja personil Polsek Jati Asih berlebih.

Beban kerja yang terjadi pada personil polisi semakin kompleks ditambah dengan kejahatan terorisme yang pada saat ini menargetkan polisi sebagai target utama para teroris. Hal ini menjadikan personil polisi semakin tertekan. Selain tingkat kriminal yang tinggi dan penurunan penyelesaian kasus yang rendah, penurunan kinerja terjadi juga pada unit binmas yang mengalami penurunan peringkat dalam beberapa tahun terakhir.

Kinerja yang menurun akan sangat berbahaya, yang berdampak langsung kepada masyarakat. Karena jika penurunan kinerja ini terus terjadi maka akan mengganggu tugas polisi sebagai memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, menegakan hukum, memberikan perlindungan dan pengayoman.

Berdasarkan permasalahan yang sudah dijelaskan meliputi beban kerja, stres kerja dan kinerja, maka peneliti tertarik untuk meneliti mengenai tema yang berjudul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Stres Kerja terhadap Kinerja Personil Polsek Jati Asih”**.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Pada penelitian ini terdapat beberapa permasalahan yaitu sebagai berikut:

1. Tingkat penyelesaian kasus unit reserse kriminal yang menurun
2. Turunnya posisi binmas Polsek Jati Asih
3. Beban kerja yang berlebih pada personil Polsek Jati Asih
4. Tingkat stres kerja tinggi yang mengakibatkan penurunan kinerja

## **1.3 Pembatasan Masalah**

Karena banyaknya permasalahan yang dihadapi Polsek Jati Asih penulis perlu membatasi masalah yang lebih terperinci dan jelas agar pemecahannya terarah dan berhasil. Penelitian ini hanya dibatasi pada Gaya Kepemimpinan, Stres Kerja dan Kinerja personil Polsek Jati Asih.

## **1.4 Rumusan Masalah**

Adapun rumusan permasalahan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Personil Polsek Jati Asih ?
2. Apakah Stres Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Personil Polsek Jati Asih ?
3. Apakah Gaya Kepemimpinan dan Stres Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Personil Polsek Jati Asih ?

## **1.5 Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Personil Polsek Jati Asih
2. Untuk mengetahui pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Personil Polsek Jati Asih
3. Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Stres Kerja terhadap Kinerja Personil Polsek Jati Asih.

## 1.6 Manfaat Penelitian

1. Menambah wawasan dan pemecahan masalah bagi peneliti di bidang sumber daya manusia
2. Sebagai rekomendasi untuk perbaikan dalam rangka peningkatan Kinerja Polksek Jati Asih

