

BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Manusia dalam hidupnya tidak lepas dari masalah, jika hal tersebut dirasakan mengganggu, menekan dan mengancam maka keadaan ini dapat disebut stress. Setiap individu memiliki reaksi yang berbeda diantaranya dapat menyebabkan seorang individu putus asa. Dalam suatu organisasi stres sangat berdampak pada kinerja yang dihasilkan oleh individu tersebut, oleh karenanya ada beberapa alasan mengapa masalah stres yang berkaitan dengan organisasi perlu diangkat ke permukaan. Stres memiliki posisi yang sangat penting kaitannya dengan produktifitas kerja karyawan. Stres kerja timbul karena pengaruh faktor-faktor lingkungan, faktor organisasi dan faktor individu. Oleh karena itu keberadaan stres perlu disadari agar sumber-sumber penyebab stres dapat dipahami sehingga dapat diperoleh cara-cara untuk mengatasi. Pemahaman terhadap stres perlu diketahui oleh siapapun yang terlibat dalam organisasi, banyak diantara kita yang hampir pasti merupakan bagian dari organisasi atau beberapa organisasi, baik sebagai atasan, sebagai bawahan atau sebagai rekan kerja, sebagai bagian dari organisasi tersebut kita pasti pernah mengalami stres meskipun masih dalam taraf yang sangat rendah.

Salah satu faktor pemicu stres adalah apa yang disebut “kepribadian kerja polisi”. Kepribadian polisi menjadi khas yaitu selalu waspada dan curiga, tanpa disadari hal tersebut memberi kontribusi terhadap timbulnya stres. Mengadopsi dari pendapat tersebut diatas, sebagai penelitian awal, penulis melakukan survey mengenai faktor yang mempengaruhi timbulnya stres pada Anggota Sat Reskrim Polresta Bekasi Kota dan dapat disimpulkan beberapa permasalahan yang paling menjadi tekanan dalam pekerjaan adalah :

- a. Tekanan oleh atasan yang mengharuskan bekerja secara maksimal namun tidak didukung dengan sarana dan prasarana yang memadai, penyelesaian kasus yang dibatasi waktu
- b. Jadwal yang terlalu padat, berimbas pada berkurangnya jam istirahat, terlebih apabila organisasi membutuhkan kehadiran untuk kegiatan insidental sementara anggota tersebut baru selesai piket yang dilaksanakan selama 24 jam
- c. Permasalahan keluarga (kenakalan anak-anak, intervensi orang tua/mertua, persaingan dengan tetangga)
- d. Persoalan kronis yang seakan-akan tidak ada jalan keluarnya (penghasilan tidak cukup, hutang menumpuk, pembayaran kredit motor dll)

Polisi merupakan salah satu pekerjaan yang memiliki resiko tinggi terhadap timbulnya stres. Tuntutan pekerjaan polisi fugsu Reskrim mengharuskan mereka berdinan melebihi batas jam kerja yang seharusnya, terutama saat mereka melakukan pengejaran dan penangkapan terhadap pelaku kejahatan dilapangan, dalam melaksanakan pekerjaan tersebut tidak mengenal hari termasuk hari libur. Demikian pula jika mereka dituntut terhadap penyelesaian kasus dalam waktu yang telah ditentukan, maka meskipun mereka dalam kondisi lepas dinas maka akan terus menyelesaikan berkas hingga selesai, bahkan sering dijumpai anggota tersebut tidur sesaat di kantor untuk selanjutnya menyelesaikan berkas pemeriksaan. Hal ini seringkali membuat mereka melewatkan waktu bersama keluarga dan orang-orang sekitar.

Anggota yang berdinan pada Sat Rekrim memiliki jam kerja dan beban kerja yang lebih berat bila dibandingkan dengan fungsi lain pada organisasi kepolisian. Anggota yang berdinan pada fungsi ini memiliki tanggung moril terhadap organisasi yang berkaitan dengan pencapaian hasil dan tanggung jawab kepada masyarakat sebagai penegak hukum yang harus memberikan pelayanan prima dan memuaskan terhadap semua kasus yang ditangani. Dalam melaksanakan tanggung jawab tersebut anggota dituntut professional terutama

saat sedang berhadapan dengan masyarakat yang berkaitan dengan pelayanan dalam bidang hukum meskipun mungkin pada saat yang bersamaan anggota tersebut tengah dilanda stress.

Realitas menunjukkan bahwa peristiwa sejarah banyak dipengaruhi oleh persoalan kepemimpinan. Kepemimpinan merupakan sebuah proses yang saling mendorong melalui keberhasilan interaksi dari perbedaan individu, mengontrol daya manusia dalam mencapai tujuan bersama. Jadi kepemimpinan merupakan kehendak mengendalikan apa yang terjadi, pemahaman merencanakan tindakan, dan kekuasaan untuk meminta penyelesaian tugas dengan menggunakan kepandaian dan kemampuan orang lain secara kooperatif.

Kompleksnya permasalahan yang dihadapi anggota Polisi dilapangan akan berakibat meningkatnya tuntutan pimpinan kepada anggota agar dapat bekerja secara maksimal, tuntas dan berkualitas sehingga dapat memberikan pelayanan prima kepada masyarakat. Hubungan antara pimpinan dan anggota kadangkala dapat menimbulkan permasalahan dalam organisasi. Anggota merasa tidak senang atau tidak nyaman dengan pimpinan yang menurut anggota tidak tepat untuk jabatan tersebut, karena memperlakukan anggota dengan seenaknya dan tidak menghargai kerja anggota. Suasana kerja yang tidak nyaman antara pimpinan dengan anggotanya akan berakibat secara tidak langsung pada tugas-tugas yang diberikan. Maka dapat dipastikan ketidakpuasan, kekecewaan dan kebencian anggota atas perilaku pemimpin akan berpengaruh terhadap kondisi psikologis anggota, bahkan ada anggota yang melihat, mengamati dan meniru perilaku pemimpinnya yang berakibat ditampilkannya perilaku tersebut oleh anggota dalam pelaksanaan tugas-tugasnya.

Dalam melaksanakan kepemimpinan tersebut, setiap pemimpin memiliki cara yang berbeda-beda. Pada umumnya anggota lebih menyukai pemimpin yang demokratis. Karena tipe pemimpin ini menempatkan anggota sebagai faktor utama dan terpenting dalam organisasi. Tipe pemimpin ini didominasi dengan perilaku sebagai pelindung, penyelamat dan perilaku yang cenderung memajukan dan mengembangkan organisasi serta mewujudkan dan mengembangkan hubungan

manusiawi yang efektif berdasarkan prinsip saling menghargai dan menghormati antara yang satu dengan yang lain. Pemimpin memandang dan menempatkan orang-orang yang dipimpinnya sebagai subyek yang memiliki kepribadian dengan berbagai aspek sebagaimana dirinya. Kemamuan, kehendak, kemampuan, pendapat, inisiatif dan lain-lain yang berbeda antara yang satu dengan yang lain selalu dihargai dan disalurkan secara wajar. Ketika beban kerja polisi ringan, sumber utama penyebab stres anggota polisi adalah penolakan atau penghinaan dari atasan (pimpinan). Penghinaan itu dapat terlihat dari evaluasi yang buruk, kritik, ketidakmampuan untuk mendukung petugas dalam masalah kantor dan lain-lain. Akibatnya hubungan interpersonal antara petugas dan masyarakat pun menjadi buruk.

Dari permasalahan sebagaimana yang telah dijelaskan diatas, dapat dikatakan bahwa stres kerja bukan saja berasal dari cara yang digunakan oleh pemimpin dalam melaksanakan tugasnya , namun iklim kerja juga memberi kontribusi terhadap timbulnya stres. Sangat penting mempelajari stressor, sehingga apabila seorang individu menampakkan gejala stres dapat segera diketahui, karena stres kerja akan berdampak pada kinerja seorang pegawai dalam suatu organisasi. Dari uraian diatas maka peneliti selanjutnya mengambil judul "HUBUNGAN KEPEMIMPINAN DAN IKLIM ORGANISASI DENGAN STRES KERJA" adapun penelitian akan dilaksanakan di Sat Reskrim Polresta Bekasi Kota.

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian dari latar belakang di atas, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

- a. Apakah terdapat hubungan kepemimpinan dengan stres kerja di Sat Reskrim Polresta Bekasi Kota ?
- b. Apakah terdapat hubungan iklim organisasi dengan stres kerja di Sat Reskrim Polresta Bekasi Kota?

- c. Apakah secara simultan terdapat hubungan antara kepemimpinan dan iklim organisasi dengan stres kerja di Sat Reskrim Polresta Bekasi Kota?

1.3. Tujuan Penelitian

Penelitian ini ditujukan :

- a. Untuk mengetahui hubungan antara kepemimpinan dan iklim organisasi dengan stress kerja anggota Polri di Sat Reskrim Polresta Bekasi Kota
- b. Untuk mengetahui hubungan secara simultan antara kepemimpinan dan iklim organisasi dengan stres kerja di Sat Reskrim Polresta Bekasi Kota

1.4. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan teoritis maupun sumbangan praktis.

- a. Secara Teoritis
sebagai sumbangan yang berarti dalam ilmu manajemen terutama dalam konteks stres kerja kaitannya dengan dua variabel bebas yaitu kepemimpinan dan iklim organisasi. Penelitian ini juga diharapkan dapat dijadikan landasan atau referensi yang berarti bagi penelitian lanjutan dalam konteks stres kerja, kepemimpinan dan iklim organisasi baik dalam lingkungan Polri maupun dilingkungan bisnis/pemerintahan lainnya
- b. Secara Praktis
hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi organisasi khususnya Sat Reskrim Polresta Bekasi Kota dan manajemen Polri secara umum dalam upaya mempertahankan, mengembangkan dan meningkatkan fungsi manajemen sumber daya manusia Polri di tanah air. Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi individu peneliti yaitu untuk

menambah wawasan pengetahuan dan wawasan individu terkait dengan stres kerja, kepemimpinan, iklim organisasi

