

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Kepolisian Negara Republik Indonesia sebagai salah satu lembaga penyelenggaraan tugas dan fungsi pemerintahan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya juga harus berdasarkan legitimasi hukum yang berlaku. Dimana fungsi utama dari polisi adalah menegakkan hukum dan melayani kepentingan masyarakat, serta dalam pelayanan masyarakat harus siap sedia untuk melayani jika terjadi suatu masalah dalam masyarakat, sebagai pelindung harus siap melindungi jika dalam suatu kegiatan masyarakat terjadi tindakan yang tidak menyenangkan dan sebagai pengayom, harus siap sedia untuk mengayomi dan memberi apresiasi kepada masyarakat.

Secara umum, Polri memiliki lima fungsi operasional kepolisian yang memiliki tugas masing-masing yaitu (1) fungsi intelijen, (2) fungsi reserse, (3) fungsi bimbingan masyarakat, (4) fungsi lalu lintas dan (5) fungsi samapta bhayangkara. Fungsi intelijen ini bertugas untuk melakukan penyelidikan dan menganalisis keluhan-keluhan masyarakat serta gejala yang terjadi dalam lingkungan masyarakat. Selain itu fungsi intelijen juga berperan untuk melakukan pengawasan dan pengamanan aliran masyarakat. Fungsi reserse bertugas untuk mengumpulkan barang bukti yang bertujuan untuk mengungkap suatu kasus atas tindak pidana yang terjadi.

Polisi sebagai penegak hukum dituntut untuk bersikap tegas, etis dan konsisten dalam tindakan yang dilakukan dan selalu siap siaga dalam waktu 24 jam. Polisi harus selalu siap walaupun di luar jam tugas, yaitu kapan saja dibutuhkan atau mendapat perintah dari atasan anggota harus siap. Siap 86 merupakan sandi yang digunakan oleh polisi saat berkomunikasi yang artinya diterima atau sudah dimengerti. Tugas polisi ada dua, tugas kantor dan tugas lapangan yaitu pengaturan, penjagaan, pengawalan, patroli, penegakkan dan penyuluhan.

Untuk mencapai apa yang menjadi cita-cita Kepolisian, semua pegawai yang menjadi bagian dalam bidangnya harus selalu memberikan hal yang positif kepada sesama pegawai. Ada beberapa ciri-ciri pegawai yang mempunyai kinerja yang bagus ialah organisasi yang saling bekerja sama untuk kepentingan bersama dalam jangka waktu yang lama, memperhatikan kualitas pekerjaannya, lebih mempunyai komitmen organisasi dan lebih produktif.

Stres kerja adalah kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan pada dirinya antara fisik, psikis dan perasaan tertekan yang di alami polisi dalam menghadapi pekerjaan yang begitu berat. Stres kerja muncul akibat tuntutan pekerjaan yang tidak seimbang dengan kemampuan seseorang, hal ini dapat mempengaruhi efektivitas kinerja seseorang dan dapat menghambat seseorang dalam menunjukkan performansi kerja yang maksimal dan juga berpengaruh terhadap kinerja polisi terlebih lagi pekerjaan yang diemban tidaklah mudah.

Polisi harus bekerja dalam waktu 24 jam dalam artian seorang polisi harus siap siaga dalam waktu tersebut dan dalam kondisi apapun. Banyaknya masyarakat di Bekasi membuat anggota polisi diturunkan lebih banyak untuk membantu. Tetapi pada nyatanya anggota polisi di bekasi tidak sebanding dengan jumlah masyarakatnya. Kondisi inilah yang membuat stres anggota polisi dalam penanganannya. Berikut data kepolisian di Polresta Bekasi Kota :

1.1 Tabel Data DSP dan RIIL kuat personil Polresta Metro Bekasi Kota

NO	SATKER/FUNGSI	DSP		JML	RIIL		JML	KET
		POLRI	PNS		POLRI	PNS		
1	PIMPINAN	2	0	2	2	0	2	-
2	BAG OPS	35	6	41	35	6	41	0
3	BAG REN	12	5	17	9	2	11	-6
4	BAG SUMDA	29	6	35	43	11	54	19
5	SIUM	25	4	29	8	1	9	-20
6	SIKEU	9	4	13	5	4	9	-4
7	SIPROPAM	32	4	36	30	2	32	-4
8	SIWAS	10	4	14	7	2	9	-5
9	SPKT	22	0	22	21	0	21	-1
10	SAT INTELKAM	98	2	100	56	2	58	-42

11	SAT RESKRIM	183	8	191	99	5	104	-87
12	SAT RESNARKOBA	87	8	95	52	1	53	-42
13	SAT BINMAS	27	4	31	17	1	18	-13
14	SAT SABHARA	229	10	239	154	2	156	-83
15	SAT LANTAS	0	0	0	134	9	143	143
16	SAT TAHTI	14	5	19	11	3	14	-5
17	SITI POL	12	4	16	4	2	6	-10
18	PAMEN/PA NON JOB/BA GUGAS				31	0	31	0
19	PAMEN/PAMA BKO.DIKBANG				0	0	0	0
Jumlah		826	74	900	718	53	771	-129

Stres kerja yang tidak dapat terkontrol dapat menimbulkan kerugian bagi banyak pihak baik itu kerugian secara materiil dan non materiil, oleh sebab itu perlu adanya perhatian khusus yang diberikan agar kinerjanya kembali produktif.

Kinerja anggota Polisi sangat penting dalam upaya mencapai tujuan yang telah ditetapkan sesuai dengan visi misi Kepolisian, hal demikian menjadikan kinerja sebagai instrument strategis untuk mengukur kemampuan anggota-anggotanya dalam melaksanakan tugas sesuai dengan Undang-Undang yang telah mengaturnya.

Kinerja anggota Polisi sudah diatur dalam pasal 13 Undang-Undang No 2 Th. 2002 tentang Kepolisian yang meliputi Memelihara Keamanan dan Ketertiban Masyarakat, Menegakkan Hukum dan Memberikan Perlindungan, Pengayoman dan Pelayanan Kepada Masyarakat. Kinerja sebagai seorang polisi memang tidak mudah banyak tantangan yang harus dihadapi, dan berbagai aspek misalnya dalam memecahkan sebuah kasus kejahatan yang terjadi.

Stres kerja dan iklim organisasi yang sesuai tentunya juga memberikan dampak terhadap kepuasan kerja tersendiri bagi anggota polisi dan salah satunya untuk selalu semangat bekerja dan tepat hadir di kantor serta berkontribusi secara maksimal di tempatnya bekerja.

Dalam hal ini iklim organisasi yang berperan penting untuk memberikan dorongan dan semangat sehingga bisa membuat kinerja anggota polisi dan untuk meningkatkan kerja menjadi maksimal. Stres kerja dan iklim organisasi bisa

memberikan dampak yang positif dan negatif pada kinerja anggota polisi, sehingga apabila seseorang merasakan stres kerja dan iklim organisasi yang tidak terlalu berat maka secara otomatis pegawai tersebut akan memberikan hasil kinerja yang baik bagi Institusinya.

Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut yang akan dituangkan dalam bentuk tugas akhir dalam judul : *“Pengaruh Stres Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Personil di Polresta Bekasi Kota”*.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang disampaikan diatas maka rumusan masalah yang akan diteliti meliputi :

1. Apakah terdapat pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Personil di Polresta Bekasi Kota?
2. Apakah terdapat pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kinerja Personil di Polresta Bekasi Kota?
3. Apakah terdapat pengaruh Stres Kerja dan Iklim Organisasi secara simultan terhadap Kinerja Personil di Polresta Bekasi Kota?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas, maka tujuan yang akan dicapai dari penelitian ini adalah memperoleh data dan informasi yang tepat untuk menganalisa data, secara khusus penelitian ini bertujuan untuk :

1. Untuk mengetahui pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Personil di Polresta Bekasi Kota
2. Untuk mengetahui pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kinerja Personil di Polresta Bekasi Kota
3. Untuk mengetahui pengaruh Stres Kerja dan Iklim Organisasi secara simultan terhadap Kinerja Personil di Polresta Bekasi Kota.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini adalah :

1. Bagi Instansi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang berharga bagi instansi dalam mengelola SDM, sebagai bahan pertimbangan dalam mengambil langkah-langkah dimasa yang akan datang dalam meningkatkan kinerja personil agar tujuan instansi dapat tercapai.

2. Bagi Akademis

Sebagai tambahan literatur kepustakaan Universitas di bidang penelitian tentang stres kerja dan iklim organisasi terhadap kinerja personil di Polresta Bekasi Kota..

3. Bagi Penulis

Tugas akhir sebagai salah satu persyaratan memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (SE) pada Fakultas Ekonomi pada Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, memperluas pengetahuan, menambah wawasan dan pengalaman penulis apabila tujuan/praktek dilakukan pada Institusi Kepolisian di Polresta Bekasi Kota.

1.5 Batasan Masalah

Berdasarkan uraian diatas, terlihat jelas bahwa kinerja personil dapat dipengaruhi oleh beberapa variabel, maka dalam penelitian kali ini penulis hanya melakukan pembatasan masalah pada “Pengaruh Stres Kerja dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Personil di Polresta Bekasi Kota”

1.6 Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah dalam penelitian ini dan mendapatkan gambaran secara ringkas mengenai skripsi ini, maka sistem penulisannya akan dibagi dalam lima bab yang secara garis besar disusun sebagai berikut :

BAB I Pendahuluan

Bab ini membahas tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan masalah, sistematika penulisan.

BAB II Tinjauan Pustaka

Bab ini membahas tentang literatur yang mendasari topik penelitian pada umumnya, dan model konseptual penelitian pada umumnya.

BAB III Metodologi Penelitian

Bab ini membahas tentang desain penelitian, tahapan penelitian, model konseptual penelitian, operasional variabel, waktu dan tempat penelitian, metode pengambilan sampel, metode analisis data.

BAB IV Analisis dan Pembahasan

Bab ini membahas tentang profil organisasi/perusahaan, hasil analisis data, serta pembahasan (diskusi) hasil penelitian yang diuraikan secara singkat dan jelas

BAB V Penutup

Sebagai bab terakhir, bab ini berisi tentang kesimpulan hasil penelitian yang telah dilakukan dan implikasi manajerial.