

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam suatu badan keamanan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, harus memiliki anggota yang berpengetahuan dan berkecakupan tinggi serta usaha untuk mengelola badan keamanan tersebut seoptimal mungkin sehingga kinerja anggota meningkat.

Menurut Syamsuddin (2014), sumber daya manusia merupakan salah satu modal utama dalam suatu organisasi, dimana dapat memberikan kontribusi yang tidak ternilai dalam strategi pencapaian tujuan organisasi. Salah satu contoh pentingnya kontribusi sumber daya manusia dalam sebuah organisasi bisa dilihat dari proses kinerja. Dimana ketika organisasi tersebut sudah memiliki finansial yang kuat, keterampilan yang terpenuhi, dan teknologi terbaru namun tidak adanya sumber daya manusia yang baik, maka proses kinerja tidak akan berjalan dengan lancar.

Kepolisian Negara Republik Indonesia atau yang sering disingkat dengan POLRI dalam kaitannya dengan Pemerintahan adalah salah satu fungsi pemerintahan Negara dibidang pemeliharaan keamanan dan ketertiban masyarakat, penegakan hukum, perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat, serta terbinanya ketentraman masyarakat dengan menjunjung tinggi hak asasi manusia.

Sebagaimana yang ditentukan dalam peraturan pemerintah wilayah kepolisian dibagi secara berjenjang mulai tingkat pusat yang biasa disebut dengan Markas Besar

Polri yang wilayah kerjanya meliputi seluruh wilayah Negara Republik Indonesia yang dipimpin oleh seorang Kapolri yang bertanggung jawab kepada Presiden, kemudian wilayah di tingkat Provinsi disebut dengan kepolisian Daerah yang lazim disebut dengan Polda yang dipimpin oleh seorang Kapolda yang bertanggung jawab kepada Kapolri, di tingkat Kabupaten disebut dengan Kepolisian Resot atau disebut juga Polres yang dipimpin oleh seorang Kapolres yang bertanggung jawab kepada Kapolda, dan di tingkat Kecamatan ada Kepolisian Sektor yang biasa disebut dengan Polsek dengan pimpinan seorang Kapolsek yang bertanggung jawab kepada Kapolres, dan di tingkat Desa atau Kelurahan ada Pos Polisi yang dipimpin oleh seorang Brigadir Polisi atau sesuai kebutuhan menurut situasi dan kondisi daerahnya.

Polisi sebagai penegak hukum dituntut nuntut bersikap tegas, etis, dan konsisten dalam tindakan yang dilakukan. Polisi dituntut untuk selalu siap siaga dalam waktu 24 jam. Polisi harus selalu siap walaupun diluar jam tugas, yaitu kapan saja polisi dibutuhkan atau mendapat perintah dari atasan anggota polisi harus siap 86. Siap 86 merupakan sandi yang digunakan oleh polisi saat berkomunikasi yang artinya diterima atau sudah dimengerti. Tugas polisi ada dua, yaitu tugas kantor dan tugas lapangan yaitu pengaturan, penjagaan, pengawalan, patrol, penegakkan, dan penyuluhan. Tugas-tugas yang diemban oleh polisi sudah diatur dalam undang-undang kepolisian nomor 2 tahun 2002 dan memiliki batasan dalam setiap tugasnya.

Kepolisian Negara Republik Indonesia Sektor (Polsek) dipimpin oleh Perwira berpangkat Ajun Komisaris Polisi (AKP) yang tingkat organisasinya diwilayah kecamatan. Polsek Paliyan yang berada di Jl. Wonosari No.Km 14, Pendem,

Karangasem, Paliyan, Kabupaten Gunung Kidul, Daerah Istimewa Yogyakarta, pada umumnya mempunyai tugas pokok untuk memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, menegakkan hukum, dan memberikan perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat. Selain itu kinerja merupakan bagian yang sangat penting dan menarik karena terbukti sangat penting manfaatnya. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya (Syamsuddinnor, 2014).

Keberhasilan suatu organisasi sangat erat kaitannya dengan kualitas kinerja para anggotanya, sehingga organisasi dituntut untuk selalu mengembangkan dan meningkatkan kinerja dari para anggotanya. Kinerja berarti hasil kerja yang dapat ditampilkan atau penampilan kerja seorang pegawai. Dengan demikian, kinerja seorang karyawan dapat diukur dari hasil kerja, hasil tugas atau hasil kegiatan dalam kurun waktu tertentu Notoatmodjo, (2009) dalam Pratama (2012). Dengan kata lain kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berbagai macam cara untuk meningkatkan kinerja anggota dalam sebuah organisasi yang memudahkan organisasi mencapai tujuan organisasi. Kinerja sendiri dapat diartikan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang anggota atau sekelompok anggota dalam organisasi, sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang masing-masing pegawai untuk mencapai tujuan organisasi yang tidak melanggar hukum dan sesuai

dengan moral maupun etika. Jadi kinerja merupakan hal yang penting bagi anggota, perusahaan atau organisasi. Kinerja anggota dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor yang berhubungan dengan anggota maupun lingkungan organisasi itu sendiri.

Kinerja anggota Polri sangat penting dalam upaya mencaai tujuan yang telah ditetapkan sesuai dengan visi misi kepolisian. Polri menjadikan kinerja sebagai instrument strategis untuk mengukur kemampuan anggota-anggotanya dalam melaksanakan tugas sesuai dengan undang-undang yang telah mengaturnya. Menurut Mangkunegara (2000) "Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya". Kinerja anggota Polri sudah diatur oleh 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. Kinerja polisi dapat diukur dengan berbagai aspek misalnya dalam memecahkan sebuah kasus kejahatan yang terjadi. Kinerja seorang polisi idealnya adalah menjaga, mengayomi dan melayani masyarakat, namun pada kenyataanya banyak anggota polisi yang melakukan pelanggaran.

Motivasi kerja merupakan faktor penting yang mempengaruhi kinerja seseorang. Seseorang dapat bekerja dengan baik karena adanya motivasi kerja yang baik. Motivasi yang ada pada diri seseorang akan diwujudkan dalam suatu tindakan. Motibasi kerja diberikan untuk mendorong kinerja anggota polisi agar dapat bekerja scara maksimal

dan disiplin dalam tugas yang diberikan oleh atasan. Motivasi kerja yang diberikan berupa perhatian, pengarahan, serta inspirasi yang dapat membangun semangat kerja anggota polisi agar semakin giat dalam bekerja, sehingga tujuan yang diharapkan dapat tercapai.

Motivasi seseorang sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang bersifat internal maupun eksternal. Adapun faktor internal (Siagian, 2001:294) adalah :

- a. Persepsi seseorang mengenai diri sendiri.
- b. Harga diri.
- c. Kebutuhan.
- d. Keinginan.
- e. Kepuasan kerja.
- f. Prestasi kerja yang dihasilkan.
- g. Kesempatan untuk maju.

Robbins (2006), berpendapat bahwa motivasi sebagai proses yang ikut menentukan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran. Sementara itu Hasibuan (2006), berpendapat bahwa motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat, dan antusias mencapai hasil yang optimal.

Menurut Frederick Herzberg dengan teori dua faktor nya, motivasi kerja dijelaskan dengan kemauan kerja yang ditunjukkan oleh semangat dan gairah kerja yang didapat dari semangat dan gairah kerja dari dalam diri orang yang

bersangkutan (motivasi intrinsik) dan didorong oleh motivasi secara ekstrinsik.

Jadi motivasi kerja, dibentuk oleh motivasi yang bersifat intrinsik dan motivasi yang bersifat ekstrinsik. Frederick Herzberg berusaha memperluas hasil karya Maslow dan mengembangkan suatu teori yang khusus bisa diterapkan ke dalam motivasi kerja. Pemberian upah dan gaji yang tinggi, insentif yang besar, dan perbaikan kondisi tempat kerja tidak banyak menolong dalam meningkatkan motivasi karyawan. Faktor-faktor yang justru banyak memotivasi adalah penghargaan, faktor pekerjaannya sendiri, rasa tanggung jawab, dan faktor peningkatan.

Stress kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan (Mangkunegara, 2005:157). Stress kerja muncul akibat tuntutan pekerjaan yang tidak seimbang dengan kemampuan seseorang. Stress kerja dapat mempengaruhi efektivitas kinerja seseorang dan dapat menghambat seseorang dalam menunjukkan performansi kerja yang maksimal. Stress kerja juga berpengaruh terhadap kinerja polisi terlebih lagi pekerjaan yang diemban oleh seorang polisi tidaklah mudah. Polisi harus bekerja dalam 24 jam dalam artian seorang polisi harus siap siaga dalam waktu tersebut dan dalam kondisi apapun. Stress kerja yang tidak dapat terkontrol dapat menimbulkan kerugian bagi banyak pihak baik itu kerugian secara materiil dan nonmaterial. Oleh sebab itu perlu adanya perhatian khusus yang diberikan begitu juga dengan polisi agar kinerjanya kembali produktif.

Menurut Putri (2013) Stres disebabkan karena seseorang mengalami ketegangan dikarenakan adanya kondisi yang mempengaruhinya, baik dari luar maupun dari dalam. Biasanya stres terjadi karena seseorang dikejar untuk mencapai target tertentu. Terdapat dua dampak stres yaitu positif dan negatif. Pada tingkatan positif, stres berperan sebagai pendorong peningkatan kinerja. Contohnya, ketika seorang karyawan maupun manajer mampu mengelola stresnya dengan baik, maka konsekuensinya adalah positif. Sedangkan pada tingkat negatif, stres memberikan penurunan pada kinerja secara drastis.

Selain stress, faktor lain yang mempengaruhi kinerja anggota adalah konflik pekerjaan-keluarga (*work-family conflict*). Ketika seseorang mengalami stress kerja dan konflik pekerjaan-keluarga, pemenuhan peran yang satu akan mengganggu pemenuhan peran yang lainnya sehingga akan berdampak terhadap kinerja. Adanya kesenjangan Antara pekerjaan dan keluarga yang akan menimbulkan efek negatif pada kinerja dan keluarga disebut *work-family conflict*. *Work-family conflict* sering timbul ketika salah satu dari peran dalam pekerjaan menuntut lebih atau membutuhkan lebih banyak perhatian dari pada peran dalam keluarga. Tidak dipungkiri, konflik ini menimbulkan berbagai masalah yang mempengaruhi kehidupan keluarga. Namun, tidak dari mereka bisa menyelaraskan peran dalam pekerjaan dengan peran dalam keluarga yang berujung pada terjadinya *work-family conflict*.

Menurut Afina Murtiningrum (2005) terdapat hubungan yang positif antara konflik pekerjaan-keluarga terhadap stress kerja. Semakin besarnya konflik

pekerjaan-keluarga yang dialami seseorang maka akan semakin meningkatkan stres bagi seseorang tersebut. Konflik antar peran terjadi ketika pelaksanaan salah satu peran menyulitkan peran yang lain. Tekanan untuk menyeimbangkan dua peran tersebut dapat menyebabkan timbulnya stress.

Work-family conflict dianggap telah menjadi masalah yang penting dalam dunia bisnis saat ini (Roboth, 2015). Work-family conflict adalah salah satu dari bentuk interrole conflict tekanan atau ketidakseimbangan peran antar peran dipekerjaan dengan peran didalam keluarga. Work-family conflict dapat didefinisikan sebagai bentuk konflik peran dimana tuntutan peran dari pekerjaan dan keluarga secara mutual tidak dapat disejajarkan dalam beberapa hal (Buhali dan Margaretha, 2013).

Minarsih, dkk (2011) *work family conflict* dan stress kerja merupakan dua variabel yang saling berkaitan *work family conflict* akan menyebabkan seseorang mengalami stress kerja apabila tidak dapat mengelola konflik yang terjadi di lingkungan kerjanya, stress kerja terjadi karena seseorang dikejar untuk mencapai target tertentu. Stres adalah “tekanan yang timbul dan berlangsung terus menerus berpotensi menimbulkan kecemasan dan mempunyai dampak yang sangat merugikan dari adanya gangguan kecemasan yang sering dialami oleh masyarakat dan angkatan kerja pada khususnya”.

Berdasarkan pada uraian latar belakang di atas dan melihat pentingnya work family conflict, motivasi kerja, dan stress kerja, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “ **PENGARUH WORK FAMILY CONFLICT,**

MOTIVASI KERJA, DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA ANGGOTA KEPOLISIAN SEKTOR PALIYAN, KABUPATEN GUNUNGKIDUL YOGYAKARTA “.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah penelitian ini sebagai berikut:

1. Adanya pengaruh *work family conflict* terhadap kinerja anggota Kepolisian Sektor Paliyan, Kabupaten Gunungkidul, Yogyakarta
2. Adanya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja anggota Kepolisian Sektor Paliyan, Kabupaten Gunungkidul, Yogyakarta
3. Adanya pengaruh stress kerja terhadap kinerja anggota Kepolisian Sektor Paliyan, Kabupaten Gunungkidul, Yogyakarta
4. Adanya variable *work family conflict*, motivasi kerja, dan stress kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja anggota Kepolisian Sektor Paliyan, Kabupaten Gunungkidul, Yogyakarta

1.3. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan permasalahan yang telah dirumuskan diatas, maka tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengukur pengaruh *work family conflict* terhadap kinerja anggota Kepolisian Sektor Paliyan, Kabupaten Gunungkidul, Yogyakarta.
2. Untuk mengukur pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja anggota Kepolisian Sektor Paliyan, Kabupaten Gunungkidul, Yogyakarta.
3. Untuk mengukur pengaruh stress kerja terhadap kinerja anggota Kepolisian Sektor Paliyan, Kabupaten Gunungkidul, Yogyakarta.
4. Untuk mengukur pengaruh *work family conflict*, motivasi kerja, dan stress kerja secara simultan terhadap kinerja anggota Kepolisian Sektor Paliyan, Kabupaten Gunungkidul, Yogyakarta.

1.4. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat-manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat Teoritis
 - a. Memberikan informasi kepada peneliti lain yang memerlukan bahan acuan untuk penelitian lebih lanjut mengenai *work family conflict*, motivasi kerja dan stres kerja terhadap kinerja anggota kepolisian.
 - b. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan informasi dengan referensi bacaan bagi peneliti lain yang akan melakukan penelitian dengan topic sejenis.
2. Manfaat Praktis
 - a. Bagi Kepolisian Sektor Paliyan, Kabupaten Gunungkidul, Yogyakarta

Hasil penelitian ini sebagai bahan informasi dan masukan bagi Kepolisian Sektor Paliyan, Kabupaten Gunungkidul, Yogyakarta dalam meningkatkan kinerja pegawai dan menentukan kebijakan secara tepat guna mencapai tujuan perusahaan tersebut.

- b. Bagi anggota Kepolisian Sektor Paliyan, Kabupaten Gunungkidul, Yogyakarta

Hasil penelitian ini dapat menambah wawasan berpikir serta dapat dijadikan dasar bertindak bagi para anggota. Selain itu juga diharapkan dapat mengetahui lebih banyak faktor penting yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan sekaligus dapat mengimplementasikan dalam Kepolisian Sektor Paliyan, Kabupaten Gunungkidul, Yogyakarta.

- c. Bagi Peneliti

Penelitian ini sebagai referensi dan bahan pertimbangan khususnya untuk pengembangan ilmu pengetahuan yang berhubungan dengan faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja anggota.

1.5. Batasan Masalah

Batasan masalah dalam penelitian ini dibuat agar penelitian ini tidak menyimpang dari arah dan sasaran penelitian, serta dapat mengetahui sejauh mana hasil penelitian dapat dimanfaatkan. Batasan masalah dalam penelitian ini antara lain:

1. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diteliti melalui variabel *work family conflict*, motivasi kerja, dan stress kerja.

2. Tempat penelitian di Kepolisian Sektor Paliyan, Kabupaten Gunungkidul, Yogyakarta.
3. Penelitian ini dibatasi hanya untuk anggota Kepolisian Sektor Paliyan, Kabupaten Gunungkidul, Yogyakarta.