

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang terpenting dalam suatu instansi. Dalam menghadapi arus globalisasi, berhasil atau tidaknya instansi dalam mencapai tujuan, sangat tergantung pada kemampuan SDM dalam menjalankan tugas – tugas yang diberikan oleh instansi. Karena SDM merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam instansi dapat memotivasi anggota untuk meningkatkan prestasi kerja. Untuk meningkatkan produktivitas SDM menjadi lebih baik, manajemen instansi harus mampu mengelola SDM dengan baik juga, mendaya gunakannya secara optimal. Pada akhirnya akan mencapai sasaran seperti yang diharapkan oleh manajemen instansi. Salah satu kebutuhan dan keinginan anggota atau SDM adalah mendapatkan balas jasa dari instansi. Adanya balas jasa yang jelas akan memotivasi SDM untuk meningkatkan kinerjanya.

Pemerintah telah memberikan arahan yang sangat kuat, bahwa kebijakan pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) adalah upaya meningkatkan kualitas manusia dan kualitas kehidupan masyarakat agar makin maju dan mandiri yang dijiwai oleh nilai – nilai Pancasila. Seseorang yang mulai bekerja setelah penempatan dalam suatu organisasi akan terus bekerja untuk organisasi tersebut selama masih aktif hingga mereka memasuki usia pensiun. Berarti mereka ingin meniti karir dalam organisasi itu, sehingga dalam kehidupan kekaryaanya seseorang menanyakan berbagai pertanyaan yang menyangkut karir dan prospek

perkembangannya di masa depan karena dengan perkembangannya karir anggota organisasi juga akan berkembang.

Peneliti melakukan penelitian di Satuan Sabhara Polrestabes Bandung, ketertarikan penelitian melakukan penelitian ditempat tersebut, karena instansi tersebut adalah instansi yang berada di salah satu Kota Bandung dan Satuan Sabhara ini merupakan yang mempunyai tugas pokok Pengaturan, Penjagaan, Pengawasan dan Patroli dengan tujuan untuk mensejahterakan penertiban dan pelayanan masyarakat dan peneliti tertarik untuk mengetahui bagaimana kondisi dan permasalahan yang bisa ditemukan di Satuan Sabhara Polrestabes Bandung yang khususnya di Kota Bandung dan nanti akan dibuat sebuah penelitian.

Kepolisian Negara Republik Indonesia adalah salah satu organisasi pemerintahan yang berfungsi untuk menjaga keamanan serta ketertiban ditengah masyarakat disamping itu juga bertugas dalam melakukan penyelidikan terhadap perkara-perkara kriminal. Definisi kepolisian menurut Undang-Undang Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 1997 pasal 1 dan Undang-Undang Kepolisian Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2002 pasal 1 ialah segala hal-ihwal yang berkaitan dengan fungsi dan lembaga polisi sesuai dengan peraturan perundang-undangan Kepolisian Negara Republik Indonesia. Kepolisian Negara Republik Indonesia mengemban tugas-tugas kepolisian diseluruh wilayah Indonesia. POLRI merupakan alat negara yang bertanggung jawab dalam menyelenggarakan keamanan dalam negeri, termasuk di dalamnya mengemban tugas pokok sebagai pemeliharaan kemaanan dan ketertiban masyarakat, penegakan hukum serta melindungi, mengayomi dan melayani masyarakat. POLRI sebagaimana diamanatkan dalam Pasal 13 Undang-Undang

Nomor 2 Tahun 2002 memiliki tugas pokok yang meliputi antara lain memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, menegakan hukum, dan memberikan perlindungan, pengayoman dan pelayanan kepada masyarakat.

POLRI memiliki lima fungsi operasional kepolisian yang memiliki tugas masing-masing yaitu Intelijen, fungsi Reserse, fungsi Lalu Lintas, fungsi Bimbingan Masyarakat dan fungsi Samapta Bhayangkara. Adapun salah satu fungsi operasional yang menjadi fokus penelitian adalah fungsi Samapta Bhayangkara yang lebih dikenal oleh masyarakat dengan sebutan Satuan Sabhara POLRI, ini adalah salah satu fungsi teknis operasional POLRI yang mengemban tugas utama bersifat preventif atau pencegahan. Pengaturan, penjagaan, pengawasan dan patroli serta pelayanan masyarakat adalah tugas-tugas esensial bagi satuan ini, yang sasaran utamanya adalah menghilangkan atau sekurang-kurangnya meminimalisasi bertemunya niat dan kesempatan terjadinya pelanggaran atau kejahatan.

Dalam mencapai tujuan organisasi kinerja anggota dikatakan paling penting, karena dapat digunakan untuk mengetahui dan menilai sejauh mana anggota dapat melaksanakan tugas dan pekerjaan yang telah diberikan. Mengingat pentingnya kinerja anggota, sehingga sering kali kinerja anggota menjadi masalah yang harus dihadapi dan diselesaikan guna untuk membantu mencapai tujuannya. Upaya meningkatkan kinerja anggota tentunya perlu merencanakan suatu strategis dan menciptakan pengelola yang baik dan professional. Untuk itu dalam mencapai tujuan tersebut seluruh sumber daya yang ada dalam instansi harus dapat dimanfaatkan sebaik mungkin termasuk sumber daya manusia sebagai faktor utamanya.

Kinerja anggota bukan hanya merupakan hasil kinerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya tetapi termasuk proses bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja.

Kemajuan suatu instansi sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia khususnya kinerja. Melalui kinerja anggota yang meningkat, maka efektivitas dan produktivitas instansi pun akan meningkat pula. Namun untuk mendapat kinerja yang optimal dari pegawai tidaklah mudah, karena disini dibutuhkan kesadaran dan tanggung jawab yang tinggi dari anggota itu sendiri.

Didalam melakukan penilaian kinerja anggota, instansi harus memilih standar penilaian kinerja sendiri, sehingga penilaian kinerja anggota di instansi dapat dilakukan se-objektif mungkin. Adapun data yang diperoleh penulis mengenai kinerja anggota adalah sebagai berikut :

**Tabel 1.1**  
**Standar Penilaian Kinerja Anggota**  
**Satuan Sabhara Polrestasbes Bandung**

No	Kategori	Penilaian
1.	Sangat Baik	49 – 54
2.	Baik	38 – 48
3.	Buruk	27 – 37
4.	Sangat Buruk	0 – 26

*Sumber : Satuan Sabhara Polrestasbes Bandung*

Berdasarkan Tabel 1.1 menurut data di Satuan Sabhara Polrestasbes Bandung menjelaskan bahwa standar penilaian di instansi dilihat berdasarkan penilaian, kinerja yang sangat baik mendapatkan penilaian antara 49 - 54,

sedangkan kriteria baik mendapatkan penilaian sebesar 38 - 48 dan kategori sedang mendapatkan penilaian 27 - 37. Serta kategori rendah mendapatkan penilaian 0 -26.

Dari standar penilaian kinerja Anggota Satuan Sabhara Polrestabes Bandung tersebut, didapatkan hasil rekapitulasi kinerja tahunan periode tahun 2016 hingga 2017 sebagai berikut :

**Tabel 1.2**  
**Hasil Penilaian Kinerja Anggota**  
**Satuan Sabhara Polrestabes Bandung**  
**Periode Tahun 2016 – 2017**

Tahun	Kriteria				Jumlah Anggota
	Sangat Baik	Baik	Buruk	Sangat Buruk	
2016	91	201	17	9	318
2017	78	192	30	18	318

*Sumber : Satuan Sabhara Polrestabes Bandung*

Berdasarkan Tabel 1.2 dapat dilihat hasil rekapitulasi penilaian kinerja anggota selama 2 (dua) tahun terakhir terhitung mulai tahun 2016 sampai dengan tahun 2017. Bahwa kinerja anggota Satuan Sabhara Polrestasbes Bandung mengalami kenaikan dari tahun 2016 kemudian di tahun 2017 terjadi penurunan. Penurunan kinerja tersebut mengindikasikan adanya permasalahan pada kinerja anggota yang menyebabkan penurunan kinerja anggota.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja anggota baik yang berasal dari diri maupun yang berasal dari lingkungan organisasi tempat pegawai bekerja. Untuk mengetahui faktor apa saja yang dianggap dominan mempengaruhi rendahnya kinerja anggota, peneliti melakukan pra-survey kepada 30 anggota dengan mengambil sampel dan hasilnya dapat dilihat pada tabel 1.3.

**Tabel 1.3**  
**Hasil Pra Survey Keadaan Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja**  
**Anggota Satuan Sabhara Polrestabes Bandung**

No.	Variabel	Jumlah Skor	Rata-rata	Keterangan
1.	Kompensasi	478	3.98	Baik
2.	Lingkungan Kerja	240	4.00	Baik
3.	Gaya Kepemimpinan	480	4.00	Baik
4.	Beban Kerja	216	3.6	Buruk
5.	Motivasi Kerja	472	3.93	Baik
6.	Stres Kerja	326	3.62	Buruk
7.	Orientasi Kerja	329	3.65	Buruk
8.	Konflik Kerja	457	3.81	Baik

*Sumber : Data diolah oleh Peneliti (2018)*

Berdasarkan dari data hasil pra survey tersebut mengenai faktor apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja anggota diantaranya adalah variabel beban kerja, stres kerja dan orientasi kerjayang dilihat dari rata-rata setiap variabel yang terendah yaitu 3.6 untuk beban kerja kerja, selanjutnya 3.62 untuk stres kerja dan 3.65 untuk orientasi kerja. Tabel tersebut juga memperlihatkan bahwa beban kerja di Satuan Sabhara Polrestabes Bandung ini terlihat rendah dibandingkan dengan variabel yang lainnya, kemudian stres kerja menjadi variabel kedua terendah di antara variabel lainnya dan ketiga orientasi kerja menjadi variabel terendah ke tiga di antara variabel lainnya. Dimana ketiga faktor inilah yang menjadi faktor utama dari kinerja anggota yang bermasalah. Hal tersebut didukung dari hasil pra survey yang dilakukan terhadap 30 responden yang dimana dibagikan terhadap anggota Satuan Sabhara Polrestabes Bandung bagian Pengaturan, Pengawasan, Penjagaan, dan Patroli. Berikut data yang diperoleh penulis mengenai beban kerja adalah sebagai berikut:

**Tabel 1.4**  
**Hasil Pra Survey Beban Kerja pada Satuan Sabhara Polrestabes Bandung**

No.	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Mean
		STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)		
1.	Tuntutan Fisik dan Psikologis	0	3	6	18	3	111	3.70
2.	Tuntutan Tugas	0	6	6	15	3	105	3.50
<b>Skor Rata-rata</b>							216	3.6
Jumlah Skor = Nilai x F								
Mean = Jumlah Skor : Jumlah Anggota (30)								
Skor Rata-rata = Jumlah Mean : Jumlah Pernyataan								

*Sumber: Hasil olah data kuesioner pra survey (2018)*

Berdasarkan Tabel 1.4 hasil pra survey Beban Kerja dengan hasil 3.6 dapat dikatakan bahwa hasil skor rata-rata tersebut masih kurang sempurna atau masih dianggap rendah dan menyatakan anggota memiliki beban atas pekerjaan

Selain dari hasil pra survey di atas, peneliti melakukan wawancara yaitu bahwa anggota mengerjakan tugas atau pekerjaan banyak setiap harinya, sehingga anggota merasa lelah karena tugas atau pekerjaan yang dikerjakannya sering dilakukan setiap harinya. Kemudian untuk tuntutan tugas dari jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan terlalu banyak maka pekerjaannya sungguh sulit untuk dikerjakan sendiri.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja anggota berikutnya adalah stres kerja, stres kerja disini untuk mengetahui kondisi keadaan anggota Satuan Sabhara Polrestabes Bandung. Berikut hasil pra survey yang diperoleh penulis mengenai

stres kerja adalah sebagai berikut:

**Tabel 1.5**  
**Hasil Pra Survey Stres Kerja pada Satuan Sabhara Polrestabes Bandung**

No.	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Mean
		STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)		
1.	Gejala Fisiologis	0	0	8	18	4	116	3.87
2.	Gejala Psikologis	0	4	7	16	3	108	3.60
3.	Gejala Perilaku	0	5	10	13	2	102	3.40
<b>Skor Rata-rata</b>							326	3.62
Jumlah Skor = Nilai x F								
Mean = Jumlah Skor : Jumlah Anggota (77)								
Skor Rata-rata = Jumlah Mean : Jumlah Pernyataan								

*Sumber: Hasil olah data kuesioner pra survey (2018)*

Berdasarkan Tabel 1.5 hasil pra survey Stres Kerja dengan hasil 3.62 dapat dikatakan bahwa hasil skor rata-rata tersebut masih kurang sempurna atau masih dianggap rendah dan menyatakan anggota stres atas pekerjaan,

Selain dari hasil pra survey di atas, peneliti melakukan wawancara yaitu bahwa atas pekerjaan yaitu akibat gejala fisiologis yang berakibat sering terjadinya sakit kepala karena sudah tidak sanggup menanggung beban pekerjaan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja anggota selain beban kerja dan stres kerja yaitu orientasi kerja. Orientasi kerja yang baik dapat memacu kinerja anggota karena untuk pengembangan penyesuaian diri bagi anggota baru. Berikut data yang diperoleh penulis mengenai orientasi kerja adalah sebagai berikut:

**Tabel 1.6**  
**Hasil Pra Survey Orientasi Kerja pada Satuan Sabhara Polrestabes Bandung**

No.	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Mean
		STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)		
1.	Pendekatan Partisipatif	0	4	8	14	4	108	3.60
2.	Sambutan Hangat	0	0	12	15	3	111	3.70
3.	Perhatian Terhadap Pegawai	0	3	7	17	3	110	3.67

Lanjutan Tabel 1.6

No.	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Mean
		STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)		
<b>Skor Rata-rata</b>						<b>329</b>	<b>3.65</b>	
Jumlah Skor = Nilai x F								
Mean = Jumlah Skor : Jumlah Anggotaa (30)								
Skor Rata-rata = Jumlah Mean : Jumlah Pernyataan								

Sumber: Hasil olah data kuesioner pra survey 2018

Berdasarkan Tabel 1.6 hasil pra survey Orientasi Kerja dengan hasil 3.65 dapat dikatakan bahwa hasil skor rata-rata tersebut masih kurang sempurna atau masih dianggap rendah dan menyatakan kurangnya orientasi terhadap anggota.

Selain dari hasil pra survey di atas, peneliti melakukan wawancara yaitu bahwa anggota ketika pertama kali masuk masih kurang tingkat keahlian di dalam bekerja.

Berdasarkan uraian permasalahan diatas, diduga adanya kekurangan dalam kinerja anggota disebabkan oleh beban kerja, stres kerja dan orientasi kerja oleh sebab itu maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Orientasi Kerja Terhadap Kinerja Anggota Pada Satuan Sabhara Polrestabes Bandung”**.

## 1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah Penelitian

Identifikasi masalah dan rumusan masalah dalam penelitian ini di ajukan untuk merumuskan dan menjelaskan permasalahan yang ada dalam penelitian. Permasalahan dalam penelitian ini meliputi faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai pada Satuan Sabhara Polrestabes Bandung yaitu beban kerja, stres kerja dan orientasi kerja.

### 1.2.1 Identifikasi Masalah Penelitian

Identifikasi masalah merupakan cakupan atau lingkungan masalah yang

akan diteliti. Berdasarkan latar belakang penelitian yang sudah di uraikan sebelumnya, maka masalah sebagai berikut :

1. Beban Kerja
  - a. Tuntutan pekerjaan fisik dan psikologis.
  - b. Tuntutan pekerjaan di dalam tugas.
2. Stres Kerja
  - a. Stres terasa secara fisiologis.
  - b. Stres terasa secara psikologis.
  - c. Stres terasa secara perilaku.
3. Orientasi Kerja
  - a. Pendekatan partisipatif anggota.
  - b. Sambutan hangat anggota.
  - c. Perhatian terhadap anggota.
4. Kinerja Anggota
  - a. Kualitas pekerjaan anggota.
  - b. Kuantitas pekerjaan anggota.
  - c. Ketepatan waktu anggota.
  - d. Kerjasama anggota.

### **1.2.2 Rumusan Masalah Penelitian**

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat ditarik beberapa rumusan masalah, sebagai berikut :

1. Bagaimana Beban Kerja pada Satuan Sabhara Polrestabes Bandung.
2. Bagaimana Stres Kerja pada Satuan Sabhara Polrestabes Bandung.

3. Bagaimana Orientasi Kerja pada Satuan Sabhara Polrestabes Bandung.
4. Bagaimana Kinerja Anggota pada Satuan Sabhara Polrestabes Bandung.
5. Seberapa besar pengaruh Beban kerja, Stres Kerja dan Orientasi Kerja Terhadap Kinerja Anggota secara parsial maupun simultan pada Satuan Sabhara Polrestabes Bandung.

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Penulis melakukan penelitian untuk memperoleh data-data yang berhubungan dengan beban kerja, stres kerja dan orientasi kerja terhadap kinerja anggota di Satuan Sabhara Polrestabes Bandung, dimana data tersebut akan digunakan sebagai bahan dalam menyusun laporan skripsi. Adapun tujuan dari peneliti ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Beban Kerja pada Satuan Sabhara Polrestabes Bandung.
2. Stres Kerja pada Satuan Sabhara Polrestabes Bandung.
3. Orientasi Kerja pada Satuan Sabhara Polrestabes Bandung.
4. Kinerja Anggota pada Satuan Sabhara Polrestabes Bandung.
5. Besarnya pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Orientasi Kerja Terhadap Kinerja Anggota secara parsial maupun simultan pada Satuan Sabhara Polrestabes Bandung.

### **1.4 Kegunaan Penelitian**

Kegunaan penelitian ini diajukan guna menjelaskan manfaat dan kontribusi yang dapat diberikan dari penelitian baik kegunaan teoritis maupun praktis.

#### **1.4.1 Kegunaan Teoritis**

1. Penelitian ini dapat memperkaya konsep atau teori yang menyokong perkembangan ilmu pengetahuan ekonomi manajemen terutama manajemen sumber daya manusia, khususnya yang terkait dengan pengaruh beban kerja, stres kerja dan orientasi kerja terhadap kinerja anggota.
2. Penulis dapat mengetahui definisi beban kerja, stres kerja, orientasi kerja dan kinerja anggota.
3. Penulis dapat mengetahui pengaruh beban kerja, stres kerja dan orientasi kerja terhadap kinerja anggota.
4. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan diskusi atau wacana ilmiah serta dapat digunakan sebagai dasar penelitian selanjutnya.

#### **1.4.2 Kegunaan Praktis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan dan bermanfaat :

1. Bagi Peneliti
  - a. Mendapatkan pengalaman langsung di bidang manajemen sumber daya manusia dan memahami permasalahan yang terjadi mengenai beban kerja di Satuan Sabhara Polrestabes Bandung.
  - b. Memahami permasalahan yang terjadi mengenai stres kerja di Satuan Sabhara Polrestabes Bandung.
  - c. Memahami permasalahan yang terjadi mengenai orientasi kerja di Satuan Sabhara Polrestabes Bandung.

d. Mengetahui hasil dari pengaruh beban kerja, stres kerja dan orientasi kerja terhadap kinerja anggota pada Satuan Sabhara Polrestabes Bandung.

2. Bagi Instansi

a. Instansi diharapkan dapat menyempurnakan beban kerja agar meningkatkan kinerja anggota.

b. Sebagai pertimbangan dalam menyempurnakan stres kerja pada Satuan Sabhara Polrestabes Bandung.

c. Sebagai upaya untuk mengembangkan strategi manajemen sumber daya manusia dalam orientasi kerja pada Satuan Sabhara Polrestabes Bandung.

d. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi mengenai kinerja anggota di Satuan Sabhara Polrestabes Bandung.

3. Bagi Peneliti Berikutnya

a. Membantu pembaca mengetahui pengaruh beban kerja, stres kerja dan orientasi terhadap kinerja anggota.

b. Hasil penelitian dapat bermanfaat dalam melakukan penelitian pada bidang yang sama.