

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Kepolisian merupakan lembaga penegak hukum yang bertanggung jawab untuk menjaga keamanan dan ketertiban masyarakat, mencegah dan menanggulangi kejahatan, serta memberikan pelayanan kepada masyarakat. Dalam lembaga kepolisian atau Brimob mencakup semua individu yang menjadi bagian dari anggota atau tenaga kerja di dalamnya, yakni anggota – anggota kepolisian atau personel yang tergabung dalam unit keamanan tersebut. Dalam Pasal 2 Undang - undang Nomor 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Republik Indonesia, “Fungsi Kepolisian adalah salah satu fungsi pemerintahan negara di bidang pemeliharaan keamanan dan ketertiban masyarakat, penegakan hukum, perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat”.

Kemudian untuk menciptakan dan memelihara anggota kepolisian yang profesional, terlatih dan mampu menjalankan tugas – tugas mereka maka diperlukan proses manajemen sumber daya manusia (SDM) yang baik untuk mendukung pencapaian tujuan dan misi kepolisian secara keseluruhan. Peran (SDM) dalam pemilihan anggota kepolisian memiliki dampak besar terhadap kualitas lembaga kepolisian, serta hubungan antara kepolisian dan masyarakat yang dilayani. Proses seleksi yang baik merupakan langkah awal penting untuk membangun kepolisian yang profesional.

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan sumber daya yang utama. Menurut Ajabar (2020:5) Sumber Daya Manusia merupakan kunci terpenting bagi organisasi untuk mencapai tujuannya, disamping sumber daya yang lainnya dalam setiap organisasi, baik publik maupun bisnis. Hal ini disebabkan karena manusia menjadi pelaku utama yang menggerakkan seluruh sumber daya dalam instansi. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, maka instansi harus memiliki pegawai yang berpengetahuan, mempunyai keterampilan serta dapat bekerja secara profesional sehingga mereka dapat mengembangkan potensinya dan mencapai keberhasilan dalam instansi.

Manajemen sumber daya manusia juga merupakan hal yang penting bagi anggota Batalyon D di Mako Korps Brimob Polri yang memiliki tugas dan tanggung jawab khusus dalam mendukung misi dan fungsi brimob. Oleh karena itu, salah satu faktor yang mendukung dalam manajemen sumber daya manusia anggota Batalyon D Mako Korps Brimob Polri adalah Kepuasan Kerja.

Kepuasan Kerja memiliki banyak dampak positif, baik bagi individu maupun bagi organisasi secara keseluruhan. Menurut Hasibuan (2021:202) mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Dengan memahami dan memprioritaskan kepuasan kerja, instansi dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat dan produktif. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah sikap positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan

tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai penting pekerjaan.

Berdasarkan hal tersebut, peneliti melakukan wawancara bersama Staf Biro Sumber Daya Manusia mengenai kepuasan kerja anggota Batalyon D Mako Korps Brimob Polri yang dinyatakan bahwa kepuasan kerja kurang baik karena semakin meningkatnya volume pekerjaan yang dilakukan membuat anggota merasa jenuh atau lelah sehingga membuat turunnya kepuasan kerja anggota terhadap pekerjaan, hal ini didukung dengan observasi data tentang kepuasan kerja dengan menyebarkan pra survey penelitian terhadap 20 responden anggota yang menghasilkan bahwa anggota Batalyon D Mako Korps Brimob Polri mengalami kendala pada kepuasan kerja, hal tersebut dapat diamati pada diagram yang telah diolah pada gambar 1.1 dibawah ini :



Sumber : Data diolah oleh peneliti 2023

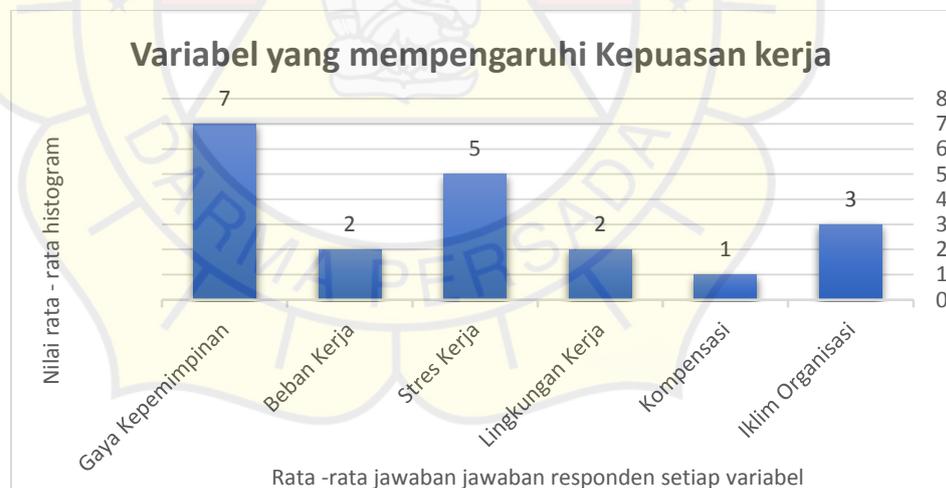
Gambar 1. 1

### **Pra Survey Tanggapan Responden mengenai Kepuasan Kerja**

Berdasarkan hasil pra survey kepuasan kerja pada gambar 1.1 menyatakan bahwa kepuasan kerja anggota Batalyon D Mako Korps

Brimob Polri masih rendah, hal ini sejalan dengan jurnal penelitian Novita Shindy Pratiwi (2019) yang menjelaskan bahwa masih rendahnya Kepuasan Kerja anggota reserse kriminal di Kepolisian Resort Tanah Karo dan masih terdapat banyak kendala yang dihadapi sehingga sulit untuk mencapai tujuan organisasi, oleh karena itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian serta yang menjadi pokok masalah yakni kepuasan kerja.

Selanjutnya peneliti kembali melakukan pra survey mengenai variabel independen yang menjadi faktor permasalahan kepuasan kerja, untuk menentukan variabel independen yang mempengaruhi kepuasan kerja, dilakukan survey terhadap 20 responden dari 100 anggota Batalyon D Mako Korps Brimob Polri, dapat diamati pada gambar 1.2 sebagai berikut:



Sumber: Data diolah oleh peneliti Tahun 2023

Gambar 1. 2

### **Hasil Pra Survey faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja**

Berdasarkan hasil pra survey sebanyak 20 responden menunjukkan bahwa terdapat 3 variabel terbanyak yang mempengaruhi kepuasan kerja anggota ialah Gaya Kepemimpinan merupakan variabel yang dianggap oleh

anggota mempengaruhi kepuasan sebanyak 7 responden, Stres Kerja mempengaruhi kepuasan sebanyak 5 responden dan Iklim Organisasi mempengaruhi Kepuasan sebanyak 3 responden. Maka dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan, Stres Kerja dan Iklim Organisasi yang dijadikan variabel independen pada penelitian ini.

Faktor utama yang mempengaruhi kepuasan kerja pada anggota Batalyon D Mako Korps Brimob Polri yaitu Gaya Kepemimpinan. Gaya Kepemimpinan seorang pemimpin akan mendorong semangat kerja, kreativitas dan kepuasan kerja. Menurut Nikmat (2022:42) gaya kepemimpinan adalah pola perilaku pemimpin dalam mempengaruhi para pengikutnya. Pimpinan perlu menciptakan situasi kerja yang nyaman bagi setiap karyawan. Pemahaman atas perilaku karyawan diperlukan agar pimpinan instansi dapat menerapkan gaya kepemimpinannya yang dapat menciptakan kenyamanan kerja bagi pegawai, sehingga pegawai dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik.

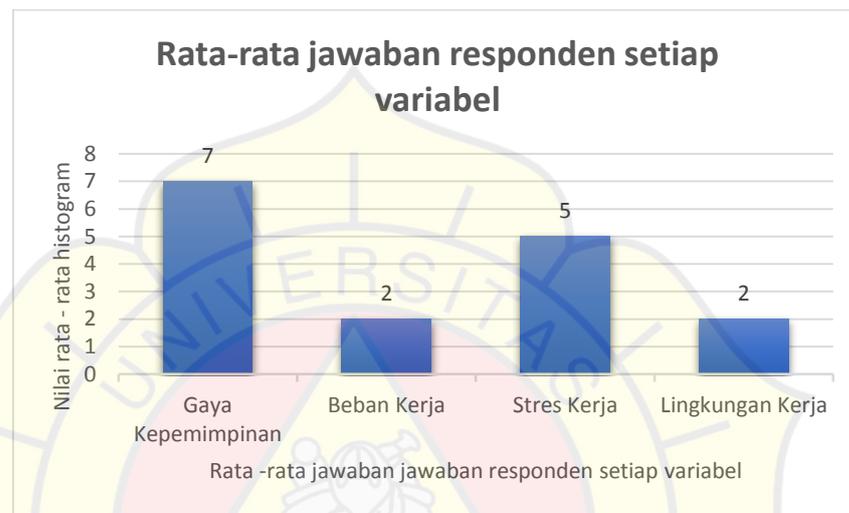
Faktor kedua yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah stres kerja. Stres kerja merupakan perasaan tidak senang atau pegawai merasa tidak seimbang antara yang dikerjakan dengan yang ia dapatkan. Menurut King (dalam Asih. *et al.*, 2018:2) Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, kondisi seorang karyawan. Bahaya stres kerja diakibatkan karena kondisi kelelahan fisik, emosional dan mental yang disebabkan oleh adanya keterlibatan dalam waktu yang lama dengan

situasi yang menuntut secara emosional. Selain itu, timbulnya rasa tidak puas tersebut dapat menimbulkan stres kerja yang dialami oleh anggota yang mengakibatkan anggota harus bekerja lebih cepat, tepat dan efisien dengan ritme kerja yang semakin tinggi sehingga menimbulkan kelelahan secara fisik maupun psikologis. Berbagai tuntutan waktu yang semakin mendesak serta beban kerja lainnya dapat menimbulkan stres kerja pada anggota.

Faktor ketiga yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu iklim organisasi. Iklim organisasi adalah suasana tempat kerja yang dirasakan atau dialami oleh pegawai saat bekerja bersama dalam sebuah kelompok atau organisasi. Menurut (Muliana, *et al.*, 2020:172) iklim organisasi merupakan aspek eksternal pekerjaan yang mempengaruhi pegawai dalam menyesuaikan tugas yang mencakup lingkungan pekerjaan, hubungan dengan atasan dan rekan kerja dalam instansi. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa iklim organisasi menjadi sangat penting karena iklim organisasi yang baik dapat menyediakan suasana kerja yang sehat dan produktif bagi aktivitas instansi. Iklim organisasi adalah lingkungan manusia yang terdapat karyawan didalam organisasi yang melakukan tugasnya dengan baik. Karena lingkungan yang baik secara langsung maupun tidak langsung mempengaruhi iklim organisasi.

Untuk menentukan dasar dalam mengidentifikasi masalah, oleh karena itu maka perlu dilakukan pra survey terhadap 20 % responden untuk mengetahui permasalahan mengenai variabel independen dan variabel

dependen menggunakan metode skala *likert* dengan rentang skala tertinggi berada di angka 4. Demikian grafik mengenai masalah pra kuesioner variabel dengan mengacu pada bab 3 tabel 3.4 skala interpretasi nilai dapat dilihat pada gambar 1.3 dibawah ini:



Sumber: Data diolah oleh peneliti Tahun 2023

Gambar 1. 3

### **Tanggapan Responden setiap variabel**

Berdasarkan Gambar 1.3 pada grafik hasil tanggapan responden mengenai kuesioner dimensi yang sudah disebarakan oleh peneliti. Hasil tanggapan responden mengacu pada nilai interpretasi tentang Gaya Kepemimpinan dengan rata-rata 3,4 artinya sangat baik, Stres Kerja dengan rata rata 3,1 mengidentifikasi bahwa Stres kerja tergolong tinggi, Iklim Organisasi dengan rata-rata 2,3 artinya rendah dan Kepuasan kerja 1,8 artinya kepuasan anggota sangat rendah. Namun kepuasan kerja masih dapat ditingkatkan lagi melihat masih adanya gaya kepemimpinan, lalu stres kerja

dan iklim organisasi yang masih kurang diimplementasikan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja.

Berdasarkan uraian diatas bahwa terdapat gap/permasalahan antara gaya kepemimpinan, stress kerja dan iklim organisasi terhadap kepuasan kerja. Oleh karena itu peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul “PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, STRES KERJA DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA (Studi Kasus Anggota Batalyon D di Mako Korps Brimob Polri)

## **1.2 Identifikasi Masalah, Pembatasan Masalah dan Rumusan Masalah**

### **1.2.1 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan sebelumnya, untuk memberikan penjelasan yang lebih rinci mengenai masalah yang penulis teliti, penulis dapat mengidentifikasi permasalahan sebagai berikut

1. Gaya Kepemimpinan yang diberikan Mako Korps Brimob Polri baik, namun Kepuasan Kerja masih rendah.
2. Stres kerja yang tinggi sehingga membuat kepuasan kerja rendah.
3. Iklim Organisasi yang rendah sehingga membuat Kepuasan Kerja rendah.

### **1.2.2 Pembatasan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah tersebut, maka dalam penelitian ini agar peneliti lebih terfokus dan mendalami

permasalahan penelitian yang diteliti perlu dibatasi tentang gaya kepemimpinan, stres kerja, iklim organisasi dan kepuasan kerja anggota Batalyon D di Mako Korps Brimob Polri.

### **1.2.3 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan pada latar belakang masalah, rumusan dalam penelitian adalah:

1. Apakah Gaya Kepemimpinan, Stres Kerja dan Iklim Organisasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja anggota Batalyon D Mako Korps Brimob Polri?
2. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja anggota Batalyon D Mako Korps Brimob Polri?
3. Apakah Stres Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja anggota Batalyon D Mako Korps Brimob Polri?
4. Apakah Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja anggota Batalyon D Mako Korps Brimob Polri?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, tujuan penelitian yang dilakukan adalah untuk mengetahui:

1. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh Gaya Kepemimpinan, Stres Kerja dan Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja anggota Batalyon D Mako Korps Brimob Polri.

2. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja anggota Batalyon D Mako Korps Brimob Polri.
3. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja anggota Batalyon D Mako Korps Brimob Polri.
4. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja anggota Batalyon D Mako Korps Brimob Polri.

#### **1.4 Kegunaan Penelitian**

Penelitian ini diharapkan mampu membantu dalam pemahaman yang lebih mendalam serta mencari solusi untuk masalah-masalah bagi banyak pihak, antara lain sebagai berikut:

1. Bagi Institusi

Diharapkan dapat menjadi bahan masukan dan saran terhadap kondisi serta hal lain yang perlu diperbaiki Mako Korps Brimob Polri Batalyon D.

2. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan pemahaman yang lebih mendalam dalam bidang penulis serta masukan bagi institusi Mako Korps Brimob Polri Batalyon D.

3. Bagi Pihak Lain

Hasil penelitian ini diharapkan mampu menjadi bahan referensi untuk melakukan penelitian lebih lanjut, terutama bagi peneliti yang

melakukan penelitian terkait dengan kepuasan kerja anggota apabila dari faktor dari gaya kepemimpinan, stress kerja dan iklim organisasi.

