

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur pelaksana dalam kegiatan organisasi yang bertugas dan bertanggung jawab menjalankan kegiatankegiatan operasional organisasi. Dalam melaksanakan tugas seorang karyawan diperlukan suatu ketekunan dalam bekerja, cekatan, memiliki keahlian dan kemampuan dalam melaksanakan tugas. Dalam sebuah organisasi agar dapat berkembang dan maju sangat bergantung dari kinerja personil itu sendiri. Apabila kinerja tercapai dengan baik maka hasilnya juga akan baik, namun sebaliknya apabila kinerja personil tidak baik maka hasil yang diperoleh juga tidak baik sehingga tujuan yang diinginkan oleh organisasi tidak dapat tercapai dengan maksimal. Untuk itu perhatian dari pimpinan untuk memenuhi kebutuhan personil juga sangat dibutuhkan, agar kinerja karyawan bagus. Oleh karena itu, sumber daya manusia bukan hanya semata-mata menjadi objek pencapaian tujuan, akan tetapi sekaligus menjadi pelaku untuk mewujudkan tujuan organisasi (Noermijati & Risti, 2010).

Keberhasilan sebuah organisasi sangat bergantung pada kinerja pegawainya mendasarkan keseluruhan etos kinerja dan manajemen kinerja dengan asumsi bahwa jika tingkat kinerja pegawai dapat meningkat, kinerja organisasi yang lebih baik akan mengikuti sebagai akibat langsung. Dengan demikian mereka menganggap sumber daya manusia sebagai aset paling berharga dari sebuah organisasi. Keberadaan anggota Polri bagian Sat Reskrim di Polres Tasikmalaya

Kota, sebagai aparat penegak hukum dituntut untuk bekerja secara *legalitas*, *proporsionalitas*, *profesionalitas*, *nesesitas*, *reasonable*, efektif dan efisien dalam rangka memaksimalkan tugas pokok, fungsi dan peran organisasi Kepolisian.

Budaya merupakan wujud nyata dari aktualisasi budaya organisasi dimana suatu program yang komprehensif dalam melakukan percepatan dalam upaya pembaharuan kegiatan secara lebih efisien dan efektif. Aspek budaya kerja adalah nilai yang menjadi pedoman sumber daya manusia untuk menghadapi permasalahan eksternal dan usaha penyesuaian integrasi ke dalam perusahaan, sehingga anggota organisasi mampu memahami nilai-nilai yang ada dan bagaimana mereka harus bertindak atau berperilaku. Budaya kerja bisa berjalan baik akan mendorong timbulnya kinerja pegawai yang baik juga.

Selain budaya kerja, peningkatan kinerja karyawan ditentukan juga oleh kemampuan berkomunikasi. Komunikasi antar karyawan sangatlah dibutuhkan dikarenakan menjadi salah satu faktor utama untuk meningkatkan hubungan kinerja yang baik. Dan juga komunikasi menjadi faktor keberhasilan suatu individu maupun organisasi.

Faktor penting lainnya adalah komunikasi yang berkaitan dengan proses penyampaian pikiran atau perasaan seseorang kepada orang lain dengan menggunakan atau memanfaatkan lambang – lambang yang bermakna dan dapat dipahami oleh kedua pihak yang terlibat dalam situasi tertentu di waktu yang sama, dimana terjadi hubungan langsung antara individu satu dengan individu lainnya menggunakan media khusus untuk merubah sikap atau tingkah laku seseorang atau beberapa pelaku sehingga ada efek tertentu di antara mereka yang terlibat dalam

suatu situasi yang diharapkan. Permasalahan komunikasi dapat terjadi dikarenakan kurangnya penyampaian pikiran antara para pegawai dengan pimpinan yang menyebabkan adanya konflik dalam bekerja, hasil kerja tidak sesuai dengan apa yang diharapkan oleh pimpinan.

Selain itu, stres kerja juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut Sondang (2015: 3) stres adalah kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang. Stres yang tidak diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam arti lingkungan pekerjaan maupun di luar lingkungannya. Artinya karyawan atau pegawai yang bersangkutan akan menghadapi berbagai gejala negatif yang pada akhirnya akan berpengaruh pada kinerjanya.

Kepolisian Negara Republik Indonesia Resort (Polres) adalah struktur komando kepolisian Republik Indonesia di daerah kabupaten/ kota. Kepolisian Resor di wilayah perkotaan biasa disebut "Kepolisian Resor Kota". Salah satu kantor Polres berada di Kota Tasikmalaya. Polres Tasikmalaya Kota adalah lembaga negara yang mempunyai tugas pokok menegakkan hukum, menjaga ketertiban umum dan memelihara keadilan dalam negeri. Fungsi menjaga keamanan dan ketertiban memiliki cakupan yang luas, namun dapat diartikan dengan terjaminnya keamanan dan ketertiban masyarakat. Tercapainya fungsi tersebut berkaitan erat dengan kinerja pegawai, karena jika kinerjanya baik maka fungsi dan tugas organisasinya akan tercapai. Hal ini dapat diakibatkan oleh beberapa faktor

diantaranya yaitu budaya kerja, komunikasi dan stres kerja yang berada di dalam organisasi.

Menurut salah satu anggota Sat Reskrim Bripka Tantan Santana, S. Pd pada saat melakukan survey, kinerja pegawainya mengalami penurunan dikarenakan adanya *jobdesc* tambahan dalam melakukan aktivitas pekerjaannya. Disamping *jobdesc* utama pekerjaannya juga turut membantu dalam menangani pencegahan penyebaran covid-19. Oleh karena itu, adanya penambahan *jobdesk* yang diberikan oleh Kapolres Tasikmalaya Kota.

Kepolisian Resor (Polres) Kota Tasikmalaya menerapkan budaya kerja yang berfokus dalam melayani masyarakat, kepuasan masyarakat terhadap pelayanan yang diberikan pegawai Polres. Namun belum diketahui pasti apakah budaya kerja mengenai pelayanan yang diberikan Polres ini dapat tepat sasaran dan keadilannya dapat dirasakan oleh masyarakat seperti yang telah dipaparkan bahwa tugas pokoknya memelihara keadilan dalam negeri.

Selain itu, komunikasi yang terjalin dalam lingkungan kerja juga sangat berpengaruh pada kinerja Polri. Komunikasi yang terjadi di Polres Tasikmalaya Kota ini dapat dikatakan cukup baik. Ditandai dengan tersebarnya informasi secara merata kepada seluruh anggota Polres. Namun, tidak jarang terjadi kesalahpahaman mengenai informasi yang diberikan maupun tugas yang harus dilaksanakan. Sehingga perlu dilakukan penelitian untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kinerja Polres Tasikmalaya.

Banyaknya tuntutan pekerjaan dan tekanan dari atasan ataupun masyarakat yang diterima anggota Polri dapat menimbulkan stres kerja yang kemudian stres

tersebut mempengaruhi produktivitas dan berdampak pada kinerjanya. Namun belum diketahui secara pasti mengenai bagaimana pengaruh budaya kerja, komunikasi dan stres kerja terhadap kinerja pegawai anggota Polri bagian Sat Reskrim di Polres Tasikmalaya Kota. Maka dari itu, penulis tertarik untuk melakukan penelitian untuk mengetahui sejauh mana **“PENGARUH BUDAYA KERJA, KOMUNIKASI DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA ANGGOTA POLRI (Suatu Penelitian Terhadap Anggota Polri Bagian Sat Reskrim di Polres Tasikmalaya Kota)”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan masalah pokok yang telah diuraikan dalam latar belakang dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Bagaimana budaya kerja anggota Polri bagian Sat Reskrim di Polres Tasikmalaya.
2. Bagaimana komunikasi anggota Polri bagian Sat Reskrim di Polres Tasikmalaya.
3. Bagaimana stres kerja anggota Polri bagian Sat Reskrim di Polres Tasikmalaya.
4. Bagaimana kinerja anggota Polri bagian Sat Reskrim di Polres Tasikmalaya.
5. Bagaimana pengaruh budaya kerja, komunikasi dan stres kerja terhadap kinerja anggota Polri bagian Sat Reskrim di Polres Tasikmalaya.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan identifikasi masalah yang dikemukakan, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Budaya kerja anggota Polri bagian Sat Reskrim di Polres Tasikmalaya Kota.

2. Komunikasi anggota Polri bagian Sat Reskrim di Polres Tasikmalaya Kota.
3. Stres kerja anggota Polri bagian Sat Reskrim di Polres Tasikmalaya Kota.
4. Kinerja anggota Polri bagian Sat Reskrim di Polres Tasikmalaya Kota.
5. Pengaruh Budaya Kerja, Komunikasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Polri bagian Sat Reskrim di Polres Tasikmalaya Kota.

1.4 Hasil Penelitian

Melalui penelitian ini diharapkan dapat memberikan hasil yang bermanfaat bagi berbagai pihak, antara lain:

1. Pengembangan Ilmu Pengetahuan

Hasil penelitian ini dapat digunakan untuk pengembangan ilmu manajemen yang berkaitan dengan sumber daya manusia khususnya mengenai pengaruh budaya kerja, komunikasi, dan stres kerja terhadap kinerja Polri.

2. Terapan Ilmu Pengetahuan

- a. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan, pengetahuan dan pengalaman serta dapat mengamati secara langsung dunia kerja khususnya mengenai pengaruh budaya kerja, komunikasi dan stres kerja terhadap kinerja anggota Polri.

- b. Bagi Polres Tasikmalaya Kota

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan pertimbangan dan masukan bagi instansi pemerintahan dalam upaya meningkatkan kinerja anggota Polri kearah yang lebih baik.

c. Bagi Peneliti lain

Hasil penelitian ini dapat menambah bahan bacaan sebagai pembandingan bagi rekan-rekan mahasiswa yang melakukan penelitian dengan materi yang sama.

1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Polres Tasikmalaya Kota Jl. Letnan Harun, Sukarindik, Kec. Bungursari, Tasikmalaya, Jawa Barat 46151. Waktu penelitian ini sudah dilaksanakan selama kurang lebih 8 bulan, terhitung dari bulan Februari s.d Oktober 2021 sesuai dengan waktu penelitian yang terlampir.