

# **BABI PENDAHULUAN**

## **1.1. Latar Belakang**

Kepolisian Negara Republik Indonesia (Polri) merupakan suatu lembaga yang mendapatkan tugas dan wewenangnya berdasarkan sistem ketatanegaraan Indonesia untuk menjaga keamanan negara dan menegakkan hukum yang berlaku dalam wilayah Negara Republik Indonesia. Bekerja sebagai polisi merupakan pekerjaan yang dipenuhi dengan pemicu stres yang tinggi dan peristiwa traumatis karena sering dihadapkan dengan bahaya fisik serta menyaksikan peristiwa yang membahayakan orang lain seperti kekerasan, situasi pelecehan dan melihat mayat, menurut Adams et al (2018) yang terdapat pada jurnal Setyowati et al (2020)

Pada era globalisasi saat ini yang semakin canggih dan modern ini akan memiliki berbagai dampak disegala bidang diantaranya yaitu bidang ekonomi, politik, sosial, budaya, pertahanan dan keamanan, yang tentunya akan mempengaruhi situasi kamtibmas ditengah tengah masyarakat, dalam menghadapi dan mengantisipasi kondisi tersebut maka organisasi Kepolisian Negara Republik Indonesia dalam rangka menjalankan tugas pokoknya.

Tugas pokok reserse polri adalah melaksanakan penyelidikan, penyidikan, dan koordinasi serta pengawasan terhadap Penyidik Pegawai Negeri Sipil (PPNS) berdasarkan Undang- undang nomor 8 tahun 1981 tentang Undang-undang Hukum Acara Pidana dan peraturan dan perundangan.

Didukung kemajuan teknologi informasi dan komunikasi yaitu melakukan penegakan hukum, menjaga kamtibmas serta mampu melindungi, mengayomi, dan melayani masyarakat harus tetap menjaga dan meningkatkan pengetahuan dan keterampilan sumber daya manusia polri yang berkualitas dan kuantitas yang dicapai oleh personil sehingga dapat melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Keamanan dan ketertiban masyarakat adalah suatu kondisi dinamis masyarakat sebagai salah satu syarat terselenggarannya proses pembangunan nasional dalam rangka tercapainya tujuan nasional yang ditandai oleh terjaminnya kermanan, ketertiban dan tegaknya hukum.

Menurut penelitian Fitri Umayasari et al (2022) Sumber daya manusia pada dasarnya merupakan salah satu modal dan berperan penting dalam keberhasilan perusahaan, selain itu unsur penting pencapaian sebuah tujuan perusahaan yang diharapkan adalah manajemen sumber daya manusia. Kualitas sumber daya manusia dalam perusahaan dapat mempengaruhi hasil kinerja suatu perusahaan itu sendiri, sehingga sebuah strategi dalam mengelola sumber daya manusia merupakan bagian dari strategi bisnis Negara et al (2021). Keadaan inilah yang mendorong perusahaan untuk lebih fokus pada aspek perencanaan dan pengendalian pada sumber daya manusia (Sonya Sidjabat, 2021).

Usaha yang dapat dilakukan oleh setiap instansi perusahaan adalah mengarahkan karyawan dengan baik, agar dapat menciptakan kepuasan serta motivasi kerja yang lebih tinggi, yang pada akhirnya akan mendorong produktivitas dan peningkatan kinerja karyawan Iskandar (2018). Kinerja merupakan titik yang dicapai oleh individu, kelompok, atau tujuan organisasi yang baik secara kualitatif maupun kuantitatif. Dengan demikian, tinggi rendahnya kinerja perusahaan tergantung pada tinggi rendahnya kinerja karyawan Iskandar (2018).

Salah satu faktor utama yang mempengaruhi kinerja personil adalah karakteristik individu yang sangat diutamakan dalam meningkatkan kinerja pegawai, banyaknya target yang diberikan kepada pegawai, pegawai harus siap diharapkan dari skill, kompetensi, dan pengalaman yang lebih baik. Individu adalah ciri-ciri seseorang yang menggambarkan keadaan individu yang sebenarnya dan membedakannya dengan individu lainnya Ratnasari et al (2020).

Terdapat fenomena karakteristik individu dalam menyelesaikan masalah yang terjadi guna untuk meningkatkan kinerja personil di tahun 2022 seperti terdapat salah satu personil yang dapat diandalkan oleh senior karena memiliki keterampilan dan produktivitas yang baik, sehingga terkadang bisa menimbulkan kesalahpahaman terhadap satu leting (angkatan). Dalam menyelesaikan masalah yang terjadi, kepala bagian divisi tersebut lebih mempertahankan personil yang memiliki kemampuan dan pengetahuan yang baik dan pada akhirnya personil tersebut diberhentikan secara tidak dengan hormat, setelah pegawai tersebut di

berhentikan secara tidak dengan hormat dari Polres Metro Jakarta Utara, beliau diterima di salah satu perusahaan asing berdomisili di Jepang yang memiliki kerja sama tim yang baik, fasilitas yang memadai serta nyaman dan terjamin pada pekerjaan barunya.

kepercayaan pribadi, pengharapan kebutuhan dan pengalaman masa lalunya Asih (2021). Karakteristik yang dimiliki individu ini akan dibawanya manakala memasuki lingkungan baru yaitu organisasi yang juga merupakan suatu lingkungan yang mempunyai karakteristik seperti keteraturan yang diwujudkan dalam susunan hirarki, pekerjaan, tugas wewenang, tanggung jawab, system penggajian, system pengendalian dan sebagainya Asih (2021)

Faktor kedua yang mempengaruhi kinerja personil adalah stres kerja. Pengertian stres menggambarkan kebutuhan untuk mempertimbangkan reaktivitas stres dan penekan dalam penilaian stres petugas polisi. Stres kerja dapat diartikan sebagai faktor yang dapat menghambat kinerja karyawan dalam perusahaan, banyak faktor-faktor yang dapat mempengaruhi stres kerja yaitu, tekanan dan sikap pimpinan yang kurang adil dan wajar, waktu dan perlengkapan kerja yang kurang memadai, konflik antara pribadi, dengan pimpinan atau kelompok kerja, balas jasa yang terlalu rendah dan masalah keluarga seperti anak, istri, mertua, dan lain-lain Aprila et al (2021).

Terdapat fenomena terkait stres kerja dapat dipahami sebagai suatu keadaan dimana seseorang dihadapkan pada suatu tugas atau pekerjaan yang tidak dapat dicapai dengan kemampuannya. Artinya, stres muncul ketika karyawan tidak mampu memenuhi tuntutan pekerjaan. Kurangnya kejelasan tentang apa tanggung jawab pada pekerjaan, kurangnya waktu untuk menyelesaikan tugas, kurangnya struktur pendukung untuk menyelesaikan pekerjaan, tugas yang saling bertentangan, adalah contoh stresor karyawan. Stres merupakan suatu kondisi keadaan seseorang mengalami ketegangan karena adanya kondisi yang mempengaruhinya, kondisi tersebut dapat diperoleh dari dalam diri seseorang maupun lingkungan diluar diri seseorang Sengkey et al (2018)

Produktivitas kerja yang rendah di Indonesia disebabkan oleh kualitas sumber daya manusia yang tidak kompetitif, kualitas pendidikan yang rendah, kurikulum pendidikan yang tidak sesuai dengan kebutuhan pasar tenaga kerja, fasilitas pusat pelatihan yang tidak memadai dan perhatian pemerintah yang rendah. Hasil produktivitas rendah dari kurangnya penghargaan dan insentif untuk berprestasi. Secara umum, produktivitas didefinisikan sebagai perbandingan antara output material dan fisik berupa barang atau jasa dengan biaya sebenarnya. Produktivitas berarti membandingkan hasil yang dicapai dengan semua sumber daya yang terkait dengan perilaku mental produktif, yaitu: sikap, semangat, motivasi, disiplin, kreatif, inovatif, dinamis dan profesional.

Masalah sosial yang banyak menimbulkan dampak negatif adalah ketimpangan antar masyarakat, dan masalah sosial seringkali dikaitkan dengan perbedaan yang terlihat di antara masyarakat. Keamanan masyarakat saat ini harus menjadi perhatian pemerintah terkait tindak kriminalitas, masalah sosial yang timbul dari masalah yang belum terselesaikan seperti pengangguran. Pengangguran dapat terjadi karena persaingan sumber daya manusia, yang terjadi dalam hal mencari pekerjaan atau di PHK. Jika pengangguran terus dibiarkan, tetapi tidak ada solusinya maka akan menciptakan banyak tindakan kriminalitas. Orang-orang yang terlibat dalam tindak kriminal biasanya tidak memiliki tempat yang membantunya untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari.

Kriminalitas tentu saja merugikan semua pihak bahkan pelaku sekalipun. Kriminalitas juga akan menimbulkan masalah baru sehingga akan berurusan dengan hukum. Keamanan dalam negeri adalah suatu keadaan yang ditandai dengan terjaminnya keamanan dan ketertiban masyarakat, tertib dan tegaknya hukum serta terselenggaranya perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat Pasal 1 Nomor 43 Tahun 1999 (Lembaran Negara Tahun 1999 Nomor 169, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3890).

Umumnya, gejala stres ditandai dengan perubahan yang melibatkan faktor psikologis, faktor fisiologis, dan faktor perilaku. Stres adalah kondisi internal yang disebabkan oleh tuntutan fisik pada tubuh, kondisi lingkungan dan

sosial yang berbahaya, tidak terkendali atau di luar kemampuan individu untuk mengatasinya.

Adapun fenomena Kinerja personil di lapangan menggambarkan bahwa kinerja personil kepolisian kota jakarta utara dapat di artikan sebagai kelekatan emosi, indentifikasi, dan keterlibatan individu dengan organisasi serta keinginan untuk tetap menjadi anggota yang produktif pada Polres Metro Jakarta Utara kinerja personil pada institusi Polres Metro Jakarta Utara sangat berhubungan dengan tingkat loyalitas dan integritas kinerja personil Polres Metro Jakarta Utara, persoalan yang dihadapi kinerja personil Polres Metro Jakarta Utara banyaknya keterlibatan kinerja personil yang bukan menjadi job diskripsinya, hal ini disebabkan banyaknya persoalan keamanan masyarakat yang dilaporkan.

Kerja polisi dalam menanggulangi tindak pidana erat kaitannya dengan tingginya resiko bahaya, bahaya ini tidak selalu diharapkan, tetapi dapat muncul secara tiba-tiba. Berdasarkan kondisi tersebut seringkali membuat polisi melakukan tugas dengan target yang cukup berat dan membutuhkan perhatian disiplin tingkat tinggi.

Organisasi atau instansi yang bergerak di bidang keamanan negara adalah Kepolisian Negara Republik Indonesia, Kepolisian Negara Republik Indonesia berada di bawah presiden dan dipimpin oleh Kapolri yang dalam pelaksanaan tugasnya bertanggung jawab kepada presiden sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Kepolisian Negara Republik Indonesia yang memiliki peran penting di dalam masyarakat karena tugas-tugas pokoknya yang dapat menciptakan suatu kestabilan nasional yaitu sebagai pembimbing, pengayom, dan pelayanan masyarakat. Hal ini tercantum dalam pasal 13 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia yang dimuat dalam lebaran Negara Nomor 2 tahun 2002.

Dari latar belakang yang tercantum di atas, maka peneliti tertarik untuk mengambil judul penelitian “Pengaruh Karakteristik Individu dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Personil Dengan Produktivitas Sebagai Variabel Mediasi Di Bagian SDM Polres Metro Jakarta Utara.

## **1.2. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka peneliti menemukan tujuh rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah Karakteristik Individu berpengaruh langsung terhadap Produktivitas di bagian SDM Polres Metro Jakarta Utara ?
2. Apakah Karakteristik Individu berpengaruh langsung terhadap Kinerja Personil di bagian SDM Polres Metro Jakarta Utara ?
3. Apakah Stres Kerja berpengaruh langsung terhadap Produktivitas di bagian SDM Polres Metro Jakarta Utara ?
4. Apakah Stres Kerja berpengaruh langsung terhadap Kinerja Personil di bagian SDM Polres Metro Jakarta Utara ?
5. Apakah Produktivitas berpengaruh langsung terhadap Kinerja Personil di bagian SDM Polres Metro Jakarta Utara ?
6. Apakah Karakteristik Individu berpengaruh tidak langsung terhadap Kinerja Personil Melalui Produktivitas di bagian SDM Polres Metro Jakarta Utara ?
7. Apakah Stres Kerja berpengaruh tidak langsung terhadap Kinerja Personil Melalui produktivitas di bagian SDM Polres Metro Jakarta Utara ?

## **1.3. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diketahui, maka tujuan penelitian yang akan dicapai adalah:

1. Pengaruh langsung Karakteristik Individu terhadap Produktivitas di bagian SDM Polres Metro Jakarta Utara
2. Pengaruh langsung Karakteristik terhadap kinerja Personil di bagian SDM Polres Metro Jakarta Utara
3. Pengaruh langsung Stres Kerja terhadap Produktivitas di bagian SDM Polres Metro Jakarta Utara
4. Pengaruh langsung Stres Kerja terhadap Kinerja Personil di bagian SDM Polres Metro Jakarta Utara

5. Pengaruh langsung Produktivitas terhadap Kinerja Personil di bagian SDM Polres Metro Jakarta Utara
6. Pengaruh tidak langsung Karakteristik Individu terhadap Kinerja Personil melalui Produktivitas Personil Bagian SDM Polres Metro Jakarta Utara
7. Pengaruh tidak langsung Stres Kerja terhadap Kinerja Personil melalui produktivitas di bagian SDM Polres Metro Jakarta Utara

#### **1.4. Manfaat Penelitian**

##### **1. Bagi Ilmu Pengetahuan**

Peneliti sebagai tambahan bahan acuan atau referensi, pengembangan ide dan pikiran baru bagi peneliti lainnya yang ingin mengkaji lebih lanjut dengan latar belakang karakteristik individu dan stress kerja terhadap kinerja pegawai dan produktivitas.

##### **2. Bagi Peneliti**

Penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan kemampuan untuk memperluas wawasan dan pemahaman tentang karakteristik individu dan stress kerja terhadap kinerja personil dan produktivitas.

##### **3. Bagi bagian SDM Polres Metro Jakarta Utara**

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi referensi untuk menambah pengetahuan dalam memahami karakter personil dan menjadi referensi untuk keperluan studi mengenai topik permasalahan yang sama dalam objek yang berbeda.