

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1. Gambaran Umum Objek Penelitian**

##### **1.1.1. Profil Perusahaan**

Polda Jawa Barat berlokasi di Jl. Soekarno-Hatta No.748, Bandung. Berdiri sejak tahun 1950 dengan R. Enoch Danubrata sebagai Kapolda Jawa Barat. Polda Jawa Barat merupakan salah satu Instansi Negara Indonesia yang dibawah langsung oleh Presiden Republik Indonesia. Polda dipimpin oleh seorang pemimpin yang dikenal dengan sebutan Kapolda, jabatan tersebut dipegang oleh Bapak Anton Charliyan selaku Kapolda Jawa Barat. Tugas seorang abdi negara atau polri adalah menjaga keamanan, ketertiban, melayani, mengayomi dan melindungi semua masyarakat yang ada di Indonesia. Polda memiliki berbagai macam Divisi sesuai dengan kebutuhan yang ada dilapangan, contohnya seperti Divisi Operasional, Divisi SDM, Divisi Sarpras, Divisi Humas, Divisi Keuangan, Divisi PROPAM. (Polda Jawa Barat, 2017)

PROPAM adalah singkatan dari profesi dan pengamanan seluruh anggota Polri. Sebelumnya PROPAM dikenal dengan nama Dinas Provos atau satuan Provos Polri yang pada saat itu masih bergabung dengan TNI/Miler sebagai ABRI. PROPAM mempunyai tanggung jawab kepada masalah pembinaan profesi dan pengamanan dilingkungan internal anggota Polri. Tugas PROPAM secara umum adalah membina dan menyelenggarakan fungsi pertanggung jawaban profesi dan pengamanan internal termasuk penegakan disiplin dan ketertiban di lingkungan internal Polri, selain itu juga melayani pengaduan masyarakat tentang adanya penyimpangan tindakan anggota Polri. PROPAM tersendiri terdiri dari tiga bidang fungsi yang disebut dengan Biro Paminal, Biro Wabprof dan Biro Provos :

1. Biro Paminal mempunyai fungsi pengamanan di lingkungan internal Polri.
2. Biro Wabprof mempunyai fungsi bertanggung jawab pembinaan profesi.
3. Biro Provos mempunyai fungsi dalam penegakan disiplin dan ketertiban dilingkungan Polri.



Gambar 1.1 Logo PROPAM Polda Jawa Barat

*Sumber: Polda Jawa Barat, 2017*

### **1.1.2. Visi dan Misi Propam**

#### **a. Visi**

Terwujudnya Pengamanan Internal, penegakan tata tertib, disiplin dan tegaknya hukum serta terbinanya dan terselenggaranya pertanggung jawaban Profesi sehingga terminimalisasinya penyimpangan perilaku anggota / PNS Polri. (Polda Jawa Barat, 2017)

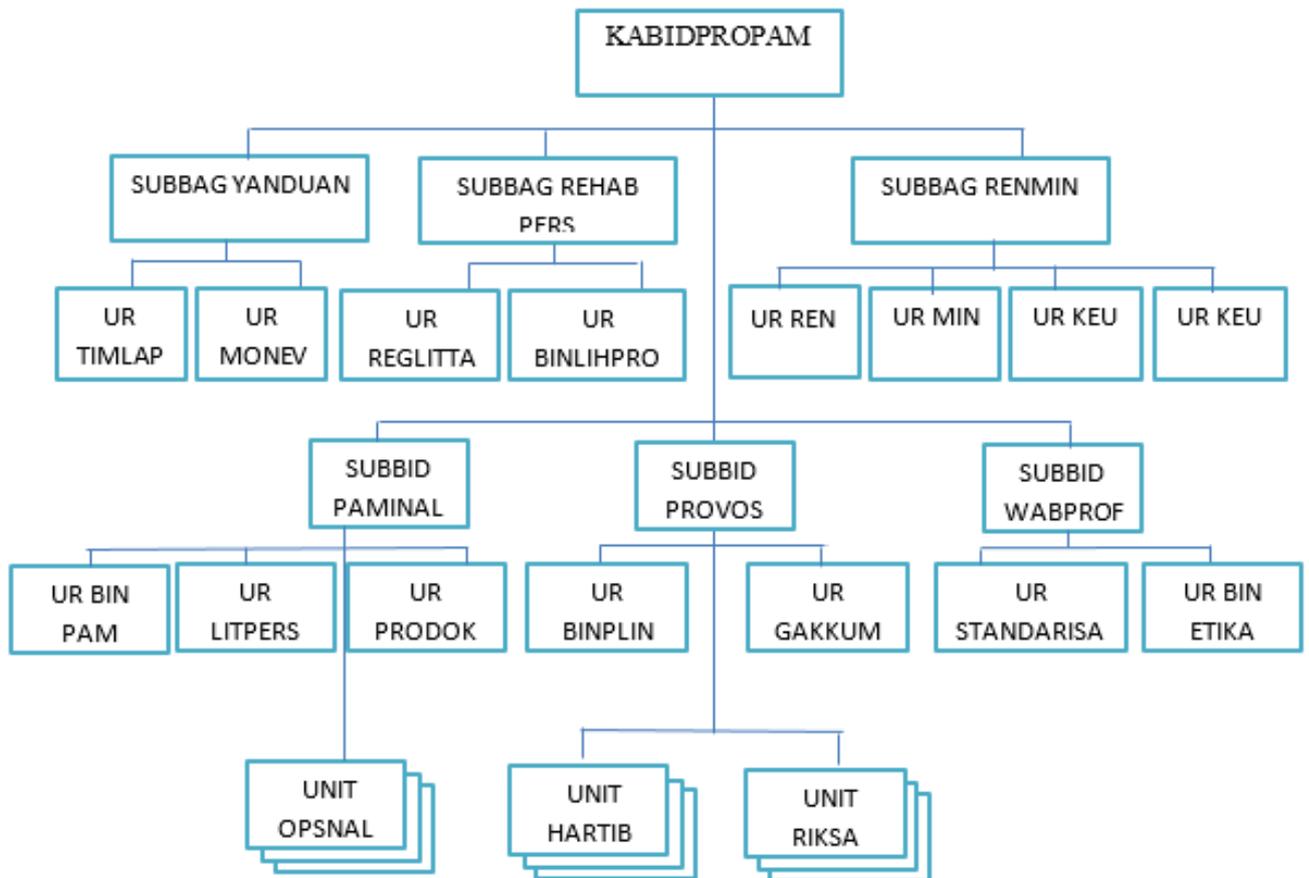
#### **b. Misi**

1. Menyelenggarakan fungsi pelayanan terhadap pengaduan atau laporan masyarakat tentang sikap perilaku dan penyimpangan anggota/PNS Polri.
2. Menyelenggarakan dan pengamanan internal, meliputi pengamanan personil materil, kegiatan dan bahasa keterangan di lingkungan Polri termasuk penyelidikan terhadap kasus dugaan pelanggaran dan penyimpangan dalam pelaksanaan tugas Polri.
3. Memberikan perlindungan, pengayoman dan pelayanan kepada masyarakat akan kinerja dan profesionalisme.
4. Menegakkan hukum secara profesional dan proporsional dengan menjunjung tinggi supremasi hukum dan hak asasi manusia dengan menyelesaikan perkara dan penanganan personil Polri yang bermasalah supaya mendapat kepastian hukum dan rasa keadilan.
5. Meningkatkan upaya konsolidasi kedalam ( Internal Divpropam Polri ) sebagai upaya menyamakan Visi dan Misi Divpropam Polri kedepan.

6. Meningkatkan kemampuan dan keterampilan personil guna peningkatan pelaksanaan tugas. (Polda Jawa Barat, 2017)

### 1.1.3. Struktur Organisasi Propam

Gambar dibawah ini merupakan struktur organisasi pada Divisi PROPAM Polda Jawa Barat:



Gambar 1.2 Struktur Organisasi PROPAM

*Sumber: Polda Jawa Barat 2017*

## **1.2. Latar Belakang Penelitian**

Dalam era globalisasi, organisasi dituntut untuk selalu mampu dalam mengelola organisasi agar dapat tumbuh, berkembang dan bertahan dalam mencapai tujuan organisasi. Untuk dapat bertahan, organisasi harus selalu memiliki kinerja yang baik dan dapat berkompetisi dalam menghadapi segala tantangan yang ada dalam organisasi. Seperti pendapat yang dikemukakan oleh Umam (2012:23) pada setiap organisasi akan selalu ada seseorang atau beberapa orang yang memiliki tanggung jawab untuk mengatur sejumlah orang yang sedang bekerja sama dengan segala aktivitas dan fasilitasnya. Agar organisasi dapat bertahan dalam mencapai tujuan, organisasi harus bisa memanfaatkan sumber daya manusia yang ada dengan semaksimal mungkin agar terciptanya kinerja yang baik sesuai dengan kriteria dalam upaya pencapaian tujuan organisasi.

Keberhasilan dari sebuah organisasi sangat ditentukan dari bagaimana organisasi menjaga dan mengembangkan sumberdaya-sumberdaya yang dimilikinya termasuk sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur terpenting yang terdapat didalam sebuah organisasi. Jika pada sebuah organisasi tidak memiliki sumber daya manusia maka organisasi tersebut tidak akan dapat berjalan dengan lancar untuk mencapai tujuan organisasinya Hidayanti *et al.* (2008) menjelaskan bahwa sumber daya manusia merupakan aset terpenting, karena termasuk sumberdaya yang sangat berperan untuk mengarahkan dan menjalankan organisasi, mempertahankan dan mengembangkan organisasi dalam berbagai macam tuntutan masyarakat maupun zaman. Maka dari itu, sumber daya manusia harus selalu diperhatikan, dijaga dan dikembangkan.

Dalam upaya pencapaian tujuan organisasi, organisasi harus memiliki anggota organisasi yang berkualitas dan berkompeten yang mampu menjalankan tugasnya dengan baik. Agar anggota organisasi memiliki kinerja yang baik maka anggota organisasi harus menghindari stres dalam pekerjaannya yang akan berdampak buruk bagi keberlangsungan organisasi. Stres kerja adalah sebuah perasaan tertekan yang dialami para pegawai dalam menghadapi pekerjaan (Sinambela, 2016:472).

Stres kerja merupakan salah satu permasalahan yang dihadapi oleh sebuah organisasi. Tingkat stres kerja pada anggota organisasi masih menjadi pembahasan yang sering dibincangkan oleh kalangan umum, termasuk organisasi. Banyak organisasi yang terhambat dalam mencapai tujuannya karena anggota organisasinya mengalami stres dalam pekerjaannya. Suswanti dan Ayyubi (2008) menanggapi terjadinya anggota organisasi yang mengalami stres dalam pekerjaannya, perusahaan dituntut untuk menjaga agar karyawan tidak mengalami stres yang terlalu berlebihan, sehingga karyawan dapat bekerja dengan baik dan dapat meningkatkan prestasi kerja dengan tujuan agar kegiatan yang ada dalam perusahaan dapat berjalan dengan lancar sesuai dengan tujuan yang diharapkan.

Penyebab stres menurut Hamdani dan Handoyo (2012), salah satunya adalah karena perilaku para atasan terhadap karyawannya sehingga dapat membuat karyawannya mengalami stres dalam pekerjaannya. Jika anggota organisasi merasa bahwa gaya kepemimpinan yang terdapat di dalam organisasi membuat anggota merasa tidak nyaman atau membuat anggota merasa tertekan karena gaya kepemimpinannya maka hal tersebut akan menghambat dalam upaya pencapaian tujuan organisasi.

Soekarso *et al.* (2010:43) gaya kepemimpinan merupakan cara-cara berinteraksi seorang pemimpin dalam melakukan kegiatannya. Gaya bersikap dan gaya bertindak akan terlihat dari cara-cara pemimpin melakukan pekerjaan, antara lain: cara memberikan perintah, cara memberikan tugas, cara berkomunikasi, cara memecahkan masalah, dan cara membuat keputusan.

Kepemimpinan merupakan peranan yang penting didalam organisasi. Berhasil atau tidaknya sebuah organisasi salah satunya ditentukan oleh sumber daya manusia yang ada didalam organisasi tersebut. Kepemimpinan mempunyai peran untuk mempengaruhi sumber daya manusia yang ada didalam organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Seorang pemimpin harus ikut aktif dalam mengatur pelaksanaan kegiatan usaha guna mengembangkan organisasi yang sebagian besar ditentukan oleh kualitas kepemimpinannya. Efektifnya seorang pemimpin ditunjukkan dengan keahliannya untuk mempengaruhi dan mengarahkan bawahannya (Solihah dan Hersugondo, 2008).

Berdasarkan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Prayatna dan Subudi (2016) di Bali, menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja, penelitian ini dilakukan dengan mengambil sampel para karyawan Fave Hotel Seminyak Bali. Namun penelitian yang dilakukan oleh Wiranata (2011) menemukan hasil bahwa gaya kepemimpinan mempunyai hubungan dengan tingkat sedang terhadap stres kerja.

Setelah melihat beberapa hasil penelitian terdahulu, maka pada penelitian ini, penulis bertujuan untuk mengetahui gaya kepemimpinan terhadap stres kerja yang dialami oleh Anggota Polri. Pada penelitian ini, penulis memilih Divisi PROPAM Polda Jawa Barat untuk dijadikan objek penelitian dikarenakan Divisi PROPAM memiliki peranan penting dalam menertibkan dan memberi tindakan tegas untuk anggota Polri yang melakukan penyelewengan, tugas dan tanggung jawab tersebut lebih besar dibandingkan tugas Divisi Polri yang lainnya. Untuk mendapatkan data tingkat stres kerja dan data gaya kepemimpinan anggota Polri khususnya Divisi PROPAM. Penulis melakukan survei atau *preliminary test* berbentuk pernyataan atau kuesioner yang disebar kepada anggota PROPAM Polda Jawa Barat. Penulis membagikan kuesioner secara acak kepada 30 anggota Propam Polda Jawa Barat. Berikut ini penulis tampilkan hasil dari kuesioner tersebut.

Tabel 1.1 Preliminary Stres Kerja Divisi PROPAM

<b>Nomor</b>	<b>Pernyataan</b>	<b>Presentase</b>
1	Saya merasa nyaman dengan pekerjaan yang sedang saya jalani	33%
2	Saya merasa bahagia dengan pekerjaan yang saya jalani	36%
3	Saya merasa tertekan dengan pekerjaan yang saya jalani	40%
4	Saya merasa bahwa saya mengalami stres dalam pekerjaan saya	43%

*Sumber: Hasil olah pikir penulis*

Dari data diatas dapat diketahui bahwa tingkat kenyamanan anggota dalam menjalani pekerjaannya sebesar 33%. Tingkat kebahagiaan anggota dalam menjalankan pekerjaannya sebesar 36%. Akan tetapi sejumlah anggota Divisi PROPAM-pun ada yg mengalami tekanan dalam menjalankan pekerjaannya dan didapatkan hasil sebesar 40%. Selain hal-hal tersebut dari data diatas dapat diketahui bahwa tingkat stres kerja yang dialami oleh anggota Polri Divisi PROPAM adalah sebesar 43% dari total responden. Hasil tersebut menyatakan bahwa anggota Polri khususnya pada Divisi PROPAM mengalami stres dalam menjalankan pekerjaannya sebesar 43%.

Disamping itu penulis telah melakukan pengumpulan data terkait gaya kepemimpinan untuk melihat gaya kepemimpinan yang diterapkan pimpinan pada Divisi PROPAM Polda Jawa Barat sebagai salah satu faktor yang dapat mempengaruhi stres kerja. Data terkait gaya kepemimpinan didapat dengan melakukan penyebaran kuesioner tentang gaya kepemimpinan kepada 30 anggota Polri Divisi Propam Polda Jawa Barat, dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 1.2 Hasil Preliminary Gaya Kepemimpinan di Divisi PROPAM

<b>Nomor</b>	<b>Pernyataan</b>	<b>Presentase</b>
1	Saya senang ketika atasan menjelaskan pekerjaan secara detail	53%
2	Saya senang jika atasan membei instruksi dengan jelas mengenai pekerjaan	50%
3	Atasan saya memotivasi saya ketika bekerja	43%
4	Atasan saya sering membantu saya ketika sedang menghadapi masalah dalam pekerjaan	33%
5	Saya senang dengan cara atasan berkoordinasi dengan tim	30%

6	Atasan saya sering melibatkan anggotanya dalam penyelesaian tugas	46%
7	Saya senang dengan kejelasan target yang diberikan atasan	46%
8	Saya senang dengan cara atasan dalam meningkatkan kemampuan tim	40%
9	Saya merasa puas dengan gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh atasan	43%
10	Saya meyakini gaya kepemimpinan saat ini dapat memudahkan anggota dalam pekerjaan	50%
Total		43.4%

*Sumber: Hasil olah penulis*

Dari data diatas dapat dilihat bahwa presentase yang paling terbesar adalah pada pernyataan bahwa anggota merasa senang jika atasan menjelaskan pekerjaannya secara detail dan memberi instruksi dengan jelas mengenai pekerjaannya. Untuk presentase tersebut didapatkan sebesar 53% dan 50%. Presentase paling rendah mengenai cara pimpinan berkoordinasi sebesar 30%. Akan tetapi pada hasil *preliminary* ini dapat diketahui bahwa anggota Polri Divisi PROPAM meyakini bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan memudahkan anggotanya dalam melaksanakan pekerjaannya sebesar 50%.

Berdasarkan uraian penelitian terdahulu serta hasil *preliminary* yang didapatkan penulis, penulis dapat memberikan kesimpulan mengenai kondisi permasalahan terkait dua variabel terkait penelitian ini yaitu gaya kepemimpinan dan stres kerja. Penulis tertarik untuk melakukan penelitian di Divisi PROPAM Polda Jawa Barat untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap stres kerja anggota Polri dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Stres Kerja Anggota Polri Divisi PROPAM Polda Jawa Barat”**.

### 1.3. Perumusan Masalah

Sumberdaya manusia merupakan salah satu unsur terpenting yang terdapat di sebuah organisasi, karena itu sangat dibutuhkan untuk mengelola sumberdaya manusia yang ada di sebuah organisasi. Salah satu permasalahan yang dapat terjadi di sebuah organisasi adalah tingkat stres kerja anggota organisasi. Menurut Sinambela (2016:472) stres kerja adalah sebuah perasaan tertekan yang dialami para pegawai dalam menghadapi pekerjaan.

Tingkat stres kerja yang tinggi dapat menyebabkan berbagai macam kemungkinan buruk yang dapat terjadi, salah satunya adalah tidak tercapainya tujuan-tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Berdasarkan hasil dari *preliminary test* dapat diketahui bahwa tingkat stres kerja yang dialami oleh anggota Polri Divisi PROPAM Polda Jawa Barat sebesar 43% dan hasil presentase gaya kepemimpinan sebesar 43,4%.

Dengan didukung beberapa penelitian terdahulu yang menunjukkan arah hubungan signifikan negatif antara gaya kepemimpinan dan stres kerja, dimana ketika gaya kepemimpinan kuat maka stres kerja akan menurun dan begitupun sebaliknya, jika gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan lemah maka stres kerjapun akan meningkat. Pada penelitian sebelumnya belum ada yang meneliti mengenai Anggota Polri, khususnya pada judul gaya kepemimpinan dan stres kerja. Maka dari itu penulis memiliki daya tarik tersendiri untuk mengetahui gaya kepemimpinan dan stres kerja yang dialami oleh anggota Polri serta pengaruh gaya kepemimpinan terhadap stres kerja anggota Polri Divisi PROPAM Polda Jawa Barat. Maka dari itu dilakukan penelitian ini dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Stres Kerja Pada Anggota Polri Divisi PROPAM Polda Jawa Barat.”**

### 1.4. Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan pernyataan yang telah dipaparkan yang membahas mengenai pengaruh variabel gaya kepemimpinan terhadap stres kerja anggota Polri divisi PROPAM Polda Jawa Barat, yang menimbulkan beberapa pernyataan masalah untuk penelitian ini diantaranya:

1. Bagaimana gaya kepemimpinan yang diterapkan di Divisi PROPAM Polda Jawa Barat?
2. Bagaimana tingkat stres pada anggota Polri Divisi PROPAM Polda Jawa Barat?
3. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap stres kerja anggota Polri Divisi PROPAM Polda Jawa Barat?

### **1.5. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui bagaimana gaya kepemimpinan yang diterapkan pada Divisi PROPAM Polda Jawa Barat.
2. Untuk mengetahui seberapa tinggi tingkat stres yang dialami oleh anggota Polri khususnya Divisi PROPAM Polda Jawa Barat.
3. Untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap stres kerja anggota polri khususnya Divisi PROPAM Polda Jawa Barat.

### **1.6. Manfaat Penelitian**

Berdasarkan hasil penelitian diharapkan memiliki nilai-nilai yang diharapkan antara lain :

1. Manfaat Teoritis  
Diharapkan penelitian ini dapat bermanfaat sebagai acuan penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan pengaruh kepuasan kerja terhadap stres kerja.
2. Manfaat Praktis
  - a. Bagi peneliti  
Dengan melakukan penelitian ini diharapkn dapat menambah ilmu dan wawasan tentang dunia sumber daya manusia yang terjadi pada anggota polri dan agar dapat memberikan saran terhadap fenomena yang terjadi.
  - b. Bagi Perguruan Tinggi dan Dosen  
Penelitian ini diharapkan dapat memberi suatu pengetahuan tentang sumber daya manusia yang terkait dengan masalah-masalah stres yang

terjadi pada suatu organisasi dan dapat mengetahui keterkaitan gaya kepemimpinan dengan stres kerja pada anggota polri.

## **1.7. Ruang Lingkup Penelitian**

### **1.7.1 Lokasi dan Objek Penelitian**

Adapun lokasi penelitian diadakan di wilayah kerja Polda Jawa Barat yang berlokasi di Jl. Soekarno Hatta No. 743 Bandung, Jawa Barat. Serta objek penelitian ini adalah Anggota Polri Divisi Propam Polda Jawa Barat.

### **1.7.2 Waktu dan Periode Penelitian**

Penelitian dilakukan pada Anggota Polri divisi PROPAM yang sedang bertugas di Polda Jawa Barat yang direncanakan pada bulan Agustus hingga bulan Desember 2017.

## **1.8. Sistematika Penulisan Tugas Akhir**

Sistematika penulisan ini disusun untuk memberikan gambaran umum tentang penelitian yang akan dilakukan. Dengan sistematika sebagai berikut:

### **BAB I : PENDAHULUAN**

Pada bab ini berisi uraian mengenai informasi umum tentang organisasi yang akan menjadi objek penelitian, latar belakang penelitian, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, ruang lingkup penelitian dan sistematika penelitian.

### **BAB II : TINJAUAN PUSTAKA DAN LINGKUP PENELITIAN**

Pada bab ini berisi uraian umum tentang teori-teori yang mendukung tentang kepuasan kerja dan stres kerja. Serta kerangka pemikiran.

### **BAB III : METODOLOGI PENELITIAN**

Pada bab ini menjelaskan tentang jenis penelitian, variabel operasional, tahapan penelitian, populasi dan teknik sampling, teknik pengumpulan data, uji validitas dan reliabilitas dan teknik analisis data.

### **BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN**

Pada bab ini berisi data-data yang telah dikumpulkan dan diolah, kemudian dianalisis untuk mendapatkan solusi dari permasalahan yang dihadapi.

## BAB V : PENUTUP

Pada bab ini berisi kesimpulan akhir dari analisa dan pembahasan pada bab sebelumnya, serta saran-saran yang dapat diberikan oleh penulis.