

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan aset utama bagi organisasi yang menjadi perencanaan dan pelaku aktif berbagai aktivitas dalam organisasi. Sumber daya manusia mempunyai pikiran, perasaan, keinginan status dan latar pendidikan yang pola pikirnya dapat dibawa ke dalam suatu lingkungan organisasi. Sumber daya manusia bukanlah seperti uang, mesin, dan material yang sifatnya positif dan dapat diatur sepenuhnya dalam mendukung tercapainya tujuan perusahaan.

Polisi Republik Indonesia merupakan alat Negara yang memiliki peranan sangat penting di dalam masyarakat. Polri sebagai organisasi memiliki banyak fungsi dan berperan dalam memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, penegakkan hukum serta melindungi, mengayomi dan melayani masyarakat. Polisi dalam pelayanan kepada masyarakat harus siap sedia untuk melayani masyarakat jika terjadi suatu masalah dalam masyarakat. Polisi sebagai pelindung harus siap melindungi jika dalam suatu kegiatan masyarakat terjadi tindakan anarkis dan sebagai pengayom Polisi harus siap sedia untuk mengayomi masyarakat. Kinerja anggota Polri sangat penting dalam upaya mencapai tujuan yang telah ditetapkan sesuai dengan visi misi Kepolisian. Polri menjadikan kinerja sebagai instrumen strategis untuk mengukur kemampuan anggota-anggotanya

dalam melaksanakan tugas sesuai dengan undang-undang nomor 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia.

Polri mengemban tugas-tugas kepolisian diseluruh wilayah Indonesia. Dalam menunjang tugas dan wewenang tersebut, kepolisian memiliki beberapa unsur pelaksanaan tugas pokok yang terdiri dari Badan Intelijen Keamanan, Badan Reserse Kriminal, Badan Pemelihara Keamanan, Korps Brigade Mobil dan Korps Brigade Lalu Lintas. Korps Brigade Lalu Lintas membina dan menyelenggarakan fungsi lalu lintas yang meliputi pendidikan masyarakat, penegakan hukum, pengkajian masalah lalu lintas, registrasi dan identifikasi pengemudi dan kendaraan bermotor serta mengadakan patroli jalan raya.

Sumber daya manusia adalah bagian terpenting dari suatu sistem kerja organisasi yang merupakan faktor utama penentu keberhasilan suatu organisasi. Organisasi dituntut untuk dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang proaktif terhadap perubahan. Demikian pula dengan institusi Kepolisian Negara Republik Indonesia sebagai institusi negara yang memiliki tugas memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, menegakan hukum, serta memberikan perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat, sudah barang tentu dihadapkan pada tantangan tugas yang semakin kompleks. Seiring dengan meningkatnya berbagai persoalan sosial kemasyarakatan yang terjadi mengenai kinerja dari Polri tentu harus mendapat perhatian lebih untuk dapat dilakukan pembenahan, semua itu agar Polri dapat menjadi suatu lembaga yang berintegritas dan kapabel dalam menangani berbagai tantangan. Polri sendiri telah melakukan berbagai perubahan baik pada aspek struktural, instrumen, maupun kultural.

Perubahan yang direncanakan ini merupakan suatu usaha sistematis untuk melakukan perencanaan kembali organisasi Polri dengan suatu cara yang dapat membantu untuk menyesuaikan diri dengan tuntutan reformasi dan untuk mencapai sasaran baru. Proses perubahan ini serta merta akan mengubah pula budaya Polri. Akan tetapi proses perubahan dari budaya yang lama menjadi budaya Polri yang baru sesuai dengan tuntutan reformasi memerlukan waktu yang cukup panjang. Sosialisasi mengenai perubahan Polri, tugas dan fungsinya, masih harus dilakukan, baik bagi seluruh anggota Polri maupun kepada masyarakat umum. Banyak kejadian yang membuat citra Polri menjadi negatif, Perilaku oknum Polri yang kurang baik, menjadikan citra institusi Polri menurun dan cenderung menjadi negatif di mata masyarakat. Salah satu persoalan yang dihadapi oleh organisasi adalah bagaimana caranya meningkatkan kinerja yang baik dan memenuhi standar. Salah satu faktor yang tak boleh dilupakan oleh perusahaan adalah faktor SDM.

Salah satu faktor yang perlu diperhatikan oleh organisasi agar kinerja sumber daya manusianya baik adalah adanya stres kerja pada karyawan. Stres kerja adalah suatu keadaan yang menekan diri dan jiwa seseorang di luar batas kemampuannya, sehingga jika terus dibiarkan tanpa ada solusi maka ini akan berdampak pada kesehatannya (Irham Fahmi, 2020). Stres kerja muncul akibat tuntutan pekerjaan yang tidak seimbang dengan kemampuan seseorang. Stres kerja dapat mempengaruhi efektivitas kinerja seseorang dan dapat menghambat seseorang dalam menunjukkan performansi kerja yang maksimal.

Stres kerja juga bisa terjadi di lingkungan kerja polisi, yang dituntut untuk selalu berdisiplin tinggi, patuh pada peraturan yang berlaku dan tunduk pada perintah atasan, cepat dan tanggap dalam mengatasi berbagai masalah. Kondisi stres kerja yang dialami oleh anggota polisi dapat mengakibatkan terjadinya gangguan baik secara fisik, psikologis, maupun perilaku. Kondisi ini yang kemungkinan besar mendorong agresivitas Anggota Polri dalam penanganan dan penyelesaian kasus, enggan menerima tanggung jawab, melakukan pelanggaran disiplin, pelanggaran kode etik dan menjadi pesimis. Kondisi ini bila tidak ditangani secara serius akan menimbulkan dampak yang sangat berarti bagi penurunan kinerja anggota Polri. Selain stres kerja, ada juga beberapa faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan, salah satunya adalah *self-efficacy*. Seseorang yang memiliki *self-efficacy* tinggi akan mampu mengerjakan suatu hal dengan tingkat kesulitan yang tinggi dengan berusaha semaksimal mungkin meskipun tidak begitu menguasai tugas dengan baik. Seseorang yang memiliki *self-efficacy* rendah tidak akan mampu mengerjakan suatu hal dengan baik karena tidak yakin dengan kemampuannya meskipun tugasnya mudah.

Apabila dihubungkan dengan salah satu tugas dari biro SDM Polda Sumbar yang bertugas unsur pengawas dan pembantu pimpinan yang berada di bawah Kapolda. Biro SDM bertugas membina dan melaksanakan fungsi manajemen bidang SDM yang meliputi penyediaan, penggunaan, perawatan, pemisahan, dan penyaluran personel, assessment serta psikologi kepolisian, dan upaya peningkatan kesejahteraan personel di lingkungan Polda. Apabila tidak segera ditangani stres tersebut bisa menyebabkan munculnya perilaku yang tidak

diinginkan di dalam lingkungan pekerjaan maupun diluar lingkungan pekerjaan. Salah satu usaha yang bisa dilakukan untuk mengurangi dampak dari stres kerja tersebut adalah dengan meningkatkan *self efficacy* yang ada pada anggota biro SDM. Individu yang memiliki *self efficacy* yang tinggi biasanya mampu untuk menyelesaikan masalah secara efektif serta memiliki kemampuan untuk berpikir, merasa, memotivasi diri sendiri dan bertindak secara tepat.

(Alam, 2018) berpendapat bahwa *self efficacy* merupakan keyakinan individu mengenai kemampuannya dalam menyelesaikan tugas atau tindakan yang diperlukan untuk mencapai hasil tertentu”. Pengendalian stres kerja dan *self-efficacy* sangat diperlukan di dalam perusahaan karena pada umumnya perusahaan memiliki target pada tiap anggota polisi biro SDM Polda Sumbar merupakan salah satu divisi yang mengendalikan sumber daya manusia dan di dalamnya terdapat berbagai macam pekerjaan yang tentunya memiliki beban yang berbeda-beda. Maka dari itu merupakan hal yang sangat penting untuk menjaga agar karyawan memiliki tingkat stres kerja yang rendah dan juga dapat memaksimalkan tingkat *self-efficacy* di dalam diri anggota sehingga motivasi anggota serta kinerja anggota yang diinginkan perusahaan dapat tercapai secara optimal.

Motivasi kerja merupakan motivasi yang terjadi pada situasi dan lingkungan kerja yang terdapat pada suatu organisasi atau lembaga. Pada dasarnya manusia selalu menginginkan hal yang baik-baik saja, sehingga daya pendorong atau penggerak yang memotivasi semangat kerjanya tergantung dari harapan yang akan diperoleh masa mendatang. Menurut (Dharma & Arilla, 2020) bahwa motivasi didefinisikan sebagai hasil sejumlah proses yang bersifat internal tau eksternal bagi seorang

individu, yang menyebabkan timbulnya sikap antusiasme dan persistence dalam hal melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu. Motivasi kerja juga berkaitan dengan tingkat stres kerja. Ada tekanan yang dinilai sebagai tekanan yang positif yaitu ketika tekanan itu bertujuan agar karyawan dapat lebih baik dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, namun yang sering terjadi justru adalah tekanan yang berlebihan yang diberikan kepada karyawan sehingga dengan keadaan yang seperti ini dapat membuat karyawan merasa tidak nyaman dalam bekerja sehingga dapat menimbulkan stres kerja.

Dari pemaparan di atas dapat diketahui bahwa polisi memiliki tugas-tugas berat yang harus dilaksanakan. Pelaksanaan tugas-tugas tersebut sangat bergantung kepada unsur sumber daya yang ada dalam tubuh Polri. Salah satu sumber daya yang sangat menunjang dalam tubuh Polri yang harus dikembangkan adalah sumber daya manusia. Untuk melaksanakan tugas-tugas tersebut Polri sangat membutuhkan akan adanya sumber daya manusia yang berkualitas dalam menjalankan fungsinya ditengah masyarakat. Apabila sumber daya manusia yang dimiliki tidak berkualitas maka akan dapat menghambat kinerja Polri, oleh sebab itu setiap anggota polisi yang ada dalam tubuh Polri dituntut untuk senantiasa meningkatkan efektifitas dalam bekerja serta bekerja sama untuk mencapai tujuan dari Polri karena tuntutan zaman yang semakin tinggi terhadap profesionalisme anggota polisi. Apabila tuntutan pekerjaan dan organisasi yang tinggi tersebut tidak diiringi oleh kemampuan yang tinggi dari anggota kepolisian maka tuntutan pekerjaan yang terlalu berat tersebut akan bisa menyebabkan stres kerja yang tinggi pada polisi.

Ada beberapa alasan mengapa penulis merasa perlu untuk meneliti dan memahami stres yang dialami oleh anggota kepolisian biro SDM diantaranya adalah :

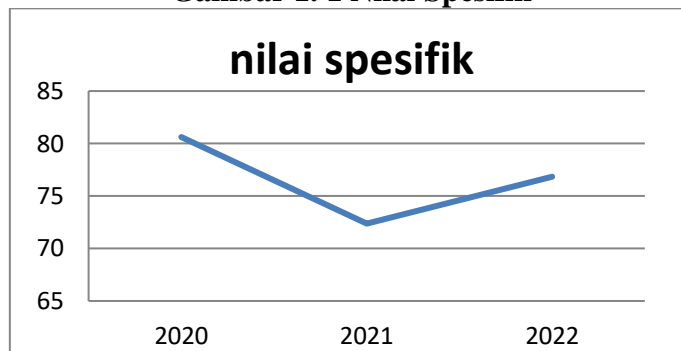
1. Setiap orang tidak pernah steril dari stres. Tanpa terkecuali anggota biro SDM pun mengalami hal yang sama dalam menjalani rutinitas pekerjaan sehari-hari.
2. Berhubungan erat dengan produktivitas. Semakin tinggi tingkat stres maka akan berpengaruh terhadap kinerja dan produktifitas anggota biro SDM disaat bertugas.
3. Setiap individu yang bekerja di biro SDM mempunyai tuntutan kerja sehingga menimbulkan stres kerja dan berdampak pada kinerja karyawan.

**Table 1.1**  
**Kinerja Pegawai SDM Polda Sumbar Kota Padang**  
**Periode 2020-2022**

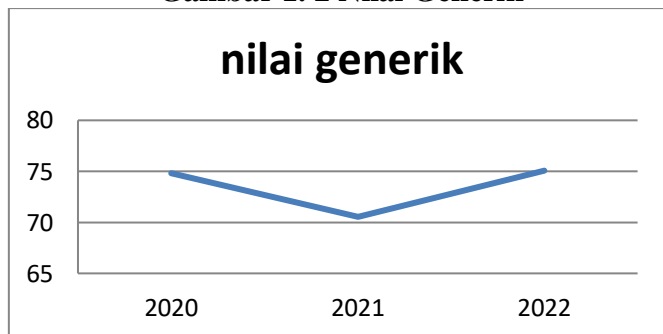
No	Indikator Kinerja	Target	Penapaian Target		
			2020	2021	2022
1	Disiplin, Komitmen Terhadap Organisasi, Inisiatif, dan Orientasi Pelayanan (Nilai Spesifik)	100%	80,62%	72,37%	76,85%
2	Komunikasi, Kerja Sama, Kepemimpinan, dan Integritas (Nilai Generik)	100%	74,81%	70,54%	75,07%

*sumber: biro SDM Polda Sumbar 2020-2022*

**Gambar 1. 1 Nilai Spesifik**



**Gambar 1. 2 Nilai Generik**



Berdasarkan Tabel 1.1 dapat dilihat bahwa persentase pencapaian target dari penilaian kepegawaian Biro Sdm Polda Sumbar pada tahun 2021-2022 dapat disimpulkan bahwa pencapaian target kurang maksimal untuk mencapai target walaupun terjadi peningkatan disetiap tahunnya. Dilihat dari persentase hasil pencapaian target yang telah ditentukan dimana sasaran kepegawaian pada kinerja ini diukur dengan penggunaan indikator yaitu penilaian spesifik dan penilaian generik. Pada tabel diatas dapat dilihat penilaian Spesifik pada tahun 2020 capaian kinerja pegawainya yaitu sebesar 80,62% lalu capaian kinerja pegawai pada 2021 mengalami penurunan yaitu sebesar 72,37%, lalu pada tahun 2022 mengalami sedikit kenaikan menjadi 76,85% sedangkan pada penilaian generik di tahun 2020 capaian kinerja pegawainya yaitu sebesar 74,81%, lalu pada 2021 capaian kinerja pegawainya menurun yaitu sebesar 60,54% lalu pada tahun 2022 mengalami



kenaikan menjadi 75.07% . Dari pesentase penilaian kinerja tersebut dapat disimpulkan bahwa, jika target tidak tercapai dan tidak terealisasikan dengan baik maka berarti terdapat masalah yang menyebabkan turun naiknya kinerja pegawai yang berakibat pada target dari kinerja pegawai tersebut dengan kepuasan kerja yang dimiliki pegawai kurang baik dan kurang memuaskan.

Fenomena berdasarkan hasil pengamatan menunjukkan bahwa, stres kerja tetap dirasakan oleh polisi, dan secara umum dapat dikatakan kurang memberikan arahan atau motivasi terhadap pegawai yang masih kurang percaya diri terhadap kemampuan yang di milikinya dan mengakibatkan kinerja pegawai menjadi buruk dan berdampak pada instansi yang mengakibatkan memunculkan pertanyaan pada konteks tugas kepolisian khususnya polisi pada biro SDM Polda Sumbar, apakah terdapat hubungan antara *self efficacy* dengan tingkat stres kerja? Selain itu, belum adanya penelitian yang mengupas fenomena *self efficacy* dan stress kerja pada anggota polisi biro SDM polda Sumbar menjadikan peneliti tertarik dan merasa perlu untuk melakukan penelitian mengenai hubungan *self efficacy* dengan stres kerja polisi terkhusus pada pegawai biro SDM yang bekerja di Polda Sumbar.

Maka dari itu, penulis tertarik untuk mengambil judul **“PENGARUH STRESS KERJA DAN *SELF EFFICACY* TERHADAP KINERJA PEGAWAI SDM MELALUI MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA POLDA SUMBAR”**

## 1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Motivasi yang rendah dalam bekerja ditakutkan akan mengurangi kinerja sehingga mengurangi tingkat kepuasan masyarakat.
2. *Self Efficacy* pegawai SDM Polda Sumbar masih rendah.
3. Lingkungan kerja yang kurang nyaman dapat menyebabkan kinerja Pegawai terganggu.
4. Adanya tuntutan pekerjaan yang tinggi akan menimbulkan stress kerja.
5. Tidak sesuainya pendapatan kerja dengan keterampilan dan bidang yang dimiliki pegawai tersebut dan menjadi beban pikiran yang menyebabkan stress kerja
6. Kinerja POLRI menjadi sorotan salah satu buruknya kinerja aparatur Negara.
7. Tinggi rendahnya motivasi kerja pegawai dapat dipengaruhi oleh seberapa jauh pemenuhan kebutuhan dari masing-masing pegawai.
8. Kinerja POLRI yang dianggap belum optimal karena *self-efficacy* yang masih rendah.
9. Rendahnya *Self Efficacy* atau kepercayaan dan keyakinan diri atas kemampuan yang dimiliki oleh karyawan.
10. Masih banyak pegawai yang kurang semangat dalam menjalankan tugasnya akibat stress kerja.

### **1.3 Batasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah dan agar penelitian ini terfokus dan terarah, maka penulis perlu membatasi masalah yang diteliti sebagai variabel bebas yaitu Stres Kerja (X1), *Self Efficacy* (X2) dan Motivasi Kerja (Z) sebagai variabel intervening serta sebagai variabel terikatnya yaitu Kinerja Pegawai (Y) dengan obyek kantor Polda Sumbar Kota Padang.

### **1.4 Rumusan Masalah**

Berdasarkan Batasan masalah tersebut maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah Stres Kerja Berpengaruh Terhadap Motivasi kerja Di Polda Sumbar Kota Padang?
2. Apakah *Self Efficacy* Berpengaruh Terhadap Motivasi Kerja Di Polda Sumbar Kota Padang?
3. Apakah Stres Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Di Polda Sumbar Kota Padang?
4. Apakah *Self Efficacy* Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Di Polda Sumbar Kota Padang?
5. Apakah Motivasi Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Di Polda Sumbar Kota Padang ?
6. Apakah Stres Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai dimediasi oleh Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening Di Polda Sumbar Kota Padang?

7. Apakah *Self Efficacy* Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai dimediasi oleh Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening Di Polda Sumbar Kota Padang?

## **1.5 Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1.5.1 Tujuan Penelitian**

Suatu penelitian dilakukan tentunya memiliki beberapa tujuan. Adapun yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh Stres Kerja terhadap Motivasi Kerja Di Polda Sumbar Kota Padang.
2. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh *Self Efficacy* terhadap Motivasi Kerja pada Polda Sumbar Kota Padang.
3. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh Stress Kerja terhadap Kinerja Pegawai Di Polda Sumbar Kota Padang.
4. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kinerja Pegawai Di Polda Sumbar Kota Padang.
5. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Di Polda Sumbar Kota Padang.
6. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai dimediasi oleh Motivasi Kerja sebagai variabel intervening Di Polda Sumbar Kota Padang.
7. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kinerja Pegawai dimediasi oleh motivasi kerja sebagai variabel intervening Di Polda Sumbar Kota Padang.

### **1.5.2 Manfaat Penelitian**

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menggali informasi bermanfaat bagi pengembangan ilmu dan pelaksanaan bagi praktisi dilapangan, yaitu :

1. Bagi Peneliti

Diharapkan dapat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan dalam penerapan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya Stres Kerja, *Self Efficacy*, dan Motivasi Kerja serta dapat membandingkan teori teori yang didapat dari perkuliahan dengan praktek yang sesungguhnya di dalam instansi pemerintahan.

2. Bagi Peneliti selanjutnya

Penelitian ini menjadi kontribusi dan bahan perbandingan serta referensi bagi peneliti lain yang merasa tertarik di dalam instansi pemerintahan

3. Bagi Pembaca

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan pengetahuan tentang Stres Kerja terhadap Kinerja Anggota dari instansi sendiri dalam rangka meningkatkan kinerja anggota