

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Keberhasilan sebuah organisasi tidak terlepas dari peranan yang dijalankan oleh sumber daya manusia yang berada dalam organisasi. Sumber daya manusia merupakan elemen penting yang mendorong dan menjamin kelangsungan jalannya sebuah organisasi. Konsistensi kinerja yang dicapai merupakan faktor dominan yang mendorong meningkatnya kinerja organisasi/perusahaan. Salah satu lembaga atau organisasi yang dikelola oleh pemerintah adalah Kepolisian Republik Indonesia. Lembaga tersebut merupakan perpanjangan tangan pemerintah dalam menjaga keamanan dan ketertiban masyarakat. Kepolisian Republik Indonesia memiliki perwakilan pada masing-masing daerah dan merupakan bagian dari SKPD (Satuan Kerja Pemerintah Daerah).

Sumber daya manusia, adalah aset yang paling berharga dan paling penting yang dimiliki oleh suatu organisasi, karena keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh sumber daya manusia. Manajemen Sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai dan mengompensasi karyawan dan untuk mengurus relasi tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan. Tugas manajemen sumber daya manusia berkisar pada upaya mengelola karyawan sebagai unsur manusia dengan potensi yang dimiliki sehingga dapat diperoleh sumber daya yang puas (*satisfied*) dan *satisfactory* bagi organisasi.

Berhasilnya suatu organisasi dalam mencapai tujuan, visi dan misi dari organisasi juga ditentukan dari kualitas kehidupan kerja pegawai/karyawan dalam organisasi. Menurut (Suri, 2019) mengemukakan bahwa kualitas kehidupan kerja telah dianggap suatu hal yang paling penting bagi karyawan dalam memotivasi, meningkatkan komitmen terhadap organisasi dan juga untuk meningkatkan kinerja terhadap organisasi.

Salah satu lembaga atau organisasi yang dikelola oleh pemerintah adalah Kepolisian Republik Indonesia. Lembaga tersebut merupakan perpanjangan tangan pemerintah dalam menjaga keamanan dan ketertiban masyarakat. Lembaga pemerintah ini sangat menjadi penting ditengah-tengah kehidupan bermasyarakat, berbangsa dan bernegara, Negara yang kuat tentu tidak lepas dari baik dan mumpuninya lembaga keamanan dari suatu negara itu sendiri. Kepolisian Republik Indonesia memiliki perwakilan pada masing masing daerah dan merupakan bagian dari SKPD (Satuan Kerja Pemerintah Daerah) bagian dari pada itu adalah Ditsamapta Polda Sumbar yang mempunyai tugas dan kewajiban untuk menjaga keamanan dan ketertiban dinaungi oleh semua jajaran ruang lingkup dari polda sumbar.

Ditsamapta merupakan salah satu unsur pelaksana tugas pokok yang berada disusunan organisasi pada polda yang bertanggung jawab kepada kapolda dan dalam pelaksanaan tugas sehari-hari dibawah kendali dari wakapolda, sesuai dengan peraturan kepala kepolisian negara republik indonesia no 14 tahun 2018 tentang susunan organisasi dan tata kerja pada tingkat kepolisian daerah (Ditsamapta) pada organisasi dan tata kerja memiliki tugas dan fungsi salah satunya adalah ditsamapta

bertugas membina dan menyelenggarakan tugas umum kepolisian, pengendalian massa dan unjuk rasa serta bantuan satwa, dengan adanya tugas dan wewenang pada ditsamapta polda sumbar pada khususnya maka peningkatan dari kualitas sumber daya manusia menjadi prioritas dengan memperhatikan dari bagaimana kualitas kehidupan kerja dari masing-masing anggota ditsamapta polda sumbar, karena dengan banyaknya tugas dan tanggung jawab yang harus diselesaikan maka ditsamapta polda sumbar harus tanggap dan cepat dalam melakukan penanganan tugas dan tanggung jawab tersebut dengan baik.

Berdasarkan dari pra survey yang dilakukan adapun ditemukan dalam menjaga keamanan dan ketertiban yang dilakukan oleh ditsamapta polda sumbar masih belum tercapainya dengan baik dan maksimal secara keseluruhan untuk tujuan yang telah ditetapkan, sehingga ini menjadi perhatian yang sangat penting bagi ditsamapta polda sumbar dalam menangani semua tugas dan masalah sesuai dengan tugas dan pokok dari ditsamapta polda sumbar, maka dengan demikian agar dapat tercapai tentu yang menjadi hal penting adalah bagaimana kualitas kehidupan kerja yang ada pada ditsamapta polda sumbar. Adapun hal yang terlihat pada tabel adalah sebagai berikut :

Tabel 1.1
Prestasi dan Reward yang Diterima Anggota Polda Sumbar
Tahun 2013 – 2017

Tahun	Skala Kasus yang Diselesaikan	Piagam (Orang)	Pendidikan (Orang)	Kenaikan Pangkat (Orang)
2013	Kasus Skala Besar	11	2	1
	Kasus Skala Menengah	7	1	0
	Kasus Skala Kecil	9	0	0

	Total Kasus	27	3	1
2014	Kasus Skala Besar	9	1	1
	Kasus Skala Menengah	9	0	0
	Kasus Skala Kecil	11	1	0
	Total Kasus	29	2	1
2015	Kasus Skala Besar	5	3	0
	Kasus Skala Menengah	3	0	0
	Kasus Skala Kecil	10	0	0
	Total Kasus	18	3	0
2016	Kasus Skala Besar	11	5	1
	Kasus Skala Menengah	6	0	0
	Kasus Skala Kecil	7	0	0
	Total Kasus	24	5	1
2017	Kasus Skala Besar	13	1	0
	Kasus Skala Menengah	11	0	0
	Kasus Skala Kecil	9	0	0
	Total Kasus	33	1	0

Sumber: Data Prestasi dan Reward Polda Sumbar.

Berdasarkan kepada data yang ada dapat terlihat bahwa secara keseluruhan masih adanya perbedaan penerimaan dari *reward* atau penghargaan yang diterima, sehingga ini menunjukkan akan mempengaruhi dari kualitas kehidupan kerja yang dirasakan dan diterima oleh anggota kepolisian. Dengan adanya perbedaan *reward* yang diterima menunjukkan juga adanya ketidakadilan terhadap sejumlah anggota dalam organisasi sehingga. Dengan tidak adanya kesesuaian antara pengorbanan dalam bentuk prestasi dengan *reward* atau penghargaan diduga akan menurunkan motivasi dan semangat kerja, ditambah dengan beban kerja yang tinggi sehingga tingkat stress kerjapun akan dirasakan oleh sejumlah anggota organisasi.

Berdasarkan kepada penelitian terdahulu dari (Kara, 2018) ditemukan bahwa kepemimpinan transformasional dan transaksional adalah memiliki pengaruh yang

signifikan terhadap kualitas kehidupan kerja (*quality of work life*). Selanjutnya dalam penelitian dari **(Ryandi, 2018)** menemukan kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kualitas kehidupan kerja (*quality of work life*). Ini berarti bahwa semakin baik penerapan kepemimpinan transformasional maka akan berdampak baik juga terhadap kualitas kehidupan kerja diorganisasi.

Selanjutnya pada penelitian **(Susilawati, 2017)** menemukan bahwa keadilan organisasi memiliki pengaruh terhadap kualitas kehidupan kerja. sejalan dengan penelitian **(Ciputra, 2018)** juga menemukan bahwa keadilan organisasi berpengaruh signifikan terhadap kualitas kehidupan kerja. ini bermakna bahwa semakin baik keadilan organisasi maka akan meningkatkan kualitas kehidupan kerja yang ada pada organisasi.

Dalam penelitian **(Ryandi, 2018)** menemukan hasil bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari stress kerja terhadap kualitas kehidupan kerja, lain halnya dengan hasil penelitian **(Yadaf, 2017)** menemukan bahwa stress kerja memiliki pengaruh terhadap kualitas kehidupan kerja. dengan demikian semakin meningkatnya stress kerja akan mempengaruhi kualitas kehidupan kerja.

Berdasarkan dengan uraian dan latar belakang masalah tersebut maka peneliti tertarik untuk melakukan sebuah penelitian berkaitan dengan **“Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Keadilan Organisasi Dan Stress Kerja Terhadap Kualitas Kehidupan Kerja Pada Ditsamapta Polda Sumbar”**

1.2 Identifikasi Masalah

Dalam kajian-kajian sumber daya manusia banyak faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kualitas kehidupan kerja, maka identifikasi masalahnya adalah sebagai berikut:

1. Kualitas kerja yang rendah akan merugikan dari organisasi seperti tingkat motivasi kerja yang rendah, adanya keinginan untuk berpinda/niat keluar dan semangat kerja.
2. Kepemimpinan yang kurang terjaga akan komunikasi dilingkungan tempat kerja sehingga akan berdampak terhadap kualitas kehidupan kerja.
3. Keadilan diperoleh anggota masih tidak merata sehingga berdampak terhadap kualitas kehidupankerja.
4. Beban kerja yang berlebih menyebabkan stress kerja sehingga berdampak terhadap kualitas kehidupan kerja
5. Penerimaan *reward*/penghargaan yang masih minim dan tidak merata
6. Komunikasi yang masih kurang dari pimpinan terhadap bawahan dan dari bawahan terhadap pimpinan.
7. Kenaikan pangkat yang terlalu lama terhadap anggota diorganisasi
8. Adanya ketidakadilan dalam pemberian bentuk *reward*/penghargaan yang diterima.

1.3 Batasan Masalah

Dapat terlihat dalam permasalahan yang diteliti agar lebih fokus dan tidak melebar, maka diperlukan adanya pembatasan dari sebuah masalah. Dengan identifikasi masalah yang ada maka peneliti lebih fokus kepada permasalahan pengaruh variabel kepemimpinan transformasional, keadilan organisasi dan stress kerja terhadap kualitas kehidupan kerja pada ditsamapta polda sumbar.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, untuk mempermudah penganalisaan dalam penelitian ini, penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kualitas kehidupan kerja pada ditsamapta polda sumbar?
2. Bagaimana pengaruh keadilan organisasi terhadap kualitas kehidupan kerja pada ditsamapta polda sumbar?
3. Bagaimana pengaruh stress kerja terhadap kualitas kehidupan kerja pada ditsamapta polda sumbar?
4. Bagaimana kepemimpinan transformasional, keadilan organisasi dan stress kerja berpengaruh simultan terhadap kualitas kehidupan kerja pada ditsamapta polda sumbar?

1.5 Tujuan Manfaat penelitian

1.5.1 Tujuan penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kualitas kehidupan kerja pada ditsamapta polda sumbar?
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh keadilan organisasi terhadap kualitas kehidupan kerja pada ditsamapta polda sumbar?
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh stress kerja terhadap kualitas kehidupan kerja pada ditsamapta polda sumbar?
4. Untuk mengetahui dan menganalisis kepemimpinan transformasional, keadilan organisasi dan stress kerja berpengaruh simultan terhadap kualitas kehidupan kerja pada ditsamapta polda sumbar?

1.5.2 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Organisasi

Penelitian ini dapat memberikan kontribusi yang berharga mengenai faktor-faktor yang berkaitan dengan penerapan kepemimpinan transformasional, keadilan organisasi dan stress kerja, serta pengaruhnya terhadap kualitas kehidupan kerja.

2. Bagi Penulis

Untuk mempelajari serta memahami disiplin ilmu dibidang manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai pelaksanaan dan, penerapan kepemimpinan transformasional, keadilan organisasi dan stress kerja dan pengaruhnya terhadap kualitas kehidupan kerja, sekaligus melakukan penelitian secara langsung dilapangan, sehingga hasil ilmu yang telah diperoleh penulis pada bangku perkuliahan juga bisa diterapkan dilapangan.

3. Bagi Universitas

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dan referensi bagi peneliti mendatang.