

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Di Indonesia secara normatif-konstitusional adalah negara berdasarkan hukum, atau yang sering disebut sebagai negara hukum. Ditengah-tengah itu, polisi merupakan salah satu pilar yang penting, dikarenakan badan tersebut mempunyai peranan yang sangat penting dalam menjaga keamanan masyarakat. Dalam praktik kenegaraan modern dikenal sebuah konsep negara kesejahteraan. Konsep tersebut membawa pada sebuah konsekuensi bahwa negara juga harus memberikan perlindungan kepada masyarakat. Jaminan terhadap rasa aman dan perlindungan harus diberikan oleh negara. Kepolisian sebagai lembaga yang dibentuk untuk melaksanakan tugas tersebut mengemban amanah yang teramat besar dari masyarakat.

Kepolisian Negara Republik Indonesia (POLRI) adalah lembaga eksekutif dalam hal keamanan negara di seluruh wilayah negara Indonesia. POLRI memiliki peran untuk mewujudkan keamanan dalam negeri Indonesia yang meliputi terpeliharanya keamanan dan ketertiban masyarakat, tertib dan tegaknya hukum, terselenggaranya perlindungan, pengayoman dan pelayanan masyarakat, serta terbinanya ketentraman masyarakat dengan menjunjung tinggi hak asasi manusia. Demikian pada prinsipnya pengaturan ketentuan Pasal 2, Pasal 4, dan Pasal 13 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2002 Nomor 2 (UU Kepolisian).

POLRI dalam pengertian di atas, dapat dilihat secara organisasional maupun personal. Aspek organisasional melihat pada kelembagaan dari POLRI itu sendiri, sedangkan aspek personal melihat pada anggota POLRI yang menjalankan peran, fungsi, tugas, dan tanggung jawab dari organisasi. Pertanggungjawaban dari wujud visi, misi, tugas, wewenang, kedudukan, dan fungsi POLRI secara organisasional dan secara personal dapat dilihat dari sisi akuntabilitas dan responsibilitas. Sisi akuntabilitas bermakna bahwa realisasi

dari otorisasi yang diperoleh sedangkan sisi responsibilitas yang bermakna bahwa kewajiban hukum yang harus dilakukan dan bentuk otoritas yang diberikan untuk melaksanakan kebijakan. Berdasarkan kedua makna pertanggungjawaban tersebut, sistem pertanggungjawaban hukum bagi aspek organisasional dan aspek personal berbeda dan memiliki bentuknya masing-masing (Ulfah dkk, 2013).

Sumber daya manusia adalah sebagai alat untuk pencapaian dari suatu tujuan organisasi. Sumber daya manusia merupakan faktor terpenting untuk menunjang suatu organisasi agar tercapainya tujuan yang diinginkan. Dengan adanya sumber daya manusia yang terdidik dan mumpuni dalam pengelolaan organisasi dapat dijadikan tolak ukur sebagai keberhasilan dalam menjalankan serangkaian kegiatan atau tanggung jawab dalam organisasi.

Sehubungan dengan adanya sumber daya manusia, tidak lepas dari suatu wadah yang menampung sumber daya manusia tersebut untuk menjalankan roda kegiatan dan aktivitas yang berjalan dalam suatu organisasi. Polisi merupakan sebuah organisasi yang memberikan pelayanan kepada masyarakat dalam hal perlindungan dan mengayomi. Pencapaian suatu tujuan dalam perusahaan yang dikelola para sumber daya manusia mendorong individu untuk bekerja keras dalam mencapai target yang diharapkan. Polisi perlu adanya sumber daya manusia yang mampu memimpin organisasinya tersebut.

Semakin banyaknya tuntutan dan target yang menjadi beban Kepolisian seperti sekarang ini, sangat dituntut fleksibilitas anggotanya, seperti membantu tugas anggota lain dalam tim, memajukan diri untuk melakukan pekerjaan ekstra, menghindari konflik, menghormati semangat dan isi peraturan serta dapat mentolelir kerugian dan gangguan terkait dengan pekerjaan yang terjadi. Usaha-usaha yang dilakukan anggota untuk melakukan pekerjaan ekstra adalah konsep dari *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

OCB lebih berkaitan dengan manifestasi seorang anggota kepolisian sebagai makhluk sosial. OCB juga merupakan suatu kegiatan sukarela yang

dilakukan untuk mendukung fungsi organisasi sehingga perilaku ini lebih bersifat altruistik (menolong) yang diekspresikan dalam segala bentuk tindakan anggota yang menunjukkan sikap tidak mementingkan diri sendiri. Untuk dapat meningkatkan OCB anggota Kepolisian maka sangat penting bagi organisasi untuk mengetahui hal-hal yang menyebabkan timbulnya atau hal apa yang bisa meningkatkan OCB, diantaranya adalah stres kerja, budaya organisasi, dan motivasi kerja.

Perilaku kewargaan organisasional bukanlah bagian dari persyaratan kerja informal anggota namun lebih pada fungsi organisasi yang efektif. Ini lebih fokus pada kebijaksanaan pribadi itu sendiri dan masalah pilihan pribadi, seperti: sikap anggota, teliti, baik, membantu dan kooperatif. Misalnya, mereka suka membantu orang lain tanpa niat egois, mereka juga secara aktif terlibat dalam kegiatan organisasi dan juga mereka akan melakukan tugas di luar persyaratan peran normal. Stres kerja adalah pola reaksi emosional, kognitif, perilaku dan reaksi fisiologis terhadap aspek merugikan dan berbahaya dari isi kerja, organisasi kerja dan lingkungan kerja (Komisi Eropa, 1999). Stres adalah kondisi dinamis dimana seseorang dihadapkan pada suatu peluang, hambatan, atau permintaan yang terkait dengan apa yang dia inginkan dan yang hasilnya dianggap tidak pasti dan penting (Schuler, 1980).

Stres kerja dapat mempengaruhi kesejahteraan fisik dan emosional jika tidak dikelola secara efisien dan efektif. Stres kerja dikaitkan dengan ketidakhadiran, penurunan produktivitas, kenaikan biaya perawatan kesehatan dan penyakit. Stres kerja bisa positif dan negatif. Stres kerja adalah konsep yang sangat subyektif, mempengaruhi setiap individu secara berbeda. Di bidang psikologi organisasi, ketidakpuasan kerja, ketidakhadiran, konflik kerja atau tidak bekerja, ketidakhadiran, berkurangnya kinerja, berkurangnya kepuasan hidup dan meningkatnya niat berpindah (Siu, 2003).

Budaya organisasi sangat erat kaitannya dengan perilaku para anggota Kepolisian ditempat kerja. Budaya organisasi adalah sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota organisasi yang dijadikan pembeda

antara organisasi tersebut dengan yang lain (Robbins dan Judge, 2008). Dengan adanya budaya organisasi, suatu kegiatan dalam organisasi dapat terarah dan lebih fokus kesasaran yang telah ditetapkan. Berubahnya perilaku setiap individu secara luas menjadi faktor yang dapat mempengaruhi budaya organisasi dan tata nilai yang dianut.

Robbins (2006), menyatakan bahwa budaya organisasi adalah sistem makna bersama yang dimiliki oleh anggota organisasi yang membedakan organisasi dari organisasi lain. Budaya organisasi adalah sistem nilai yang diperoleh dan dikembangkan oleh pola organisasi dan kebiasaan serta filosofi dasar pendirinya, yang dibentuk menjadi peraturan yang digunakan sebagai panduan dalam berpikir dan bertindak dalam mencapai tujuan organisasi. Budaya tumbuh menjadi organisasi yang kuat yang mampu memacu perkembangan yang lebih baik. Hasil penelitian Ariyani et al., (2016) menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

Motivasi adalah proses psikologis dasar. Luthans menjelaskan secara bersamaan antara persepsi, kepribadian, sikap, dan pembelajaran serta motivasi merupakan elemen perilaku yang sangat penting. Meski begitu, motivasi bukanlah satu-satunya penjelasan tentang perilaku. Adanya suatu interaksi dengan dan tindakan bersamaan dengan proses kognitif lainnya. Memotivasi adalah proses manajemen mempengaruhi perilaku berdasarkan pengetahuan tentang apa yang membuat orang kutu. Studi tentang motivasi kerja tampaknya mengkonfirmasi bahwa hal itu meningkatkan kinerja dan kepuasan pekerja (Tella et al., 2007).

Organ berpendapat bahwa OCB perlu dianggap sebagai ukuran kinerja anggota. Alasan pertama untuk posisinya didasarkan pada teori pertukaran sosial. Dia beralasan bahwa ketika anggota bekerja di lingkungan yang menginduksi kepuasan, mereka sering merasa terikat oleh norma timbal balik, menghasilkan perilaku yang membantu dan mendukung. Dasar pemikirannya yang kedua didasarkan pada akumulasi bukti bahwa “keadaan *mood* atau pengaruh positif”, cenderung menghasilkan perilaku kewarganegaraan.

Lainnya juga menemukan bahwa anggota OCB, bila digabungkan dari waktu ke waktu dan lintas orang, mempengaruhi efektivitas organisasi (Dipaola dan Mendes, 2009).

Dengan adanya hal ini penulis ingin membuktikan benar tidaknya suatu organisasi akan berhasil dengan adanya stres kerja, budaya organisasi, dan motivasi saling berpengaruh pada organisasi dengan pembuatan tesis yang berjudul : **“PENGARUH STRES KERJA, BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR PADA KEPOLISIAN RESORT PATI”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka permasalahan yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah Stres Kerja berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior*?
2. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior*?
3. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior*?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian yang berhubungan dengan masalah yang ada sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis Stres Kerja berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.
2. Untuk menganalisis Budaya Organisasi berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.
3. Untuk menganalisis Motivasi Kerja berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

D. Manfaat Penelitian

Beberapa manfaat penelitian yang diperoleh dari penelitian tersebut antara lain adalah:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan manfaat untuk menambah pengetahuan serta pengalaman mengenai masalah stres kerja, budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap *organizational citizenship behavior* sebagai bahan perbandingan antara teori perkuliahan dengan keadaan yang sebenarnya juga sebagai bahan referensi semua pihak yang akan melakukan lebih lanjut sesuai dengan pokok bahasan penelitian ini.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan masukan dan pertimbangan untuk mengadakan evaluasi bagi Kepolisian Resort Pati dalam meningkatkan efektivitas, efisiensi dan mutu kinerja anggota kepolisian.

E. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Pendahuluan berisi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II KAJIAN PUSTAKA

Kajian pustaka berisi tentang landasan teori yang berkaitan dengan penelitian serta memuat tentang beberapa penelitian terdahulu yang berguna untuk memperkuat penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Metode penelitian berisi tentang metode pengambilan sampel, sumber data, metode pengumpulan data, variabel penelitian, dan metode analisis data.

BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Analisis data dan pembahasan berisi hasil pengolahan data dari metode yang digunakan serta pembahasan hasil penelitian.

BAB V PENUTUP

Penutup berisi kesimpulan dari penelitian yang telah dilakukan, saran-saran yang diharapkan sehingga bermanfaat bagi berbagai pihak serta keterbatasan-keterbatasan penulis.