

BAB I

PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang

Kepolisian Negara Republik Indonesia atau yang biasa kita kenal POLRI merupakan salah satu institusi pemerintahan yang bertanggung jawab langsung di bawah Presiden. Polri mengemban tugas-tugas kepolisian di seluruh wilayah Indonesia yaitu memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, menegakkan hukum, dan memberikan perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat. Hal ini tercantum dalam Pasal 13 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia yang dimuat dalam Lembaran Negara Nomor 2 tahun 2002

Polri adalah organisasi yang besar yang mempunyai jumlah personil yang banyak dan tersebar diseluruh Indonesia dalam melaksanakan tugas dan fungsinya secara professional. Kenyataan ditemui saat ini masih terdapat personil kepolisian Republik Indonesia yang bermasalah. Pada tahun 2017 Polda Metro Jaya memecat anggota yang bermasalah (Kompas 30 Desember 2017). Sehingga dampaknya menimbulkan turunnya kinerja Polri dan mengurangi kepercayaan kepada aparat kepolisian ditengah masyarakat.

Para guru sekolah umum mengalami banyak stres sepanjang karir mereka, satu dari tiga guru menunjukkan bahwa profesi mengajar menyebabkan stres yang tinggi (Borg dan Kuda, 1991; Kyriacou, 2001). Stres, kelelahan dan tindakan guru telah mencapai tingkat yang mengkhawatirkan, mengancam kualitas pendidikan dan prestasi siswa.

Tindakan guru yang diakibatkan stres kerja meningkat hingga 40-50% dan guru baru meninggalkan profesi setelah 3 tahun (Ingersoll dan Smith, 2003).

Bahwa ditemukan penyebab stres pada guru termasuk peran beban kerja yang berlebihan, gangguan siswa, tidak adanya dukungan orang tua, kurangnya dukungan dari pemerintah, hubungan yang buruk dengan rekan-rekan, evaluasi dan tingginya target hasil test siswa. Kyriacou, (2001), Manthei dkk (1996), Montgomery dan Rupp, 2005). Hal ini membuat dan memperburuk stres, kelelahan dan tinggi tingkat pergantian dalam profesi guru.

Prestasi Kerja menurut Hasibuan (2018) Dalam kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan mengatakan bahwa prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan/pegawai sesuai dengan kecakapan, kemampuan dalam melaksanakan suatu pekerjaan dan mengevaluasi secara objektif dan dilakukan secara berkala. Prestasi kerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang berdasarkan kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan ketepatan waktu (Akmal, 2015).

Hasil kajian awal terhadap 15 orang personel pada Kepolisian Resort Agam, diketahui bahwa prestasi kerja yang diukur dengan beberapa indikator diantaranya menyelesaikan tugas tepat waktu, disiplin kerja, hubungan dengan atasan dan rekan kerja, memecahkan dalam tugas dengan baik dan dapat mengerjakan tugas pribadi tanpa meminta bantuan pegawai lain. Pengukuran dengan menggunakan Analisa Deskriptif dengan pengukuran sebagai berikut : Skor Total = (SS.f) + (S.f) + (R.f) + (TS.f) + (STS.f) dan Rata-rata skor

masing-masing indikator dengan memakai rumusr rata-rata skor = (Skor total / n) n= Jumlah responden.seperti gambar dalam Tabel :

Tabel.1
Hasil Pra Survey “Prestasi Kerja”

No	Prestasi Kerja	Rata-rata	TCR	Kategori
1	Saya melakukan pekerjaan lebih banyak dari rata-rata personil lain.	3.54	70	Sedang
2	Saya melakukan pekerjaan lebih baik dari personil lain.	4.0	80	Tinggi
3	Saya melakukan tindakan Efisiensi melebihi personil lain.	4.0	80	Tinggi
4	Hasil pekerjaan saya melebihi standart yang ditetapkan kesatuan.	4.0	80	Tinggi
5	Saya mampu bekerja lebih keras dari personil yang lain	3.72	64	Rendah
6	Saya memegang teguh sikap profesionalisme yang tinggi dalam pekerjaan.	4.54	74	Sedang
7	Saya mampu melakukan pekerjaan sesuai Tupoksi saat ini.	3.81	76	Sedang
8	Saya menggunakan kemampuan berpikir logis dalam menyelesaikan pekerjaan.	3.54	70	Sedang
9	Saya mampu menyelesaikan setiap pekerjaan tepat pada waktunya	3.63	67	Sedang
10	Saya memiliki kemampuan khusus ditempat tugas saat ini.	3.54	70	Sedang
11	Memiliki kreatifitas yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan.	3.81	76	Sedang
	Rata-rata	3.83	73	Sedang

Sumber survey personil Polres Agam 2020.

Dapat disimpulkan berdasarkan penelitian awal dengan rata-rata nilai 3.83 dan nilai tingkat capaian responden 73 % bahwa kinerja personil Polres Agam masih sedang sehingga akan mempengaruhi kinerja institusi Polres Agam dalam pelayanan kepada masyarakat.

Penelitian sebelumnya menyatakan beberapa faktor yang mempengaruhi prestasi kerja adalah kelelahan emosional,

pertukaran pimpinan, rekan kerja dan kecemasan akan tempat pekerjaan. Kelelahan psikologi merupakan respon terhadap situasi kerja yang tak tertahankan (Cherniss, 1980; Evers, Tomic, Brouwers, 2004; Hakanen dkk, 2006; Maslach dan Leiter, 2008) dan didefinisikan sebagai sindrom psikologis dari tiga komponen yang saling terkait: kelelahan emosional, depersonalisasi dan berkurangnya prestasi pribadi (Maslach, 1993; Maslach, Jackson dan Leiter, 1996; Maslach, Schaufeli, dkk Leiter, 2001).

Kelelahan emosional merupakan bagian dari stres dan berujung pada gangguan psikologis. Hal ini terjadi ketika seorang merasa sangat lelah dan merasa terlalu berat oleh pekerjaan serta hilangnya sumber daya emosional dan fisik (Schwarzer, Hallum, 2008). Depersonalisasi merupakan komponen interpersonal dan digambarkan sebagai perasaan sinis, mudah marah dan negatif terhadap orang lain. Komponen penyebab berkurangnya prestasi seseorang meliputi perasaan ketidakmampuan dan kurangnya produktivitas. Hal ini menyebabkan turunnya suatu prestasi di tempat kerja ketika merasa lelah secara emosional dan acuh tak acuh atau sinis terhadap orang lain (Maslach dan Leiter, 2008).

Stres kerja sangat menentukan bagi karyawan dan organisasi dalam bentuk berkurangnya prestasi kerja (Ford, Cerasoli, Higgins, dan DeCesare, 2011). Mengingat bahwa prestasi kerja adalah salah satu bagian terpenting bagi organisasi dan karyawan (Motowidlo, 2003), pertimbangan peran stres di tempat kerja dalam konteks prestasi kerja sangat penting dan berfungsi sebagai langkah pertama dalam mengembangkan strategi untuk mengurangi dampak negatifnya.

Kinerja sebagai hasil dari pekerjaan yang terkait dengan tujuan organisasi seperti, kualitas, efisiensi, dan efektifitas lainnya. Berhasil tidaknya kinerja yang telah dicapai organisasi khususnya Polri dipengaruhi oleh tingkat kerja pegawai secara individu maupun kelompok, dimana kinerja diukur dengan instrumen yang dikembangkan dalam studi yang tergantung dengan ukuran kinerja secara umum, kemudian diterjemahkan kedalam penilaian perilaku secara mendasar yang meliputi berbagai hal yaitu: kuantitas pekerjaan, kualitas pekerjaan, pendapat atau pernyataan yang disampaikan, keputusan yang diambil dalam melakukan pekerjaan dan diskripsi pekerjaan. Oleh karena itu peran personil kepolisian dalam memberikan kualitas layanan kepada publik sangatlah diwajibkan memiliki kemampuan yang prima.

Selain itu pada penelitian sebelumnya masih jarang yang meneliti peran pergantian pimpinan- rekan kerja sebagai variabel antara kelelahan emosional dan prestasi kerja sebagai objek penelitian. Begitu juga dengan penelitian yang membahas kelelahan emosional sebagai variabel mediasi antara stres kerja dan prestasi kerja masih belum banyak ditemukan.

Berdasarkan uraian diatas dapat dilihat banyaknya terjadi penurunan prestasi kerja personil Polri yang ditandai dengan tidak maksimalnya pelayanan kepada masyarakat sebagai objek pekerjaan sehingga penulis tertarik melakukan penelitian tentang

“Analisis dampak kelelahan emosional sebagai mediasi antara stres kerja dan prestasi kerja: peran Leader Member Exchange Sebagai moderasi di Polres Agam’.

1.2.Rumusan masalah

Dalam riset ini yang menjadi rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kelelahan emosional ?
2. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja?
3. Apakah kelelahan emosional berpengaruh terhadap prestasi kerja.?
4. Apakah LMXberpengaruh terhadap prestasi kerja.?
5. Apakah LMX memoderasi hubungan antara kelelahan emosional terhadap prestasi kerja.?
- 6.Apakah kelelahanemosionalmemediasi hubungan antara stres kerja terhadap prestasi kerja.?

1.3.Tujuan penelitian

Adapun yang menjadi tujuan penelitian dalam riset ini adalah untuk membuktikansecara empiris :

1. Pengaruh stres Kerja terhadap kelelahan emosional
2. Pengaruh stres Kerja terhadap prestasi kerja
3. Pengaruh kelelahan emosional terhadap prestasi kerja
4. Pengaruh LMX terhadap prestasi kerja.
5. Pengaruh LMX sebagai variabel moderasi antara kelelahan emosional dan prestasi kerja.
6. Pengaruh kelelahan emosional sebagai variabelmodiasi antara stres kerja dan prestasi kerja.

1.4.Manfaat penelitian

Penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat atau memberi kontribusi pada pengetahuan dikarenakan penelitian sebelumnya masih sedikit yang

melakukan penelitian tentang hubungan variabel stres kerja, kelelahan emosional, pertukaran pimpinan dan rekan kerja terhadap prestasi kerja.

Hasil penelitian diharapkan dapat memberi masukan bagi Polres Agam dalam menerapkan pengembangan SDM dan dijadikan pertimbangan dalam menyusun kebijakan yang terkait dengan hal yang mempengaruhi prestasi kerja personel Polres Agam.