

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Bekerja merupakan suatu hal dari bentuk pemenuhan kebutuhan yang dilakukan setiap individu dalam kehidupan sehari-hari. Kerja merupakan hal paling mendasar/esensial dalam kehidupan manusia. Manusia bekerja siang dan malam baik dengan cara bergabung dalam organisasi untuk sesuatu yang ingin dicapainya. Organisasi juga memerlukan sumber daya manusia yang memiliki motivasi berprestasi dan etos kerja keras, dan tidak kalah pentingnya adalah mempunyai komitmen kuat pada organisasi yang akan mencapai tujuan dari organisasi (Wibowo, 2014).

Sama halnya dengan pihak kepolisian yang bergabung dalam dunia organisasi pada instansi pemerintahan. Polisi adalah suatu profesi yang sebagai sumber daya manusia yang harus dijalani individu sebagai suatu sarana dalam pemenuhan kebutuhan pada individu yang menjalaninya. Dalam membangun negara polisi adalah elemen terpenting dalam pilar ketahanan negara yang merupakan salah satu elemen ujung tombak NKRI yang menjunjung tinggi kesatuan dan ketahanan. Polisi hidup berdampingan bersama masyarakat menciptakan kedamaian dan ketentraman. Salah satu tugas polisi adalah sebagai sumber informasi bagi masyarakat mengenai berbagai hal tentang keamanan dan khususnya peraturan berkendara dijalanan. Dalam hal ini polisi lalu lintas memegang peran penting.

Polisi lalu lintas merupakan unsur pelaksana yang bertugas menyelenggarakan tugas kepolisian. Seperti yang diungkap dalam UU No.22 tahun 2002 menyatakan tentang definisi kepolisian yang tercantum dalam pasal 1 butir 1 yang berbunyi, "kepolisian adalah segala ikhwal yang berkaitan dengan fungsi dan kelembagaan polisi sesuai dengan peraturan perundang-undangan". Sedangkan yang dimaksud dengan lalu lintas menurut UU No.22 tahun 2009 pasal 1 ayat 2 adalah gerak kendaraan dan orang diruang lalu lintas.

Tugas polisi lalu lintas pada hakikatnya menyangkut aspek menegakkan hukum guna mewujudkan ketertiban dan keamanan lalu lintas dan pelayanan masyarakat khususnya yang menyangkut perwujudan kelancaran lalu lintas. Namun menyikapi perkembangan lalu lintas sekarang ini, tugas polisi lalu lintas bukan hanya lebih kepada penegakan hukumnya saja tetapi lebih mengarah pada pembinaan ketertiban berlalu lintas yang menggunakan ilmu pengetahuan (*knowledge*) dan ketrampilan (*skill*) polisi lalu lintas pada kegiatan pencegahan kejahatan di jalan raya dan menjaga ketertiban masyarakat dalam berlalu lintas.(Kunarto, 1999)

Polisi lalu lintas sekarang dituntut untuk mampu menilai gejala yang ada dalam berlalu lintas, merencanakan tindakan-tindakan yang diperlukan untuk mencegah kejahatan di jalan atau tindakan-tindakan yang merugikan pengguna jalan lainnya, mengerjakan dan melaksanakan tindakan-tindakan yang diperlukan, dan mengevaluasi apa yang telah dilakukan untuk dapat mengantisipasi dampak-dampaknya dan untuk menjadi acuan dalam memahami gejala-gejala sejenis yang

mungkin muncul di masa mendatang atau di masyarakat pengguna jalan lainnya (Suparlan, 2004). Jadi polisi lalu lintas merupakan segala gerak kepolisian diruang lalu lintas yang mengatur seluruh gerak kendaraan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan fungsi dan kelembagaan.

Polisi lalu lintas dituntut bekerja untuk memenuhi kebutuhan sesuai dengan peraturan organisasi/lembaga yang dinaunginya yang akan tercermin pada perilaku personelnnya masing-masing. Seperti yang diungkapkan Koesmono (Siregar,2014) bahwa faktor lain yang berperan dalam menjadikan anggota organisasi berperilaku atau bersikap terarah apabila ada persepsi positif dalam dirinya masing-masing terhadap berbagai tujuan, kebijakan, program-program, dan nilai dalam organisasi tersebut. Pada umumnya dalam diri pekerja ada hal penting untuk mencapai tujuam organisasi yang efektif dan efisien, yaitu masalah komitmen.

Karyawan yang memiliki suatu komitmen, akan bekerja secara total, mencurahkan perhatian, pikiran, tenaga dan waktunya, ia mengerjakan apa yang diharapkan oleh organisasi tempat ia berada. Dalam dunia kerja, komitmen seseorang terhadap organisasi seringkali menjadi isu yang sangat penting. Sangking pentingnya hal tersebut, sampai-sampai unsur komitmen sebagai salah satu syarat untuk memegang suatu jabatan pekerjaan. Sayangnya meskipun hal ini sudah sangat umumnamun tidak jarang organisasi maupun pegawai masih belum memahami arti komitmen secara sungguh-sungguh. Padahal pemahaman tersebut sangatlah penting agar tercipta kondisi kerja yang kondusif sehingga organisasi

dapat berjalan secara efisien dan efektif. Seperti yang diungkap (Newstrom dalam Wibowo, 2014) komitmen organisasional atau loyalitas pekerja adalah tingkatan dimana pekerja mengidentifikasi dengan organisasi dan ingin melanjutkan secara aktif berpartisipasi didalamnya.

Komitmen juga didefinisikan sebagai jaminan dan janji baik secara eksplisit maupun implisit dari keberlangsungan hubungan antara partner dalam pertukaran (Schur dalam Sutrisno, 2011). Selanjutnya komitmen keanggotaan secara umum dapat didefinisikan sebagai keterlibatan psikologis anggota pada organisasi tertentu (Summers dan Acito dalam Sutrisno, 2011). Keterlibatan psikologis ini akan tercermin pada tingkat aktivitas seseorang tersebut dalam suatu organisasi dan untuk kepentingan organisasi.

Menurut Wibowo (2014) komitmen bersifat individual, merupakan sikap atau perilaku yang dimiliki individu. Sedangkan komitmen setiap individu terhadap organisasi di mana dia bekerja dapat dikatakan sebagai komitmen organisasi. Sedangkan Schermerhorn dkk (dalam Wibowo, 2014) menyatakan komitmen sebagai loyalitas seorang individu pada organisasi. Individu dengan komitmen organisasi tinggi mengidentifikasi dengan sangat kuat dengan organisasi dan merasa bangga mempertimbangkan dirinya sebagai anggota organisasi.

Salah satu faktor yang menarik dikaji pengaruhnya terhadap komitmen organisasi adalah stres kerja. Menurut Steers dan Porter (1988) stres kerja merupakan bagian dari karakteristik kerja yang mana pada karakteristik kerja

terdapat berbagai kondisi kerja yang dapat memicu stres kerja seperti tantangan kerja, umpan balik, identifikasi tugas, kejelasan peran, tanggung jawab dan sebagainya yang juga merupakan faktor intrinsik dalam pekerjaan. Seperti juga yang diungkapkan oleh Munandar (2001) bahwa faktor intrinsik dalam pekerjaan merupakan faktor yang dapat menimbulkan stres kerja yang terkandung didalamnya adalah beban kerja terlalu berlebihan atau terlalu sedikit merupakan pembangkit stres. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mathieu dan Zajac (1990) menemukan bahwa konflik peran, ambiguitas peran, dan kelebihan beban kerja memiliki korelasi yang negatif dengan komitmen organisasi. Kesemua hal ini dapat menimbulkan stres pada pekerjaan. Dengan demikian dapat diasumsikan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah stres kerja yang timbul dari kondisi kerja yang dijalankan.

Stres kerja merupakan respon adaptif yang dihubungkan oleh perbedaan individu dan atau proses psikologi yang merupakan konsekuensi tindakan, situasi, atau kejadian eksternal (lingkungan) yang menempatkan tuntutan psikologis dan atau fisik secara berlebihan kepada seseorang (Ivancevich dan Metteson dalam Luthans, 2006). Hal tersebut membuat seseorang tidak berfungsi secara optimal. Seperti yang diungkapkan oleh (Charles D. Spielberger dalam Rivai dan Mulyadi, 2013) stres juga bisa diartikan sebagai tekanan, ketegangan dan gangguan yang tidak menyenangkan yang berasal dari luar diri seseorang. Khususnya pada polisi lalu lintas faktor yang dapat menyebabkan stres antara lain faktor kondisi pekerjaan/faktor organisasi.

Kepala bidang penanganan umum Polri tahun 2005 Komisaris Besar Zainuri Lubis menyatakan bahwa para petugas polisi khususnya yang bertugas dilapangan diduga mempunyai derajat stres pekerjaan yang lebih tinggi (Daryanto dalam Lutfiyah, 2011). Dalam profesi sebagai polisi lalu lintas lingkungan kerja mereka memungkinkan mengalami hal yang menakutkan, mengejutkan atau yang mengakibatkan trauma psikologis sehingga mengakibatkan terjadinya stres dan merubah kepribadian seseorang akibat dari pengalaman yang dialaminya.

Stres kerja yang dihadapi anggota polisi merupakan stres sebagai pembangkit stressor. Penulis melakukan wawancara langsung dengan seorang perwira tinggi yang menjabat pada satuan lalu lintas diPolresta Medan (tanggal 8 Desember 2014), yang berinisial X, ia mengatakan :

"tantangan yang hadapidalam bekerja pada dunia polisi khususnya polisi lalu lintas memiliki jam kerja melebihi batas waktu tenaga kerja pada umumnya yaitu 8 jam per hari. Pada polisi lalu lintas waktu kerja dimulai dari pukul 6 pagi sampai 6 petang yaitu sekitar 12 jam perhari belum lagi ditambah kegiatan pos padat pagi itu sekitar jam 07.00-09.00 WIB, sore 16.00 – 19.00 WIB dan patroli malam dari pukul 21.00 – 24.00 WIB yang setiap anggota masing-masing unit memiliki giliran/shift melakukan kegiatan tersebut tentunya hal ini melelahkan. Ditambah lagi dengan adanya citra buruk yang berkembang dimasyarakat yang kadang menganggap mereka sebagai musuh karena adanya beberapa oknum dari aparat kepolisian yang suka memeras atau menyalahgunakan tugas mereka pada masyarakat.

Berdasarkan fenomena yang terlihat ditempat penelitian ini, masih ditemukan beberapa personel polisi lalu lintas yang merasakan stres pada kategori yang tinggi. Hal ini disebabkan dari kondisi lingkungan kerja yang tidak kondusif dan dalam melaksanakan tugas begitu banyak beban tugas dengan kompleksitas

yang menyebabkan tidak ada waktu santai karena tugas datang susul menyusul dan polisi harus melayani masyarakat yang jumlahnya lebih besar dari anggota polisi baik di kantor maupun di lapangan dan tercermin pada perilaku oknum di lapangan yang masih banyak menyalahgunakan wewenang, bertindak represif kepada masyarakat yang melanggar aturan lalu lintas yang baku atau melakukan tindakan kriminal. Situasi tersebut dapat menimbulkan stres kerja pada anggota polisi lalu lintas dan akibatnya mereka seolah melupakan janjinya terhadap organisasi yang lebih mengutamakan kepentingan masyarakat di atas kepentingan pribadi atau kelompok, sehingga komitmen terhadap organisasi menjadi terabaikan dan dalam melaksanakan tugas menjadi kurang maksimal.

Terlihat juga dengan kurangnya jumlah personel anggota polisi terutama polisi lalu lintas untuk melayani masyarakat dibandingkan dengan jumlah masyarakat yang ada. Peneliti melakukan wawancara singkat dengan salah seorang pegawai polisi lalu lintas di Polresta Medan yang berinisial X,

“ia mengatakan memang jumlah personel lalu lintas sangat tidak sebanding dengan jumlah masyarakat. Satu personel lalu lintas saja bisa melayani banyak masyarakat dengan berbagai keluhan. Sedangkan masyarakat punya keluhan masing – masing yang tidak mungkin dikabulkan segera jadi kondisi ini dapat membuat aparat kadang dianggap buruk sama masyarakat apabila tidak sesuai dengan harapan mereka. Dengan demikian hal ini juga tantangan pada organisasi ini yang penuh dengan ketegangan.

Kutipan kedua wawancara tersebut menunjukkan bahwa masih banyak ketegangan yang terjadi pada polisi lalu lintas di dalam dunia kerja yang dapat menimbulkan stres pada pekerjaan dan hal ini juga diduga dapat memicu rendahnya komitmen polisi lalu lintas. Berdasarkan uraian–uraian dan fenomena

diatas peneliti tertarik melakukan sebuah penelitian untuk melihat hubungan antara stres kerja dengan komitmen organisasi pada polisi lalu lintas. Karenanya peneliti melakukan penelitian dengan judul "*Hubungan Antara Stres Kerja dengan Komitmen Organisasi pada Polisi Lalu Lintas di Polresta Medan*".

B. Identifikasi Masalah

Komitmen organisasi merupakan perasaan atau sikap loyalitas seorang pekerja terhadap organisasi yang tercermin pada perilakunya dengan aktif berpartisipasi sehingga tujuan dan misi perusahaan/organisasi dapat tercapai dengan baik. Komitmen organisasi yang tinggi pada individu dapat disebabkan oleh banyak faktor, diantara faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah stres kerja. Bekerja dengan menuntut kecakapan yang lebih tinggi dengan beban kerja dan tuntutan tugas yang banyak akan menimbulkan keengganan dan berbagai tegangan dalam pekerjaan. Berdasarkan fenomena yang terjadi komitmen organisasinya rendah dikarenakan kondisi lingkungan kerja yang tidak kondusif serta dalam melaksanakan tugas begitu banyak beban yang sangat kompleks dan tantangan yang besar dan juga merupakan penyebab stres kerja pada karyawan/aparat kepolisian. Stres kerja terjadi dikarenakan oleh berbagai tuntutan dari lingkungan pekerjaan, penyesuaian diri pada individu terhadap kondisi yang dialaminya dalam melaksanakan pekerjaan.

C. Batasan Masalah

Penelitian ini menekankan pada masalah komitmen organisasi polisi lalu lintas, dimana dari berbagai faktor penyebab yang mempengaruhi rendahnya komitmen organisasi seorang personel lalu lintas ditentukan oleh banyak faktor. Diantara berbagai faktor yang diduga menyebabkan/mempengaruhi komitmen organisasi pada penelitian ini berfokus pada faktor stres kerja yang dirasakan oleh polisi lalu lintas. Pada penelitian ini hanya memfokuskan pada polisi lalu lintas dengan pangkat bintara. Bintara adalah golongan pangkat ketentaraan atau kepolisian yang lebih rendah dari Letnan Dua/Inspektur Polisi Dua, dan lebih tinggi dari koprал kepala/Ajudan Brigadir Polisi. Adapun pangkatnya adalah Bripda, Briptu, Brigadir, Bripka, Aipda, dan Aiptu. (www.wikipedia.org)

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah penelitian adalah sebagai berikut: Apakah ada hubungan antara stres kerja dengankomitmen organisasi pada polisi lalu lintas di Polresta Medan.

E. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah, maka tujuan penelitian ini untuk menguji secara empiris hubungan antara stres kerja dengankomitmen organisai pada polisi lalu lintas di Polresta Medan.

F. Manfaat Penelitian

1. Teoritis

Memberikan manfaat dan memperkaya pengetahuan dalam bidang ilmu psikologi pada umumnya, khususnya psikologi industri dan organisasi yang berhubungan dengan stres kerja dan komitmen organisasi pada karyawan di sebuah perusahaan.

2. Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan dan informasi kepada pembaca dan menjadi pertimbangan khususnya anggota polisi lalu lintas agar dapat lebih memahami kondisi kerja tempatnya bernaung dan mengetahui dampak apa yang ditimbulkan akibat komitmen organisasi pada anggota polisi dan bagaimana pengaruhnya terhadap institusi/perusahaan