

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Seiring dengan perkembangan zaman terdapat begitu banyak pekerjaan yang dapat dilakukan oleh seorang wanita, baik di dalam ruangan maupun di luar ruangan. Tuntutan ekonomi yang semakin meningkat serta semakin meluasnya kesempatan bagi wanita untuk mencapai jenjang pendidikan yang lebih tinggi, merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi pergeseran nilai tentang peranan wanita sebagai seorang pekerja (Yuliana dan Yuniasanti, 2013). Sehingga pada saat ini wanita mendapatkan kebebasan dalam memilih pekerjaan yang dikehendakinya. (Kemenppa, 2017).

Polisi Wanita (Polwan) merupakan salah satu profesi yang dijalani wanita yang harus menjalankan peran dalam pekerjaan dan keluarga maupun kehidupan pribadi. Dalam konteks Indonesia, sejarah kelahiran Polwan di Indonesia tak jauh berbeda dengan proses kelahiran polisi wanita di negara lain. Penanganan dan penyidikan terhadap kasus kejahatan yang melibatkan kaum wanita, kenakalan anak-anak dan remaja, perkalahian antar pelajar yang terus meningkat dan kasus kejahatan wanita yang memperhatikan menjadi ranah para wanita di dalam institusi kepolisian tersebut dan semakin berkembangnya waktu, tugas polisi wanita saat ini hampir menyamai tugas polisi pria (Christy dan Yan, 2020).

Permasalahan yang sering terjadi pada Polwan antara lain stress kerja, beban kerja dan juga beban ganda yang masih melekat pada perempuan yang berkarir yaitu membagi waktu antara pekerjaan dan kehidupan sehari-hari bersama

keluarga. Tekanan di tempat kerja biasanya dianggap oleh petugas penegak hukum sebagai bagian yang tidak diinginkan namun tidak dapat dihindari dari pekerjaan mereka. Petugas polisi adalah pahlawan yang hebat, namun, sebagian besar individu tidak memiliki kesadaran akan rintangan yang dialami petugas setiap hari. Masalah terbesar bagi para penegak hukum adalah beban kerja yang berlebihan yang dapat berpengaruh pada kehidupan pribadi dan kinerja dalam organisasi (Ragesh, Tharayil, Raj, Philip & Hamza, 2017). Stres kerja juga mempengaruhi kualitas kerja dan kehidupan atau yang lebih dikenal sebagai *quality of work life* para penegak hukum (Shanmughavadivu & Sethuramasubbiah, 2018).

Sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat (Hasibuan, 2016). Peran sumber daya manusia sangat penting bagi keberhasilan perusahaan atau suatu organisasi, salah satu yang perlu diperhatikan adalah kinerja karyawan. Kinerja karyawan adalah hasil kinerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017). Setiap perusahaan dan organisasi selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya dengan harapan agar tujuan perusahaan juga tercapai. Untuk mencapai sasaran, karyawan bukan hanya sebagai objek, melainkan juga sebagai subjek atau pelaku. Mereka dapat bertindak sebagai perancang, pelaksana, dan pengawas yang selalu terlibat aktif dalam mencapai tujuan organisasi. Selain itu, mereka memiliki pemikiran, perasaan, dan keinginan yang dapat memengaruhi sikap mereka dalam bekerja (Putra & Rahyuda, 2016). Hal ini

juga berlaku pada instansi kepolisian Republik Indonesia yang harus terus meningkatkan kinerja para anggotanya.

Kondisi internal atau individual memiliki peranan penting dalam mengoptimalkan hasil kerja atau kinerja karyawan, faktor individual tersebut seperti kepuasan kerja, motivasi kerja, moral kerja, efikasi diri para karyawan, keterampilan dan keahlian. Faktor eksternal dalam ranah pekerjaan merupakan aspek pendukung pencapaian kinerja. Integritas dan keterkaitan antara berbagai faktor yang saling mendukung suatu proses pencapaian kinerja merupakan konsep dasar dari mutu kehidupan kerja (*quality of worklife*).

Untuk memperoleh kinerja karyawan yang baik tidak mudah karena dipengaruhi beberapa faktor, diantaranya adanya kualitas kehidupan kerja (*Quality of Worklife*) yang baik. Melalui upaya melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan, karyawan akan merasa turut bertanggung jawab dan merasa turut memiliki atas keputusan dimana ia turut berpartisipasi di dalamnya. *Quality of worklife* mencakup aktifitas-aktifitas yang ada di dalam perusahaan kerja yang dapat membangkitkan semangat kerja dalam melaksanakan tugas mencapai sasaran perusahaan (Buono, 1998). Gagasan kinerja merupakan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan yang diselesaikan seorang karyawan sesuai tanggung jawab yang telah diberikan dan sesuai standar perusahaan (Andriyani & Surjanti, 2017). Kehidupan kerja yang berkualitas atau *quality of work life* adalah suatu bentuk tatanan dari keseluruhan proses kerja hingga pencapaian hasil kerja yang berkesinambungan, seimbang, dan bersifat manusiawi. *Quality of worklife* pada akhirnya menjadi perhatian penting bagi pengelolaan manajemen perusahaan, yang menginvestasikan

tenaga kerja, sistem dan prosedur kerja sebagai rangkaian dari proses produksi. *Quality of worklife* mencakup pemberian kesempatan pada pegawai untuk membuat keputusan mengenai pekerjaan mereka, desain tempat kerja mereka, dan apa yang dibutuhkan untuk membuat produk atau memberikan layanan jasa yang efektif (Cascio, 2006). Dengan pemenuhan kebutuhan di tempat kerja ini akan berpengaruh pada keseimbangan kehidupan kerja atau yang dikenal sebagai *work life balance* para karyawan.

Setiap orang membutuhkan keseimbangan hidup antara kehidupan pribadi dan kehidupan kerja atau yang biasa disebut sebagai *worklife balance*. Manusia bekerja semata-mata untuk mencari rezeki. Nilai tambahnya adalah karir, ilmu yang tiada batasnya serta pengalaman-pengalaman yang berharga. Perubahan di tempat kerja ditambah dengan perubahan tingkat sosial budaya telah menyebabkan ketidakseimbangan dalam pekerjaan dan kehidupan pribadi karyawan (Mohanty, 2016). Meningkatnya permintaan, meningkatnya kesadaran di kalangan wanita, meningkatkan tingkat stres, meningkatkan tingkat keluarga telah menyulitkan orang untuk mengatasi pekerjaan dan kehidupan keluarga mereka. Ketidakseimbangan kehidupan kerja memiliki beberapa dampak negatif pada sikap dan perilaku karyawan dan akibatnya memengaruhi kinerja dan efektifitas organisasi (Aslani, 2015). Maka organisasi saat ini diharuskan untuk menciptakan lingkungan yang fleksibel yang akan membantu karyawan untuk mengelola pekerjaan dan keluarga mereka bersama-sama, hal ini juga harus dilakukan oleh institusi kepolisian agar kinerja dari anggota Polri semakin meningkat.

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategi organisasi, kepuasan dan memberikan kontribusi pada ekonomi (Amstrong, 2009). Sedangkan menurut Mendis & Weerakkody (2017) kinerja karyawan merupakan kemampuan karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan cara tertentu yang mengarahkan organisasi dan karyawan untuk mencapai tujuan bersama.

Hasil penelitian Hasnidar Bahali, Nuraeni Gani, Wahyudi (2022) dan Putu Yayang Manika Prameiswari, I Komang Ardana (2022) menyatakan bahwa variable *quality work life* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal lain yang dapat mendorong terjadinya peningkatan kinerja karyawan salah satunya ialah *Work life balance* dengan penerapan *Quality of worklife* sesuai dengan penelitian dari Yurike Amalia, Musnadi dan Nurdasila (2022) yang menyatakan bahwa variable *quality of worklife* berpengaruh positif terhadap variable *work life balance*. Lalu, hasil penelitian Dwi Meli Noviani (2021) dan Lamichhane, Bhaumik, Gnawali (2023) menyatakan variabel *work life balance* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Maka, variable *work life balance* ini dapat menjadi variable mediasi untuk mengukur pengaruh antara variable *quality of work life* dan variable kinerja.

Hasil observasi awal di Polres Tasikmalaya Kota diketahui bahwa terdapat permasalahan mengenai kinerja anggota polwan dimana anggota bekerja terlalu santai, selain itu, anggota juga kurang memiliki inisiatif untuk melakukan inovasi terhadap kemajuan organisasi dan terkadang masih mementingkan kepentingan

pribadinya, seperti sering ijin pada saat jam kerja dikarenakan adanya urusan keluarga atau peran ganda yang melekat pada anggota Polwan.

**Tabel 1.1**  
**Rekap Nilai Kerja Anggota Polwan Polres Tasikmalaya Kota**



Sumber : Polres Tasikmalaya Kota (2023)

Pada tabel 1.1 secara umum memperlihatkan tahun 2022 dan 2023 pada indikator-indikator tersebut kinerja polwan di Polres Tasikmalaya Kota belum mencapai target yang telah ditentukan.

Sejalan dengan pernyataan di atas bahwa kinerja memegang peranan penting dalam kelangsungan organisasi. Pendapat ini juga didukung oleh hasil penelitian Mendis & Weerakkody (2017) yang menyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan kemampuan karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan cara tertentu yang mengarahkan organisasi dan karyawan untuk mencapai tujuan bersama. Hal ini bisa disebabkan oleh banyak faktor, misalnya *quality of work life* (kualitas kehidupan kerja) yang pada akhirnya berdampak terhadap *work life balance*

(keseimbangan kehidupan kerja) polwan yang dapat mengganggu kinerjanya di instansi Polri. Jika karyawan atau anggota polwan tidak mencapai target kinerja yang telah ditentukan maka akan berdampak negative pada instansi kepolisian seperti turunnya kepercayaan terhadap instansi polri, masyarakat merasa tidak aman dan terdapat peningkatan kriminalitas. Selain itu, pada internal polri sendiri akan berdampak pada ketidakpuasan anggota dan pimpinan terhadap kinerja yang mengakibatkan rendahnya motivasi dan konflik internal.

Berdasarkan permasalahan di atas, penulis mencoba melakukan penelitian lebih jauh mengenai *quality of worklife*, *work life balance* dan kinerja polwan di Polres Tasikmalaya Kota dan timbul ketertarikan penulis untuk menuangkan hasil penelitian tersebut dalam sebuah skripsi dengan judul **“Pengaruh *Quality of Work-life* terhadap Kinerja Polwan dengan *Work life balance* sebagai variable mediasi (Studi pada anggota polwan di Polres Tasikmalaya Kota)”**

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan permasalahan yang ditulis pada latar belakang diketahui bahwa kinerja polwan mengalami penurunan pada tahun 2022 ke 2023 karena adanya ketidakseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan polwan yang menyebabkan turunnya motivasi dalam bekerja sehingga diperlukan *quality of work life* (kualitas kehidupan kerja) polwan yang baik agar terciptanya kinerja yang optimal dalam instansi kepolisian republic Indonesia khususnya di Polres Tasikmalaya Kota sehingga didapatkan identifikasi masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana *Quality of Worklife*, *Work life balance* dan Kinerja Polwan di Polres Tasikmlaya Kota.

2. Bagaimana pengaruh *Quality of Worklife* terhadap Kinerja Polwan di Polres Tasikmalaya Kota.
3. Bagaimana pengaruh *Quality of Worklife* terhadap *Work Life Balance* Polwan di Polres Tasikmalaya Kota.
4. Bagaimana pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kinerja Polwan di Polres Tasikmalaya Kota.
5. Bagaimana pengaruh *Quality of Worklife* terhadap Kinerja Polwan melalui *Work Life Balance* di Polres Tasikmalaya Kota.

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan permasalahan yang dikemukakan dalam perumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. *Quality of Worklife*, *Work Life Balance* dan Kinerja Polwan di Polres Tasikmalaya Kota.
2. Pengaruh *Quality of Worklife* terhadap Kinerja Polwan di Polres Tasikmalaya Kota.
3. Pengaruh *Quality of Worklife* terhadap *Work Life Balance* Polwan di Polres Tasikmalaya Kota.
4. Pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kinerja Polwan di Polres Tasikmalaya Kota.
5. Pengaruh *Quality of Worklife* terhadap Kinerja Polwan melalui *Work Life Balance* di Polres Tasikmalaya Kota.

### **1.4 Kegunaan Penelitian**



Manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian ini berupa pemanfaatan untuk pihak-pihak yang memiliki kepentingan terhadap penelitian ini, diantaranya yaitu untuk:

### **1. Kegunaan Teoritis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan ilmu dan bahan acuan yang dapat dipergunakan untuk mengembangkan ilmu manajemen sumber dayamanusia khususnya mengenai *quality of work life*, *work life balance*, dan kinerja karyawan.

### **2. Kegunaan Praktis**

- 1) Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan dan pengambilan keputusan manajemen perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia, mendesain pekerjaan, dan mengelola lingkungan kerja yang lebih baik.
- 2) Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan inspirasi praktis untuk para peneliti yang memiliki perhatian terhadap permasalahan sumber daya manusia dan ketenagakerjaan serta pengembangan sumber daya manusia.
- 3) Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan informasi dan masukan bagi institusi POLRI khususnya pada bidang SDM Polres Tasikmalaya Kota ataupun pada institusi lain yang memiliki masalah serupa.

## **1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian**

### **1.5.1 Lokasi Penelitian**

Untuk memperoleh data yang diperlukan, penulis akan melaksanakan penelitian di POLRES Tasikmalaya Kota yang beralamatkan di Jalan Letnan Harun, Sukarindik, Kecamatan Bungursari, Kota Tasikmalaya, Jawa Barat. 4615

