

BAB I

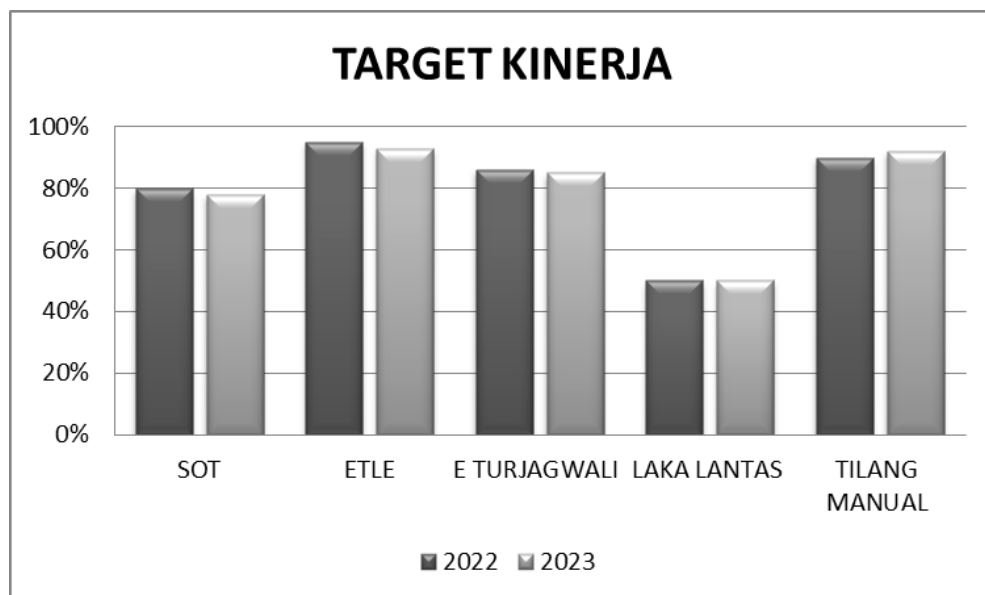
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia secara langsung membentuk sebuah organisasi untuk mencapai tujuan dan sasarannya. Untuk mencapai tujuan ini, organisasi harus mendapatkan sumber daya manusia yang dapat memberikan kontribusi positif terhadap semua aktivitas. Setiap karyawan diharapkan memiliki motivasi yang tinggi, yang pada akhirnya akan meningkatkan pendapatan perusahaan (Risman & Sarumaha, 2021). Oleh karena itu, untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi diperlukan manajemen sumber daya manusia yang efektif. Setiap lembaga didirikan dengan tujuan mencapai hasil yang optimal. Untuk meraih tujuan tersebut, dibutuhkan tanggung jawab serta perilaku individu yang mendukung, disertai kemampuan kerja yang optimal.

Kinerja, atau *performance*, merupakan capaian yang diperoleh oleh individu dalam menjalankan tugas atau pekerjaan. Karyawan memanfaatkan seluruh kemampuan, pengetahuan, dan keahlian yang dimiliki. Bagi tenaga kerja yang berfokus pada kompetensi kinerja dinilai berdasarkan kemampuan, keterampilan, serta sikap dalam setiap pelaksanaan tugas. Setiap perusahaan dan organisasi berupaya untuk terus mengoptimalkan kinerja karyawan agar tujuan perusahaan dapat terwujud. Karyawan bertindak sebagai objek sekaligus subjek dalam proses pencapaian sasaran. Hal ini juga berlaku pada institusi Kepolisian Tasikmalaya, khususnya pada Satuan Lalu Lintas (Satlantas) unit Turjagwali (Pengaturan, Penjagaan, Pengawasan, dan Patroli), yang harus terus meningkatkan

performa para anggotanya. Unit Turjagwali merupakan bagian pelaksana tugas pokok di bawah naungan Kasatlantas, yang bertugas melakukan kegiatan pengaturan, penjagaan, pengawalan, patroli, serta penegakan hukum atas pelanggaran lalu lintas.



Gambar 1.1

Rekap Data Kinerja Anggota Unit Turjagwali Polres Tasikmalaya

Sumber: Satlantas Polres Tasikmalaya (2023)

Gambar 1.1 secara umum menggambarkan bahwa performa unit Turjagwali di Polres Tasikmalaya pada tahun 2022 dan 2023 belum mencapai tingkat yang maksimal, dengan beberapa penurunan pada indikator-indikator yang ada. Berdasarkan hasil wawancara dengan Kanit Turjagwali Polres Tasikmalaya, performa unit Turjagwali dinilai sudah baik, namun terdapat ketidakefektifan dalam pelaporan SOT, ETLE, serta keterlambatan pada sistem E-Turjagwali. Pada dasarnya pola kerja Unit Turjagwali yang mengharuskan lepas (Libur) dan cadangan (Bekerja dari pagi hingga sore) dapat menyebabkan ketidakseimbangan

antara pekerjaan dan kehidupan pribadi anggota. Hal ini mengakibatkan kurangnya waktu untuk menyusun laporan secara optimal. Selain itu, tekanan yang dihadapi dalam lingkungan kerja, seperti pelaporan yang bersifat rutin, tetapi memerlukan ketelitian tinggi, dapat memicu kejenuhan mental, turut berkontribusi terhadap penurunan efisiensi dalam penyelesaian tugas pelaporan. Ketidakoptimalan dalam pelaporan tersebut tidak hanya mengurangi aspek transparansi, tetapi juga menyulitkan evaluasi efektivitas serta keberhasilan tugas yang telah dijalankan. Ketika laporan tidak disampaikan dengan tepat waktu atau tidak lengkap, menjadi sulit untuk mengidentifikasi area yang perlu ditingkatkan maupun untuk mengambil keputusan yang berlandaskan pada data yang valid. Setiap organisasi tentunya mengharapkan hasil kerja anggota yang optimal. Untuk mencapainya, organisasi perlu memperhatikan berbagai aspek agar terdapat keselarasan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan (Masrul, 2023). Kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya adalah *work life balance*. *Work life balance* merujuk pada harmonisasi antara tuntutan kebutuhan pribadi individu dan pekerjaan (Lumunon *et al.*, 2019). Harmoni antara kehidupan profesional dan personal merupakan elemen kunci yang memengaruhi performa karyawan secara keseluruhan. Ketika pegawai dibebani oleh tuntutan pekerjaan yang tinggi, termasuk tenggat waktu pelaporan yang ketat dan kebutuhan untuk menyelesaikan tugas tanpa dukungan yang cukup, keseimbangan hidup dapat terganggu. Ketidakjelasan dalam proses pelaporan dan minimnya sumber daya yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas dapat memicu stres, yang pada akhirnya berdampak buruk pada motivasi dan produktivitas. Hal ini tidak hanya

merugikan kondisi mental dan fisik pegawai, tetapi juga berpotensi menyebabkan kelelahan berkepanjangan yang berdampak pada kualitas hasil kerja.

Di unit Turjagwali Polres Tasikmalaya, pola kerja anggota mengikuti sistem piket yang tidak konsisten ini menciptakan tantangan signifikan dalam mempertahankan keseimbangan antara kehidupan pribadi (*work life balance*) dan pekerjaan (Hutagalung *et al.*, 2020).

Lingkungan kerja adalah faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan selain *work life balance*. Lingkungan kerja yang nyaman berperan penting dalam meningkatkan kualitas kinerja dan produktivitas karyawan secara optimal (Rominah, 2021). Tempat kerja Unit Turjagwali menghadapi masalah. Lingkungan kerja non-fisik turut mempengaruhi kualitas kinerja karyawan. Namun di Unit Turjagwali, suasana kerja yang kurang kondusif, tekanan pekerjaan yang tinggi, dan minimnya dukungan emosional menjadi tantangan utama. Kurangnya perhatian terhadap aspek ini berdampak negatif terhadap kenyamanan dan produktivitas anggota. Pegawai cenderung merasa terbebani dan stres dalam lingkungan kerja yang penuh tekanan, yang pada gilirannya dapat menyebabkan tidak fokus dan memengaruhi kinerja secara keseluruhan. Ketidaknyamanan psikologis akibat tekanan kerja tidak hanya membuat pegawai merasa tidak puas, tetapi juga dapat menurunkan efisiensi kerja.

Studi oleh Ulfah Rahmawati (2024) dan Achmad Fathur Asari (2022) menunjukkan bahwa menjaga keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan menguntungkan kinerja pekerja. Tempat kerja juga merupakan faktor yang memengaruhi kinerja yang lebih baik. Penelitian oleh Andi Jusdiana Ahmad

et al. (2022) menemukan bahwa kinerja karyawan ditingkatkan oleh lingkungan kerja yang baik. Seperti yang ditunjukkan oleh Fadillah et al. (2023), dan Daylen Kembuan et al. (2021), penerapan *work life balance* dan lingkungan kerja yang mendukung meningkatkan kinerja pekerja.

Berdasarkan permasalahan yang telah dijelaskan, penulis berniat untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai *work life balance*, lingkungan kerja, dan kinerja anggota Unit Turjagwali Polres Tasikmalaya. Ketertarikan ini mendorong penulis untuk menyusun hasil penelitian tersebut dalam bentuk skripsi yang berjudul: **“Pengaruh *Work Life Balance* dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Anggota Satlantas (Studi pada Unit Turjagwali Polres Tasikmalaya).”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan permasalahan yang dijelaskan dalam latar belakang, terbukti bahwa kinerja unit Turjagwali mengalami ketidakoptimalan pada tahun 2022 ke 2023. Penyebab penurunan ini adalah ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Oleh karena itu, dapat diidentifikasi beberapa pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana *Work Life Balance* pada Satlantas Unit Turjagwali di Polres Tasikmalaya?
2. Bagaimana Lingkungan Kerja pada Satlantas Unit Turjagwali di Polres Tasikmalaya?
3. Bagaimana Kinerja pada Satlantas Unit Turjagwali di Polres Tasikmalaya?

4. Bagaimana *Work Life Balance* dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Satlantas Unit Turjagwali di Polres Tasikmalaya?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang telah dijelaskan dalam perumusan masalah, tujuan penelitian ini adalah untuk mengkaji dan menganalisis:

1. *Work Life Balance* pada Satlantas Unit Turjagwali di Polres Tasikmalaya.
2. Lingkungan Kerja pada Satlantas Unit Turjagwali di Polres Tasikmalaya.
3. Kinerja pada Satlantas Unit Turjagwali di Polres Tasikmalaya.
4. *Work Life Balance* dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Satlantas Unit Turjagwali di Polres Tasikmalaya.

1.4 Kegunaan Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah memberikan kontribusi yang berguna bagi berbagai pihak terkait, antara lain:

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi dan juga sebagai referensi untuk manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai Pengaruh *Work life balance* dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja pegawai.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Melalui penelitian ini diharapkan dapat memberikan hasil yang bermanfaat bagi berbagai pihak yang membutuhkan antara lain:

a. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman dan menambah wawasan serta pengetahuan dalam bidang MSDM serta mengenai Pengaruh *Work life balance* dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Untuk menambah salah satu persyaratan memperoleh gelar sarjana Manajemen pada Universitas Siliwangi.

b. Bagi Instansi

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan informasi dan masukan bagi instansi dalam menetapkan kebijakan-kebijakan dan mengambil keputusan bagi instansi yang akan meingkatkan kinerja pegawai.

c. Bagi pihak lain

Hasil penelitian ini dapat dijadikan contoh bagi mahasiswa lainnya khususnya bagi instansi kedinasan dan instansi lainnya untuk dapat mempelajari *Work Life Balance* dan Lingkungan kerja.

1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian

1.5.1 Lokasi Penelitian

Penulis akan melakukan penelitian di Polres Tasikmalaya, yang terletak di Jalan Raya Mangunreja No.1, Mangunreja, Kecamatan Mangunreja, Kabupaten Tasikmalaya, Jawa Barat, 46462.

1.5.2 Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan selama 7 bulan, mulai dari bulan September 2024 sampai bulan Maret 2025. Waktu penelitian terlampir pada lampiran 1.