



UNIVERSITAS BHAYANGKARA JAKARTA RAYA

**ANALISIS HUBUNGAN IKLIM KERJA DAN KARAKTERISTIK
INDIVIDUAL DENGAN STRES KERJA PADA ANGGOTA POLRI
SURVEY DI SATUAN LALU LINTAS POLRES METRO BEKASI**

**Tesis ini diajukan sebagai salah satu syarat akademik
Untuk memperoleh gelar Magister dalam bidang studi Manajemen
Pada Program Pascasarjana Magister Manajemen
Universitas Bhayangkara Jakarta Raya**

Oleh :

**HERI PURWANTO
NIM 0062561014**

**PROGRAM PASCASARJANA MAGISTER MANAJEMEN
UNIVERSITAS BHAYANGKARA JAKARTA RAYA
2009**

DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS BHAYANGKARA JAKARTA RAYA
PROGRAM PASCASARJANA MAGISTER MANAJEMEN
AKREDITASI SK DIRJEN DIKTI NO. 69/DIKTI/KEP/1999 dan No.366/D/T/2007

TANDA PERSETUJUAN TESIS

Nama : **HERI PURWANTO**
NIM : 0062561014
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia


Judul Tesis

**ANALISIS HUBUNGAN IKLIM KERJA DAN KARAKTERISTIK
INDIVIDUAL DENGAN STRES KERJA PADA ANGGOTA POLRI
SURVEY DI SATUAN LALU LINTAS POLRES METRO BEKASI**

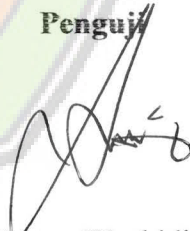
Tesis ini telah dipertahankan di depan para penguji pada tanggal 18 Juli 2009 dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima.

Susunan Pembimbing dan Dewan Penguji


Pembimbing I


Drs. Logan Siagian, MH

Penguji


Dr. Anton Wachidin Widjaja, MM

Pembimbing II


Dr. Sujiyo Miranto, MPd., MM



Dr. Edison Panjaitan

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji hubungan parsial antara iklim kerja organisasi dan karakteristik individu dengan stress kerja pada anggota Satuan Lalu-Lintas Polres Metro Bekasi. Populasi penelitian adalah seluruh personel Satlantas yang berjumlah 140 dan sampel ditetapkan mewakili jumlah populasi. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang disebar kepada seluruh responden, dan dari penyebaran kuesioner tersebut terkumpul data primer sebanyak 125 (6 kuesioner rusak, dan 9 tidak dikembalikan). Teknik analisis menggunakan korelasi rank Spearman yang dilanjutkan dengan pengujian hipotesis dengan uji t.

Hasil pengujian hipotesis membuktikan bahwa ada hubungan yang negatif namun signifikan antara iklim kerja organisasi dengan stres kerja. Nilai koefisien korelasi yang negatif 0,711 memberikan arti bahwa semakin kondusif iklim kerja organisasi maka semakin rendah stres kerja. Perolehan t hitung adalah sebesar $-11,771 >$ dari t tabel ($-1,979$) pada signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga hipotesis yang menyatakan adanya hubungan parsial antara iklim kerja organisasi dengan stress kerja dapat diterima. Hasil pengujian hipotesis ke dua berhasil membuktikan bahwa karakteristik individu memiliki hubungan negatif dengan stress kerja. Korelasi negatif sebesar 0,546 antara karakteristik individu ini terjadi secara signifikan berdasarkan perolehan sig hitung $< 0,05$ dan nilai t hitung $>$ t tabel ($-7,232 > -1,979$). Artinya, secara parsial karakteristik individu memang terbukti berkorelasi dengan stres kerja. Dari dua variabel yang diteliti dapat diketahui bahwa iklim kerja organisasi merupakan variabel dominan atau memiliki hubungan paling kuat dengan stress kerja dibanding dengan karakteristik individu.

Dari empat dimensi stressor variabel iklim kerja organisasi, yang paling kuat hubungannya dengan stres kerja adalah stressor level individual, selanjutnya level ekstraorganisasional, level organisasional dan yang terakhir adalah stressor level kelompok. Sedangkan faktor karakteristik individu yang memiliki hubungan paling kuat dengan stres kerja adalah tipe kepribadian dan selanjutnya dukungan sosial.

ABSTRACT

Purpose of this study was to test the partial relationship between organizational climate and individual characteristics with job stress on members of the traffic unit Jakarta Metro Police. The entire study population is traffic unit personnel totaling 140 and the sample set representing the total population. data collection techniques using a distributed questionnaires to all respondents, and from these questionnaires as much primary data collected (questionnaire 6 damaged, and 9 are not returned). analysis techniques using Spearman rank correlation, followed by testing of hypothesis testing with T.

Hypothesis testing results prove that there is a negative relationship between climate, but significant work with the organization of work stress. The value of negative correlation coefficient 0.711 gives the sense that the more conducive climate, the lower the organization of work stress. T count the acquisition amounted $-11.771 >$ from t table (-1.979) on the significance $0.000 < 0.05$, so the hypothesis that the partial relationship between organizational climate with the stress of work is acceptable. The second hypothesis test results proved that individual characteristics have a negative relationship with job stress. 0.546 for a negative correlation between individual characteristics of this happening are significantly based on the acquisition count sig < 0.05 and t values count $>$ t table ($-7.232 > -1.979$). This means that the individual characteristics partially indeed proven to correlate with work stress. Of the two variables under study can be seen that *organizational climate is the dominant variable or have the strongest relationships with job stress than individual characteristics.*

Of four-dimensional work stressor organizational climate variables, the strongest relationship with job stress is an individual-level stressor, then extra-organizational level, organizational level and the last is a group-level stressor. while the individual characteristics of factors that have the strongest relationships with job stress is the type of personality and social support later.

KATA PENGANTAR

Syukur kami panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa yang telah memberi kekuatan sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis yang berjudul “ Analisis Hubungan Iklim Kerja Dan Karakteristik Individual Dengan Stres Kerja Pada Anggota Polri Survey Di Satuan Lalu Lintas Polres Metro Bekasi”, ini dapat diselesaikan dengan baik.

Penulis menyadari bahwa banyak pihak yang telah turut serta dalam penyelesaian tesis ini. Sebab tanpa bantuan banyak pihak kami tidak akan dapat berbuat banyak dalam penyelesaian tesis ini. Oleh karena itu pada kesempatan ini kami ingin mengungkapkan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

Bapak Drs. Logan Siagian, MH selaku Rektor Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Bapak Dr. Edison Panjaitan selaku Ketua Program Pascasarjana Magister Manajemen Ubhara Jaya, Bpk Drs. Logan Siagian, MH selaku Dosen Pembimbing I yang telah mendorong kami dan meluangkan waktunya dalam upaya kami untuk menyelesaikan tesis ini, dan Bapak Dr. Sujiyo Miranto, M.Pd selaku Dosen Pembimbing II yang telah banyak membantu dalam memberikan bimbingan sehingga tesis ini dapat diselesaikan.

Ucapan terima kasih juga ditujukan kepada Para dosen, staff dan teman-teman seangkatan di Program Pascasarjana Ubhara Jaya, serta berbagai pihak yang tidak dapat disebutkan namanya satu-persatu yang telah membantu penulisan tesis ini. Keluarga tercinta yang selalu memberi dorongan moril dan doa sehingga tesis ini dapat diselesaikan dengan baik.

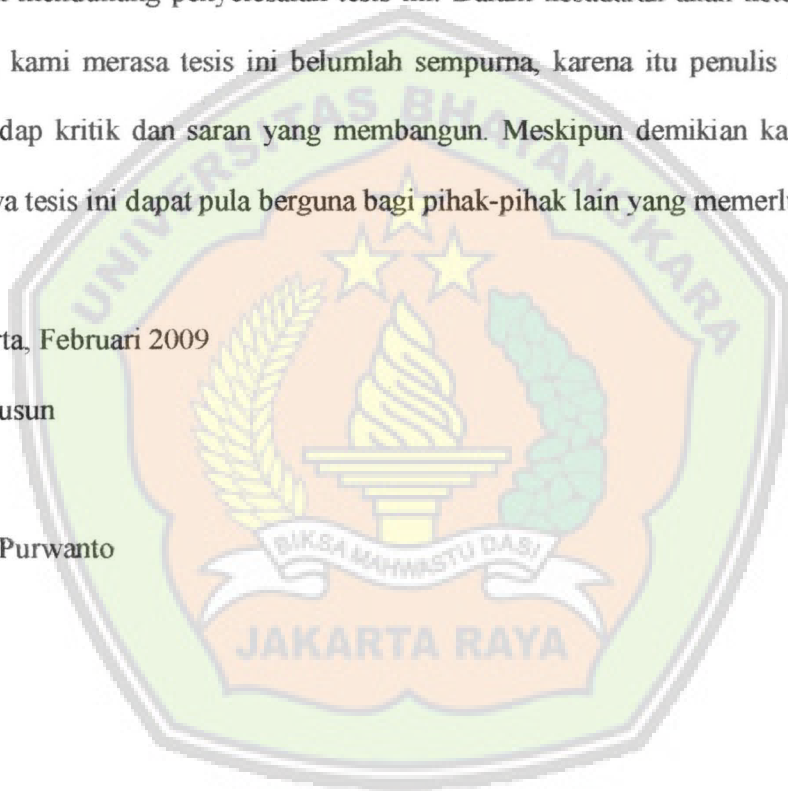
Seluruh jajaran pimpinan dan anggota di Polres Metro Bekasi, yang telah banyak membantu dan kepada anggota Satuan Lalu-lintas bersedia membantu dalam pengisian angket, dan seluruh pihak yang telah membantu dalam penyelesaian tesis ini.

Sebagai manusia terbatas saya tidak dapat membalas jasa-jasa semua pihak yang telah mengulurkan tangan untuk membantu dan jalan bersama kami untuk mendukung penyelesaian tesis ini. Dalam kesadaran akan keterbatasan ini pula, kami merasa tesis ini belumlah sempurna, karena itu penulis pun terbuka terhadap kritik dan saran yang membangun. Meskipun demikian kami berharap bahwa tesis ini dapat pula berguna bagi pihak-pihak lain yang memerlukannya.

Jakarta, Februari 2009

Penyusun

Heri Purwanto



DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	ix
DAFTAR LAMPIRAN	x
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Perumusan Masalah	5
1.3. Tujuan Penelitian	6
1.4. Manfaat Penelitian	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1. Stres Kerja	8
2.2. Iklim Kerja Organisasi	15
2.3. Karakteristik / Perbedaan Individual	21
2.4. Penelitian Terdahulu	25
2.5. Kerangka Pemikiran	27
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	
3.1. Desain Penelitian	34
3.2. Definisi Operasional Variabel	34
3.3. Tempat dan Waktu Penelitian	37
3.4. Populasi dan Sampel	37
3.5. Karakteristik Responden	37

3.6. Teknik Pengumpulan Data	38
3.7. Teknik Pengolahan Data	38
3.8. Teknik Analisis Data	40
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
4.1. Hasil Penelitian	
4.1.1. Deskripsi Responden	43
4.1.2. Uji Validitas dan Reliabilitas	45
4.1.3. Analisis Crosstabulation (Tabulasi Silang)	51
4.1.4. Analisis Rentang Skala Kriteria	56
4.1.5. Analisis Korelasi Spearman Rank	67
4.2. Pembahasan	74
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1. Kesimpulan	82
5.2. Saran-saran	85
Daftar Pustaka	87
Riwayat Hidup	89

DAFTAR TABEL

	Halaman
4.1. Responden berdasarkan Usia	43
4.2. Responden berdasarkan Pendidikan	44
4.3. Responden berdasarkan Masa Dinas	44
4.4. Validitas Faktor Iklim Kerja	46
4.5. Validitas Item Iklim Kerja	46
4.6. Validitas Faktor Karakteristik Individu	47
4.7. Validitas Item Karakteristik Individu	48
4.8. Validitas Faktor Iklim Kerja	49
4.9. Validitas Item Karakteristik Individu	49
4.10. Uji Reliabilitas Instrumen	50
4.11. Tabulasi Silang Usia dan Stres Kerja	51
4.12. Tabulasi Silang Tipe Kepribadian dan Stres Kerja	52
4.13. Tabulasi Silang Dukungan Sosial dan Stres Kerja	53
4.14. Chi-Square Test	54
4.15. Kelas Interval	57
4.16. Jawaban Rata-rata Responden atas Pertanyaan Variabel Iklim Kerja Organisasi (X_1)	58
4.17. Rentang skala/kriteria Tipe Kepribadian	59
4.18. Rentang Kriteria Jawaban Variabel X_2 dimensi Tipe Kepribadian	60
4.19. Kelas Interval Dimensi Dukungan Sosial	61

4.20. Jawaban Rata-rata Responden atas Pertanyaan Variabel Karakteristik Individu Dimensi Dukungan Sosial	61
4.21. Rentang skala/kriteria Variabel Stres Kerja Dimensi Psikologis dan Perilaku	62
4.22. Tingkat Stres Kerja Dimensi Psikologis	63
4.23. Rentang Kriteria Jawaban Variabel Y dimensi Psikologis	64
4.24. Tingkat Stres Kerja Dimensi Perilaku	65
4.25. Rentang Kriteria Jawaban Variabel Y dimensi Perilaku	65
4.26. Tingkat Stres Kerja Dimensi Fisiologis	66
4.27. Rentang Kriteria Jawaban Variabel Y dimensi Fisiologis	67
4.28. Korelasi X_1 dengan Y	67
4.29. Korelasi Faktor X_1 Dengan Y	69
Tabel 4.30. Korelasi X_2 Dengan Y	71
4.31. Korelasi Faktor X_2 Dengan Y	



DAFTAR GAMBAR

	Halaman
2.1. Kerangka Pemikiran	32
4.1. Rentang Skala Jawaban Responden	57
4.2. Pengujian Hipotesis X_1 dengan Y melalui t Test pada Signifikansi Alpha 0,05/2 dan dk = 123	68
4.3. Pengujian Hipotesis X_2 dengan Y melalui t Test pada Signifikansi Alpha 0,05/2 dan dk = 123	72



DAFTAR LAMPIRAN

1. Kisi dan Kuesioner
 - A. Kisi-Kisi Instrumen
 - B. Kuesioner Penelitian
2. Tabulasi Data Kuesioner
3. Hasil Penelitian
 - A. Deskripsi Responden
 - B. Uji Validitas dan Reliabilitas
 - C. Frekuensi dan Tabulasi Silang
 - D. Korelasi Rank Spearman
4. Tabel nilai r Product Moment Pearson
5. Tabel nilai Chi Square
6. Tabel nilai t

