

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Stres Kerja

2.1.1. Pengertian Stres Kerja

Perbincangan mengenai stres kerja banyak dikaitkan dengan dunia kerja. Stres kerja disini adalah stres yang terjadi di tempat kerja yang disebabkan oleh stresor-stresor yang berasal dari lingkungan pekerjaan, baik lingkungan fisik maupun beban kerja yang diterima karyawan. Untuk selanjutnya, stres yang dialami individu dalam dunia kerja akan disebut stres kerja.

Terdapat beberapa pengertian tentang stres yang dapat dimaknai dari beberapa sudut pandang keilmuan. Levi 1991 (dalam Tarwaka dkk, 2004) mendefinisikan stres sebagai berikut :

- a. Dalam bahasa teknik stres dapat diartikan sebagai kekuatan dari bagian-bagian tubuh.
- b. Dalam bahasa biologi dan kedokteran stres dapat diartikan sebagai proses tubuh untuk beradaptasi terhadap pengaruh luar dan perubahan lingkungan terhadap tubuh.
- c. Secara umum stres dapat diartikan sebagai tekanan psikologis yang dapat menimbulkan penyakit baik fisik maupun penyakit jiwa.

Stres kerja menurut Robbin (2006) adalah kondisi dimana individu di konfrontasikan dengan suatu peluang, kendala atau tuntutan yang dikaitkan dengan apa yang sangat diinginkan dan hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti dan penting. Pendapat Handoko (1992) tentang stres kerja adalah kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang dimana stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan pekerjaan.

Secara lebih tegas Manuaba (1998, dalam Tarwaka dkk, 2004) memberikan definisi sebagai berikut : stres adalah segala rangsangan atau aksi dari tubuh manusia baik yang berasal dari luar maupun dari dalam tubuh itu sendiri yang dapat menimbulkan bermacam-macam dampak yang merugikan mulai dari menurunnya kesehatan sampai kepada dideritanya suatu penyakit. Dalam kaitannya dengan pekerjaan semua dampak dari stres tersebut akan menjurus kepada menurunnya performansi, efisiensi dan produktifitas kerja yang bersangkutan.

Dari uraian tersebut dapat ditegaskan bahwa stres secara umum merupakan tekanan psikologis yang dapat menyebabkan berbagai bentuk penyakit baik penyakit secara fisik maupun mental (kejiwaan), dan secara konsep stres dapat didefinisikan menurut variabel kajian:

- a. *Stres sebagai stimulus*. Stres sebagai variabel (independent variabel) menitik beratkan pada lingkungan sekitar sebagai stresor. Sebagai contoh: petugas air traffic control merasa lingkungan pekerjaan penuh resiko tinggi sehingga sering mengalami stres akibat lingkungan pekerjaannya tersebut.
- b. *Stres sebagai respon*. Stres sebagai variabel tergantung (dependent variabel) memfokuskan pada reaksi tubuh pada stresor. Sebagai contoh: seorang mengalami stres apabila akan mengalami ujian berat. Respon tubuh (*strain*) yang dialami dapat berupa respon psikologis (perilaku, pola pikir, emosi dan perasaan stres itu sendiri) dan respon fisiologis (jantung berdebar, perut mulas-mulas, badan berkeringat dan lain-lain).
- c. *Stres sebagai interaksi antara individu dan lingkungannya*. Stres disini merupakan suatu proses penghubung antara stresor dan strain dengan reaksi stres yang berbeda pada stresor yang sama.

2.1.2. Pendekatan Stres Kerja

Stres dalam pekerjaan dapat dicegah timbulnya dan dapat dihadapi tanpa memperoleh dampaknya negatif. Memanajemani stres berarti berusaha mencegah timbulnya stres, meningkatkan ambang stres dari individu dan menampung akibat fisiologikal dari stres.

Pendekatan-pendekatan ini dilakukan bertujuan untuk mencegah berkembangnya stres jangka pendek menjadi stres jangka panjang atau stres yang kronis. Cartwright et al. (dalam Tarwaka dkk, 2004) memberikan cara-cara untuk mengurangi stres akibat kerja secara lebih spesifik yaitu: redesain tugas-tugas pekerjaan, redesain lingkungan kerja, menerapkan waktu kerja yang fleksibel, menerapkan manajemen partisipatoris, melibatkan karyawan dalam pengembangan karier, menganalisis peraturan kerja dan menetapkan tujuan, mendukung aktivitas sosial, membangun tim kerja yang kompak dan menetapkan kebijakan yang adil.

Robbins (2008) mengemukakan dua pendekatan untuk mengelola stres yaitu:

2.1.2.1 Pendekatan individual

Seorang karyawan dapat memikul tanggung jawab pribadi untuk mengurangi tingkat stresnya. Strategi individu yang telah terbukti efektif meliputi:

- 1) Pelaksanaan teknik-teknik manajemen waktu.

Banyak karyawan tidak mengelola waktunya dengan baik. Karyawan yang terorganisasi dengan baik, sering dapat mencapai dua kali apa yang dicapai karyawan yang tidak terorganisasi dengan baik. Jadi suatu pemahaman dan pemanfaatan dari prinsip-prinsip dasar pengelolaan waktu dapat membantu individu untuk mengatasi dengan lebih baik ketegangan yang diciptakan oleh tuntutan pekerjaan.

2) Meningkatkan latihan fisik

Latihan fisik nonkompetitif seperti aerobik, berjalan, jogging, berenang dan bersepeda telah lama direkomendasikan oleh para dokter sebagai suatu cara untuk menangani tingkat stres yang berlebihan. Bentuk latihan fisik ini meningkatkan kapasitas jantung dan memberikan suatu pengalihan mental dari tekanan kerja.

3) Pelatihan pengenduran (relaksasi)

Individu dapat melatih diri untuk mengurangi ketegangan lewat teknik pengenduran seperti metasi, hipnotis dan biofeedback. Sasarannya adalah mencapai suatu keadaan relaksasi yang dalam, dimana individu merasa santai secara fisik, agak terpisah dari lingkungan sekitar dan melepaskan diri dari sensasi tubuh.

4) Perluasan jaringan dukungan sosial

Mempunyai teman, keluarga atau rekan sekerja untuk diajak bicara memberikan suatu saluran keluar bila tingkat stres menjadi berlebihan. Oleh karena itu, memperluas jaringan dukungan sosial bisa merupakan suatu cara untuk pengurangan ketegangan.

2.1.2.2. Pendekatan organisasional

Beberapa penyebab stres adalah tuntutan dari tugas dan peran serta struktur organisasi yang semuanya dikendalikan oleh manajemen, sehingga faktor-faktor itu dapat diubah.

Oleh karena itu strategi-strategi yang mungkin digunakan oleh manajemen untuk mengurangi stres karyawannya adalah melalui seleksi dan penempatan, penetapan tujuan, redesain pekerjaan, pengambilan keputusan partisipatif, komunikasi organisasional, dan program kesejahteraan. Melalui strategi tersebut akan menyebabkan karyawan memperoleh pekerjaan yang sesuai dengan kemampuannya dan mereka bekerja untuk tujuan yang mereka inginkan serta adanya hubungan interpersonal yang sehat serta perawatan terhadap kondisi fisik dan mental.

Strategi ini didesain oleh manajemen untuk menghilangkan atau mengontrol tekanan tingkat organisasional untuk mencegah atau mengurangi stres kerja untuk pekerja individual. Manajemen stres melalui organisasi dapat dilakukan dengan :

- a. Menciptakan iklim organisasional yang mendukung.

Banyak organisasi besar saat ini cenderung memformulasi struktur birokratik yang tinggi dengan menyertakan infleksibel, iklim impersonal. Ini dapat membawa pada stres kerja yang sungguh-sungguh. Sebuah strategi pengaturan mungkin membuat struktur lebih terdesentralisasi dan organik dengan pembuatan keputusan partisipatif dan aliran komunikasi ke atas. Perubahan struktur dan proses struktural mungkin menciptakan iklim yang lebih mendukung bagi pekerja, memberikan mereka lebih banyak kontrol terhadap pekerjaan mereka, dan mungkin mencegah atau mengurangi stres kerja mereka.

b. Memperkaya desain tugas-tugas.

Dengan memperkaya kerja baik dengan meningkatkan faktor isi pekerjaan (seperti tanggung jawab, pengakuan, dan kesempatan untuk pencapaian, peningkatan, dan pertumbuhan) atau dengan meningkatkan karakteristik pekerjaan pusat seperti variasi skill, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi, dan timbal balik mungkin membawa pada pernyataan motivasional atau pengalaman berani, tanggung jawab, pengetahuan hasil-hasil.

c. Mengurangi konflik dan mengklarifikasi peran organisasional.

Konflik peran dan ketidakjelasan diidentifikasi lebih awal sebagai sebuah penekan individual utama. Ini mengacu pada manajemen untuk mengurangi konflik dan mengklarifikasi peran organisasional sehingga penyebab stres ini dapat dihilangkan atau dikurangi. Masing-masing pekerjaan mempunyai ekspektansi yang jelas dan penting atau sebuah pengertian yang ambigu dari apa yang dia kerjakan.

Sebuah strategi klarifikasi peran yang spesifik memungkinkan seseorang mengambil sebuah peranan menemukan sebuah catatan ekspektansi dari masing-masing pengirim peran.

Catatan ini kemudian akan dibandingkan dengan ekspektansi vokal seseorang, dan banyak perbedaan akan secara terbuka didiskusikan untuk mengklarifikasi ketidakjelasan dan negoisasikan untuk memecahkan konflik.

d. Rencana dan pengembangan jalur karir dan menyediakan konseling.

Secara tradisional, organisasi telah hanya menunjukkan melalui kepentingan dalam perencanaan karir dan pengembangan pekerja mereka. Individu dibiarkan untuk memutuskan gerakan dan strategi karier sendiri.

2.1.3. Faktor – faktor Penyebab Stres Kerja

Stres merupakan pengalaman hidup yang menyangkut seluruh diri individu. Banyak hal dalam kehidupan ini yang dapat menyebabkan stres. Hal-hal yang dapat menjadi sumber atau penyebab stres pada diri seseorang disebut dengan *stresor*. Faktor-faktor yang menyebabkan timbulnya stres dalam pekerjaan menurut Schabracca (1996) adalah:

a. Kerja dengan beban berlebih.

Kerja dengan beban berlebih mengacu pada tingkat dimana karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya harus menyelesaikan tuntutan tugas yang terlalu tinggi yang memaksa mereka untuk memakai cadangan kemampuan yang mereka miliki.

b. Tanggung jawab

Tanggung jawab seorang karyawan terhadap fungsi kelompoknya, mesin-mesin dan masa depan serta keselamatan rekan kerja dapat menjadi sebuah beban.

c. Konflik peran

Konflik peran mengacu pada tingkat dimana karyawan harus menyelesaikan tugas-tugas bermasalah atau tugas yang terdapat konflik didalamnya dengan norma dan nilai mereka sendiri.

d. Pembatasan tempat kerja

Pembatasan tempat kerja dapat menjadi sebuah masalah ketika bekerja menjadi terlalu tidak berharga atau terlalu berharga. Keinginan untuk meninggalkan tempat kerja secara sementara tapi telah dibatasi untuk itu dapat menambah beban tugas.

Cartwright et al. (dalam Tarwaka dkk, 2004) mencoba memilah-milah penyebab stres akibat kerja menjadi enam kelompok penyebab yaitu:

a. Faktor intrinsik pekerjaan

Beberapa faktor intrinsik dalam pekerjaan dimana sangat potensial menjadi penyebab terjadinya stres dan mengakibatkan keadaan yang buruk pada mental. Faktor tersebut meliputi keadaan fisik lingkungan kerja yang tidak nyaman (bising, berdebu, bau, suhu panas, lembab dan lain-lain), stasiun kerja yang tidak ergonomis, kerja shift, jam kerja yang panjang, perjalanan ke dan dari tempat kerja yang semakin macet, pekerjaan beresiko tinggi dan berbahaya, pemakaian teknologi baru, pembebanan berlebih, adaptasi pada pekerjaan baru.

b. Faktor peran individu dalam organisasi kerja.

Beban tugas yang bersifat mental dan tanggung jawab dari suatu pekerjaan lebih memberikan stres yang tinggi dibandingkan dengan beban kerja fisik. Dalam suatu penelitian tentang stres akibat kerja menemukan bahwa karyawan yang mempunyai beban psikologis tinggi yang ditambah dengan keterbatasan wewenang untuk mengambil keputusan mempunyai resiko terkena penyakit jantung koroner dan tekanan darah yang lebih tinggi serta mempunyai kecenderungan merokok yang lebih banyak dari karyawan yang lain.

c. Faktor hubungan kerja

Hubungan baik antara karyawan ditempat kerja adalah faktor yang potensial menjadi penyebab terjadinya stres. Kecurigaan antara pekerja, kurang komunikasi, ketidaknyamanan dalam melakukan pekerjaan merupakan tanda-tanda adanya stres akibat kerja.

Tuntutan tugas yang mengharuskan seorang tenaga kerja bekerja dalam tempat terisolasi, sehingga tidak dapat berkomunikasi dengan pekerja lain juga merupakan pembangkit terjadinya stres.

d. Faktor pengembangan karier.

Perasaan tidak aman dalam pekerjaan, posisi dan pengembangan karier mempunyai dampak cukup penting sebagai penyebab terjadinya stres. Faktor pengembangan karier yang dapat menjadi pemicu stres adalah ketidakpastian pekerjaan (seperti adanya reorganisasi perusahaan dan mutasi kerja),

promosi berlebihan atau kurang promosi yang terlalu cepat atau tidak sesuai dengan kemampuan individu akan menyebabkan stres bagi yang bersangkutan atau sebaliknya bahwa individu merasa tidak pernah dipromosikan sesuai dengan kemampuannya juga menjadi penyebab stres.

e. Faktor struktur organisasi dan suasana kerja.

Penyebab stres yang berhubungan dengan struktur organisasi dan suasana kerja biasanya berawal dari budaya organisasi dan model manajemen yang dipergunakan. Beberapa faktor penyebabnya antara lain kurangnya pendekatan partisipatoris, konsultasi yang tidak efektif, kurangnya komunikasi dan kebijaksanaan kantor. Selain itu seringkali pemilihan dan penempatan karyawan pada posisi yang tidak tepat juga dapat menyebabkan stres.

f. Faktor di luar pekerjaan.

Faktor kepribadian individu (ekstrovert atau introvert) sangat berpengaruh terhadap stresor yang diterima. Konflik yang diterima oleh dua individu dapat mengakibatkan reaksi yang berbeda satu sama lain.

Menurut Robbins (2003), ada tiga kategori yang bertindak sebagai sumber potensial dari stres yaitu:

a. Faktor lingkungan

Ketidakpastian ekonomi, ketidakpastian politik dan ketidakpastian teknologi.

b. Faktor organisasi

Tuntutan tugas, tuntutan peran, beban kerja yang berlebihan, tuntutan hubungan antar pribadi, struktur organisasi, kepemimpinan organisasi dan tahap perkembangan organisasi.

c. Faktor individual

Masalah keluarga, masalah ekonomi dan kepribadian

Sedangkan menurut Kreitner dan Kinicki (2005), ada empat jenis stresor yaitu:

a. Stresor tingkat individual

Stresor tingkat individual adalah stresor yang berkaitan secara langsung dengan tugas-tugas kerja karyawan seperti: tuntutan pekerjaan, kelebihan beban kerja, konflik peran, ambiguitas peran, pengendalian atas lingkungan kerja yang dirasakan dan karakteristik pekerjaan.

b. Stresor tingkat kelompok

Stresor tingkat kelompok disebabkan oleh perilaku manajerial, kurangnya kekompakan, konflik didalam kelompok dan perbedaan status.

c. Stresor tingkat organisasi

Stresor organisasi seperti kebudayaan organisasi, struktur organisasi, teknologi, dan pengenalan perubahan dalam kondisi kerja dapat mempengaruhi sejumlah besar karyawan.

d. Stresor tingkat ekstaorganisasi

Stresor di luar ekstaorganisasi (*extraorganizational stresor*) adalah stresor yang disebabkan oleh faktor diluar organisasi, seperti: masalah keluarga, masalah ekonomi dan polusi-polusi (suara, panas, kepadatan dan udara).

Beberapa faktor yang menyebabkan stres terutama tuntutan tugas dan peran dan struktur organisasi dikendalikan oleh manajemen. Dengan demikian faktor-faktor ini dapat dimodifikasi atau diubah. Strategi yang mungkin diinginkan oleh manajemen untuk dipertimbangkan antara lain:

1) Perbaikan seleksi personil dan penempatan kerja.

Walaupun pekerjaan tertentu lebih penuh stres daripada yang lain namun respon individu terhadap situasi stres berbeda-beda. Individu dengan sedikit pengalaman atau ruang kendali eksternal cenderung lebih rawan stres. Keputusan seleksi dan penempatan hendaknya mempertimbangkan fakta ini.

2) Penggunaan penempatan tujuan yang realistis.

Berdasarkan sejumlah besar riset yang meluas, individu-individu berkinerja dengan lebih baik bila mempunyai tujuan yang spesifik dan menantang dan menerima umpan balik mengenai kemajuan mereka yang tepat kearah tujuan ini. Penggunaan tujuan spesifik yang dipersepsikan dapat dicapai akan memperjelas harapan kinerja.

3) Perancangan ulang pekerjaan

Merancang ulang pekerjaan untuk memberi karyawan lebih banyak tanggung jawab, lebih banyak kerja yang bermakna, lebih banyak otonomi dan umpan balik yang meningkat dapat mengurangi stres karena faktor-faktor ini memberikan karyawan kendali yang lebih besar terhadap kegiatan kerja dan mengurangi ketergantungan pada orang lain.

4) Peningkatan keterlibatan karyawan

Sebagian besar stres peran bersifat merusak karena karyawan merasa tidak pasti mengenai tujuan, harapan, bagaimana mereka akan dinilai dan sebagainya. Dengan memberikan kepercayaan pada karyawan untuk terlibat dalam pengambilan keputusan akan mempengaruhi kinerja mereka.

5) Perbaiki komunikasi organisasi

Meningkatkan komunikasi organisasional yang formal dengan para karyawan mengurangi ketidakpastian karena mengurangi ambiguitas peran dan konflik peran. Oleh karena itu karena pentingnya peran persepsi dalam memperlunak hubungan stres respon itu, manajemen dapat juga menggunakan komunikasi yang efektif sebagai cara untuk membentuk persepsi karyawan.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa faktor yang berpotensi besar menyebabkan stres adalah beban kerja yang berlebih atau kurang, ketaksamaan peran, konflik peran dan lingkungan kerja fisik yang tidak nyaman.

2.1.4. Gejala Stres Kerja

Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses pikiran, dan kondisi fisik karyawan dimana stres yang terlalu berat dapat mengancam kemampuan karyawan untuk menghadapi lingkungan pekerjaannya.

Robbins (2008) menyatakan bahwa ada tiga kategori umum pemunculan stres yaitu:

a. Gejala fisiologis

Stres dapat menciptakan perubahan dalam metabolisme, meningkatkan laju detak jantung dan pernapasan, meningkatkan tekanan darah, menimbulkan sakit kepala, dan serangan jantung. Tetapi yang lebih relevan adalah fakta bahwa gejala fisiologis mempunyai relevansi langsung yang kecil bagi perhatian kita yang berfokus pada perilaku dan sikap. Dua gejala berikutnya lebih penting dibandingkan gejala ini.

b. Gejala psikologis

Stres yang berkaitan dengan pekerjaan dapat menimbulkan ketegangan, kecemasan, mudah marah, kebosanan, dan suka menunda-nunda.

c. Gejala perilaku

Gangguan perilaku yang berhubungan dengan stres kerja adalah sebagai berikut, menunda dan menghindari tugas, meningkatnya absensi, keinginan untuk mengundurkan diri, penurunan kualitas hubungan interpersonal dengan teman dan sulit tidur.

Mattenson & Ivancevich (dalam Miner, 1992) menjelaskan bahwa gejala stres ada tiga faktor, antara lain:

a. Faktor-faktor fisik

Secara fisik stres dapat menyebabkan tekanan darah meningkat, jantung berdegub kencang, penyakit kulit, kolestrol dalam darah meningkat.

b. Faktor-faktor psikologis

Gejala psikologis yang muncul akibat mengalami stres adalah ketidakpuasan kerja, mood atau perasaan berubah-ubah, harga diri rendah, kepercayaan rendah, temperantrum.

c. Faktor- faktor organisasi

Masalah yang muncul secara organisasional yaitu ketidakhadiran, keterlambatan, performa rendah, sabotase, dan kecendrungan terjadinya kecelakaan.

2.1.5. Pengaruh Stres Kerja

Telah dijelaskan bahwa reaksi tubuh terhadap stresor pada seseorang sangat bervariasi dan berbeda dari masing-masing orang yang menerimanya. Perbedaan reaksi tersebut disebabkan oleh beberapa faktor antara lain faktor psikologis dan faktor sosial budaya seseorang.

Mathews (1989, dalam Tarwaka dkk, 2004) menjelaskan secara spesifik tentang reaksi stres akibat kerja yaitu:

a. Reaksi psikologis.

Stres biasanya merupakan perasaan subjektif seseorang sebagai bentuk kelelahan, kegelisahan (*anxiety*) dan depresi. Reaksi psikologis kepada stres dapat dievakuasi dalam bentuk beban mental, kelelahan dan perilaku (*arousal*).

b. Respon sosial.

Setelah beberapa lama mengalami kegelisahan, depresi, konflik, dan stres ditempat kerja, maka pengaruhnya akan dibawa kedalam lingkungan keluarga dan lingkungan sosial.

c. Respon stres kepada gangguan kesehatan atau reaksi fisiologis

Bila tubuh mengalami stres, maka akan terjadi perubahan fisiologis sebagai jawaban atas terjadinya stres. Adapun sistem di dalam tubuh yang mengadakan respon adalah diperantai oleh saraf otonom, hypothalamic-pituitari axis dan pengeluaran katekolamin yang akan mempengaruhi fungsi-fungsi organ di dalam tubuh seperti sistem kardiovaskuler, sistem gastro intestinal dan gangguan penyakit lainnya.

d. Respon individu.

Pengaruh sangat tergantung dari sifat dan kepribadian seseorang. Dalam menghadapi stres, individu dengan kepribadian introvert akan bereaksi lebih

negatif dan menderita ketegangan lebih besar di dibandingkan dengan mereka yang berkepribadian ekstrovert.

Seseorang dengan kepribadian fleksibel atau luwes akan mengalami ketegangan yang lebih besar dalam suatu konflik, dibandingkan dengan mereka yang berkepribadian rigid.

Sedangkan pengaruh stres di tempat kerja menurut model Cartwright et al (1995) dikutip dari Cooper dan Marshall (1978) dan Levi (1991) (dalam Tarwaka dkk, 2004) reaksi stres di kelompokan menjadi dua yaitu pengaruh kepada individu dan organisasi kerja.

a. Pengaruhnya terhadap individu seseorang

1) Reaksi emosional.

Dalam keadaan stres tingkat emosi seseorang sangat tidak stabil dimana sering kita lihat orang tersebut mudah marah, emosi yang tidak terkontrol, curiga yang berlebihan, perasaan tidak aman dan lain-lain.

2) Reaksi perubahan kebiasaan.

Dalam keadaan stres atau tertekan seseorang dengan tanpa sadar mencari pelarian dari permasalahan yang diterima yang terkadang mempengaruhi kebiasaan seseorang. Sebagai contoh perubahan kebiasaan untuk merokok, minum-minuman keras dan penggunaan obat-obat terlarang.

3) Perubahan fisiologis.

Dalam keadaan stres otot-otot kepala dan leher menjadi tegang yang menyebabkan sakit kepala, susah tidur (insomnia), gangguan fisiologis

lainnya dapat berupa hipertensi, sakit ginjal, serangan jantung, maag, menurunnya daya tahan tubuh dan lain-lain.

b. Pengaruh terhadap organisasi

Akibat stres pada organisasi kerja akan memberikan pengaruh yang kurang baik. Pengaruh dapat berupa tingginya angka tidak masuk kerja, turnover, hubungan kerja menjadi tegang dan rendahnya kualitas pekerjaan dan lain-lain. Apapun bentuk reaksi tubuh terhadap stresor yang diterimanya akan menimbulkan dampak negatif berupa stres yang dapat merugikan. Dan secara pasti bahwa hampir semua orang telah mengalami stres dalam kehidupannya. Hal terpenting adalah bagaimana kita tetap dapat berpenampilan dan berprestasi dengan baik dalam setiap aktivitas yang kita lakukan.

2.1.6. Konsekuensi Stres

Pada umumnya stres kerja dirasakan sebagai kondisi yang tidak menyenangkan. Stres kerja banyak dianggap sebagai timbulnya penyakit fisik atau mental serta mengarahkan individu terhadap perilaku yang tidak wajar.

Stres tidak selalu negatif, stres juga ada yang positif yang membawa pengaruh baik dalam bekerja. Menurut Selye (dalam A.S Munandar, 2001) menjelaskan bahwa stres yang bersifat positif disebut "*eustres*". Adapun penjelasan dari hal ini adalah sebagai berikut:

a. Konsekuensi positif stres kerja

Stres kerja yang menghasilkan bentuk positif seperti perasaan menyenangkan, menenangkan, meningkatkan produktivitas atau unjuk kerja sering disebut sebagai *eustres*. Stres kerja dalam batas tertentu dapat merangsang mengarah ke gagasan-gagasan yang inovatif, keluaran yang konstruktif dan juga menciptakan dorongan manusia yang lebih berprestasi, dan lebih tertantang untuk menyelesaikan masalah-masalah yang dihadapinya serta meningkatkan produktivitas kerja (Munandar, 2001:374). Dalam kondisi ini stres kerja membawa konsekuensi yang positif bagi individu maupun organisasi.

b. Konsekuensi negatif stres kerja

Stres yang berlebihan dan bersifat negatif disebut : "*distres*". "*distres*" menimbulkan berbagai macam yang pada umumnya merugikan prestasi kerja seseorang. Gejala-gejala *distres* mempengaruhi kesehatan fisik maupun psikis. Beberapa contoh gejala *distres* antara lain adalah : gairah kerja menurun, sering membolos atau tidak masuk kerja, tekanan darah tinggi dan gangguan alat pencernaan.

Menurut Finchan & Rhodes (dalam Munandar, 2001), stres kerja mengakibatkan ketidakmampuan individu didalam menghadapi berbagai tuntutan terhadap dirinya secara efektif.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa konsekuensi stres kerja dapat berdampak positif dan bisa berdampak negatif dan tentunya hal ini akan berpengaruh terhadap individu dan organisasi dimana individu bekerja.

2.2. Jenis Pekerjaan

Polsek adalah unsur pelaksana utama Polri pada tingkat kewilayahan yang berkedudukan dibawah Kapolres. Polsek bertugas menyelenggarakan tugas pokok Polri dalam pemeliharaan keamanan dan ketertiban masyarakat, penegakkan hukum dan pemberian perlindungan, pengayoman dan pelayanan kepada masyarakat serta tugas-tugas Polri lain dalam daerah hukumnya, sesuai ketentuan hukum dan peraturan/kebijakan yang berlaku dalam organisasi Polri.

(Keputusan Kapolri No. Pol. : KEP/54/X/2002, Tanggal 17 Oktober 2002, Pasal 1 dan 2)

Dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dalam hal ini Polsek Metro Pancoran menyelenggarakan fungsi Kepolisian yang terbagi menjadi dua staf yang tugas dan tanggung jawabnya berbeda yakni staf Administrasi dan Staf Operasional. Polsek dipimpin oleh seorang Kapolsek yang berpangkat Kompiler (Komisaris Polisi) dengan tugas dan tanggung jawabnya sebagai berikut:

- a. Dalam bidang pembinaan, Kapolsek bertugas meningkatkan kemampuan personil dalam hal mental, disiplin, keterampilan teknis profesional Polri, mendayagunakan material atau anggaran, dan memperhatikan kesejahteraan anggota.

- b. Mengendalikan komando dengan kegiatan usaha dan pekerjaan untuk mencapai tugas pokok.
- c. Memperhatikan kebijakan/perintah pimpinan dalam melaksanakan tugas, menserasikan dengan program pemerintah daerah dari unsur teritorial.
- d. Mengadakan koordinasi dan kerjasama dengan instansi terkait dalam daerah tugas.
- e. Bertanggung jawab atas keberhasilan atau tidaknya tugas yang diemban oleh Polsek.
- f. Mempunyai wewenang untuk melaksanakan komandonya yang resmi selaku komandan atau pimpinan dengan perintah-perintah dan petunjuk-petunjuk yang ditaati.

2.2.1. Staf Administrasi

Dalam tingkat Polsek Staf Administrasi disebut dengan Taud yang dipimpin oleh Bataud Polsek yang bertanggung jawab atas pelaksanaan tugas kewajibannya kepada Kapolsek. Bataud mempunyai pertelaahan tugas sebagai berikut :

- a. Melaksanakan urusan ketatausahaan yang meliputi korespondensi, dokumentasi, termasuk pemeliharaan dan ketatalaksanaan, perkantoran dan kearsipan.
- b. Melaksanakan pelayanan urusan dalam termasuk pelayanan keperluan personil dan pemeliharaan material/fasilitas.
- c. Mengatur penyelenggaraan administrasi bagi pelaksanaan tugas operasional

- d. Melaksanakan pengumpulan, pengolahan dan penyajian data/informasi.
Dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya Bataud dibantu oleh seorang Bamin yang mempunyai pertelaahan tugas sebagai berikut :
- e. Mengagendakan surat masuk dari Polres maupun Polda / dinas Instansi kemudian langsung diajukan ke Kapolsek.
- f. Mendistribusikan surat dari Kapolsek ke fungsi / Satfung.
- g. Membuat daftar inventaris barang milik negara.
- h. Membuat Rengiat harian, mingguan dan bulanan serta membuat laporan bulanan.

Selain Bataud pelaksana staf administrasi di tingkat Polsek ada yang disebut dengan SPK (Sentra Pelayanan Kepolisian) adalah unsur pelaksana utama Polsek yang terdiri dari 3 unit dan disusun berdasarkan pembagian waktu (ploeg/shift) yang berada di bawah Kapolsek.

SPK bertugas memberikan pelayanan Kepolisian kepada warga masyarakat yang membutuhkan, dalam bentuk penerimaan dan penanganan pertama, laporan / pengaduan, pelayanan permintaan bantuan / pertolongan kepolisian, penjagaan markas termasuk penjagaan tahanan dan pengamanan barang bukti yang berada di Polsek dan menyelesaikan perkara ringan / perselisihan antar warga, sesuai ketentuan hukum dan peraturan / kebijakan dalam organisasi Polri. Masing-masing unit SPK ini dipimpin oleh Kepala SPK disingkat Ka SPK dan dalam pelaksanaan tugas sehari-hari bertanggung jawab kepada Kapolsek.

(sekdancoran.wordpress.com)

2.2.2. Staf Operasional

Dalam tingkat Polsek Staf Operasional terdiri dari berbagai fungsi yaitu, Fungsi Reskrim, Fungsi Narkoba, Fungsi Samapta, Fungsi Intelkam, dan Babinkamtibmas serta adanya peran Polsubsektor yang berada di bawah Polsek.

2.2.2.1. Fungsi Reskrim

Unit Reskrim Polsek adalah unsur utama Polsek yang berada di bawah Kapolsek. Unit Reskrim Polsek bertugas menyelenggarakan / membina fungsi penyelidikan dan penyidikan tindak pidana, dengan memberikan pelayanan perlindungan khusus kepada korban / pelaku, remaja, anak dan wanita serta menyelenggarakan fungsi identifikasi, baik untuk kepentingan penyidikan maupun pelayanan umum dan menyelenggarakan koordinasi PPNS, sesuai dengan ketentuan hukum perundang-undangan.

Unit Reskrim dipimpin oleh Kepala Unit Reskrim, disingkat Kanit Reskrim dimana dalam pelaksanaan tugas sehari-hari bertanggung jawab kepada Kapolsek. Kanit Reskrim sebagai penyidik mempunyai bawahan (anak buah) yang disebut penyidik pembantu dengan pertelaahan tugas sebagai berikut :

- a. Membantu penyidik dalam proses penyidikan perkara.
- b. Membantu Kaurbin Ops dalam penertiban perkara peregisteran perkara.
- c. Membantu penyidik pembantu dalam memilih perkara yang proses perkaranya penanganan cepat.
- d. Membantu penanganan dan olah TKP.

Dalam melaksanakan tugas sebagaimana uraian di atas, Unit Reskrim menyelenggarakan fungsi sebagai berikut :

- a. Pembinaan fungsi penyelidikan/penyidikan tindak pidana, termasuk tindak pidana terorisme, fungsi identifikasi dan fungsi laboratorium forensik lapangan serta kegiatan-kegiatan lain yang menjadi tugas Unit Reskrim, dalam lingkungan Polsek.
- b. Penyelenggaraan kegiatan-kegiatan penyelidikan / penyidikan tindak pidana umum dan tertentu, dengan memberikan pelayanan / perlindungan khusus kepada korban / pelaku remaja, anak dan wanita dalam rangka penegakkan hukum sesuai ketentuan hukum yang berlaku.
- c. Penyelenggaraan fungsi identifikasi baik untuk kepentingan penyidikan maupun pelayanan umum.
- d. Penyelenggaraan pembinaan teknis dan koordinasi dan pengawasan operasional dan administrasi penyidikan PPNS.
- e. Pelaksanaan analisis setiap kasus dan isu-isu menonjol beserta penanganannya dan mempelajari / mengkaji efektivitas pelaksanaan tugas satuan-satuan fungsi reskrim.

(Keputusan Kapolri No. Pol. : KEP/7/I/2005, tanggal 31 Januari 2005, Pasal 25)

2.2.2.2. Fungsi Narkoba

Unit Narkoba Polsek adalah unsur pelaksana utama Polsek yang merupakan pemekaran dari Unit Reskrim dan berada dibawah Kapolsek yang pembentukannya ditetapkan dengan Surat Keputusan Kapolri atas usulan Kapolda.

Unit Narkoba bertugas membina dan menyelenggarakan fungsi penyelidikan dan penyidikan tindak pidana Narkotika dan Obat Berbahaya (Narkoba), termasuk penyuluhan dan pembinaan dalam rangka pencegahan dan rehabilitasi korban penyalahgunaan Narkoba.

Dalam melaksanakan tugasnya, Unit Narkoba menyelenggarakan fungsi :

- a. Pembinaan fungsi penyelidikan / penyidikan tindak pidana Narkoba dan pencegahan / rehabilitasi korban penyalahgunaan Narkoba.
- b. Penyelenggaraan pembinaan / penyuluhan dalam rangka pencegahan dan rehabilitasi korban penyalahgunaan Narkoba.

2.2.2.3. Fungsi Samapta

Unit Samapta merupakan unsur pelaksana utama Polsek yang berada di bawah Kapolsek, dalam fungsi Samapta di Polsek hanya terdapat Unit Patroli yang bertugas menyelenggarakan / membina fungsi kesamaptaan Kepolisian / tugas Polisi Umum dan pengamanan obyek khusus, termasuk pengambilan tindakan pertama di tempat kejadian perkara (TPTKP) dan penanganan tindak pidana ringan (Tipiring), pengendalian massa dan pemberdayaan bentuk-bentuk pengamanan swakarsa masyarakat dalam rangka pemeliharaan keamanan dan ketertiban masyarakat.

Unit patroli dipimpin oleh Kepala Unit disingkat Kanit Patroli, dalam pelaksanaan tugas sehari-hari bertanggung jawab kepada Kapolsek. Unit Patroli Polsek mengadakan koordinasi dengan pembina fungsi patroli Polres mengenai tugas-tugas yang berkaitan dengan fungsi Patroli. Selain itu fungsi Patroli mempunyai pertelaahan tugas dan menyelenggarakan fungsi sebagai berikut :

- a. Melaksanakan serah terima penjagaan dan melaksanakan penjagaan tahanan.
- b. Menerima laporan / pengaduan masyarakat dan menerima telepon.
- c. Menyimpan barang bukti atau titipan barang bukti dan mencatat dalam buku mutasi dan memberikan bantuan kepada yang memerlukan.
- d. Penyiapan kekuatan bagi kepentingan pengamanan unjuk rasa dan pengendalian massa serta pemanfaatannya untuk kegiatan Patroli antar wilayah dalam lingkungan Polsek.
- e. Pembinaan pengamanan obyek-obyek khusus / vital termasuk VIP dan pariwisata.
- f. Penyiapan unsur Polda untuk kepentingan pencarian pengamanan dan penyelamatan (SAR).

2.2.2.4. Fungsi Intelkam

Unit Intelkam merupakan unsur pelaksana utama Polsek yang berada di bawah Kapolsek. Unit Intel bertugas membina dan menyelenggarakan fungsi Intelijen dalam bidang keamanan, termasuk persandian, baik sebagai bagian dari kegiatan satuan-satuan atas maupun sebagai bahan masukan penyusunan rencana kegiatan

operasional Polsek dan peringatan dini bagi seluruh jajaran Polsek serta memberikan pelayanan administrasi dan pengawasan senjata api / bahan peledak, orang asing dan kegiatan sosial / politik masyarakat sesuai ketentuan perundang-undangan.

Dalam melaksanakan tugasnya Unit Intel menyelenggarakan fungsi sebagai berikut :

- a. Cepat dan tanggap dalam mencari atau mengumpulkan informasi yang ada hubungannya dengan IPOLEKSOSBUDKAM.
- b. Selalu mengadakan koordinasi dengan pimpinan apabila ditemukan gejala yang ada hubungannya dengan SARA.
- c. Mengadakan kerja sama dengan instansi terkait dalam bentuk apapun, guna untuk mendapatkan informasi maupun baket yang sewaktu-waktu akan diperlukan.
- d. Memberikan hasil penyelidikan kepada pimpinan dalam suatu pengembangan kasus-kasus tindak pidana.
- e. Memberikan pelayanan kepada masyarakat berupa penerbitan SKCK dan perizinan.
- f. Membuat laporan Intelijen berupa LI, LHK, INFOSUS, LAPBUL dan RENGIAT serta Kalender Kamtibmas.
- g. Membuat laporan Intel dasar dan Kirka Keadaan Itelijen tahunan.

(Keputusan Kapolri No. Pol. : KEP/7/I/2005, tanggal 31 Januari 2005, Pasal 24)

2.2.2.5. Babinkamtibmas

Babinkamtibmas adalah unsur pembantu dan pelaksana Polsek yang berada dibawah Kapolsek bertugas membina dan dalam batas kewenangannya menyelenggarakan bimbingan masyarakat, dan pembinaan kemitraan dalam lingkungan Polsek. Dalam pertelaahannya Babinkamtibmas bertugas sebagai berikut:

- a. Menciptakan situasi dan kondisi masyarakat yang mampu menangkal dan mencegah terjadinya gangguan Kamtibmas.
- b. Ikut serta aktif melaksanakan pembinaan kesadaran hukum dan ketaatan masyarakat kepada peraturan-peraturan dan perundang-undangan yang berlaku serta menjadikan masyarakat mampu mengamankan diri dan lingkungan.
- c. Mewujudkan situasi dan kondisi masyarakat yang mantap dan dinamis.
- d. Mendukung tugas Kapolsek untuk menciptakan situasi dan kondisi masyarakat yang aman dan kondusif dari gangguan kamtibmas.
- e. Menyampaikan informasi kepada Satfung di Polsek bila akan terjadi gangguan kamtibmas di suatu tempat di wilayah dimana Babinkamtibmas ditugaskan.
- f. Babinkamtibmas Polsek bertanggung jawab atas pelaksanaan tugas dan kewajibannya kepada Kapolsek (<http://polsekpancoran.wordpress.com>)

2.2.2.6. Polsubsektor

Polsubsektor merupakan satuan terkecil di Kepolisian yang berada di bawah Polsek. Polsubsektor sebagai ujung tombak Kapolsek yang berada di desa yang jauh sebagai pelayanan kepada masyarakat. Polsubsektor bertugas turut membantu menjaga kamtibmas di sekitar wilayahnya, melakukan penyuluhan hukum kepada masyarakat terkait bintibmas. Polsubsektor menerima laporan masyarakat dan diteruskan ke Kapolsek untuk ditindak lanjuti.

Polsubsektor sebagai basis deteksi dini jika ada permasalahan di desa-desa untuk diselesaikan, melayani masyarakat yang memerlukan dan memberikan pembinaan penyuluhan ke desa-desa dan menyerap informasi serta melaporkan kejadian yang menonjol kepada Kapolsek.

2.3. Kerangka Berpikir

Stres kerja dapat terjadi dalam setiap jajaran yang ada diperusahaan, baik karyawan, staf maupun pimpinan perusahaan. Stres ditempat kerja merupakan ancaman yang serius baik bagi karyawan maupun bagi perusahaan. Namun pada batas-batas tertentu dapat berfungsi sebagai sinyal kewaspadaan yang akan membuat individu lebih siap menghadapi kenyataan yang akan dihadapi.

Heerdjan 1990 (dalam Tarwaka dkk, 2004) menguraikan bahwa stres dapat digambarkan sebagai suatu kekuatan yang dihayati mendesak atau mencekam dan muncul dalam diri seseorang sebagai akibat ia mengalami kesulitan dalam menyesuaikan diri.

Stres dapat terjadi dalam komponen-komponen fisik pekerjaan yang dapat mengakibatkan ketegangan pada karyawan. Hal ini sesuai dengan pendapat Wineman (dalam Kahn, 1993) bahwa stres dihubungkan dengan ergonomik, otomatisasi, penyejuk udara (AC), ventilasi, pencahayaan buatan, pemandangan dan cahaya alami, penglihatan dan keamanan fisik.

Schultz (1998) menambahkan bahwa lingkungan kerja fisik seperti suhu yang berlebih, cahaya yang kurang, shift kerja, dan polusi dalam ruangan dapat menyebabkan stres. Lingkungan kerja adalah tempat dimana kegiatan kerja berlangsung, serta tempat dimana karyawan menghabiskan sebagian waktunya. Lingkungan kerja yang nyaman merupakan kebutuhan karyawan agar dapat beraktivitas dengan baik. Munandar (2001) menambahkan bahwa kondisi fisik lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap faal dan psikologis diri tenaga kerja.

Jewel (1998) yang mengemukakan sumber utama yang berhubungan dengan stres yang berkaitan ditempat kerja antara lain adalah tidak adanya jaminan kerja, tekanan waktu, ketidakpuasan kerja, tuntutan kerja yang berlebihan, hubungan yang buruk dengan rekan sekerja atau atasan, dan lingkungan kerja yang secara berat bagi fisik.

Menurut Newstroom & Davis (1997), stres juga dapat terjadi karena suasana tempat kerja yang tidak memberikan kenyamanan untuk bekerja, tuntutan kerja atau beban kerja yang berlebihan.

Tiap pekerjaan memiliki faktor pencetus stres yang mana masing-masing memiliki identifikasi sebagai sumber tekanan, tapi dilaporkan oleh para karyawan kebanyakan secara berulang adalah kondisi fisik kerja, shift kerja, kerja dengan beban berlebih dan beban yang kurang, tingkat kesibukan, pengulangan, kebosanan dalam pekerjaan dan kesesuaian antara pekerjaan dengan lingkungan.

2.4. Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah adalah kesimpulan sementara, diterima atau ditolaknya suatu hipotesis tergantung dari hasil penelitian yang dilakukan berdasarkan konsep teori. Berdasarkan tinjauan pustaka yang telah diuraikan di atas, maka dalam penelitian ini penulis mengajukan hipotesis yang akan diuji kebenarannya, yaitu:

H₀ : tidak ada perbedaan tingkat stres kerja antara staf administrasi dan staf operasional di Polsek Metro Pancoran.

H_a : ada perbedaan tingkat stres kerja antara staf administrasi dan staf operasional di Polsek Metro Pancoran.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dipakai dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif komparatif. Menurut Hadi (2002), penelitian seperti ini bertujuan untuk membandingkan suatu variabel bebas pada dua kelompok yang berbeda.

3.2. Variabel-variabel Penelitian

Dalam setiap penelitian selalu terdapat variabel-variabel yang digunakan, sesuai dengan permasalahan yang hendak diteliti. Suryabrata (2002) mengemukakan bahwa variabel merupakan segala sesuatu yang akan menjadi objek pengamatan penelitian. Adapun variabel-variabel yang akan dibahas dalam penelitian:

1. Independent Variabel (IV) : Jenis Pekerjaan Staf
(Staf Administrasi dan Staf Operasional)
2. Devendent Variabel (DV) : Stres Kerja

3.3. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Untuk membatasi ruang lingkup variabel yang diteliti, maka diberikan pengertian terhadap ketiga variabel penelitian dalam suatu definisi operasional. Definisi operasional menurut Kerlinger (2002) adalah memberikan arti pada suatu variabel dengan cara menetapkan kegiatan-kegiatan yang perlu untuk mengukur variabel itu.

Adapun definisi operasional dari variabel penelitian ini adalah:

- a. Stres kerja adalah penilaian subjek atas suatu kondisi yang disebabkan oleh tuntutan tugas yang menekankan dalam lingkungan pekerjaan yang dapat mempengaruhi mental, fisik, emosional dan spiritual individu serta merupakan suatu ancaman yang melebihi kemampuan individu untuk mengatasinya yang diukur dengan menggunakan skala stres kerja gejala-gejala potensial yang timbul, yaitu gejala fisiologis, gejala psikologis, dan gejala perilaku.
- b. Staf Administrasi adalah staf yang tugas dan tanggung jawabnya melaksanakan kegiatan pelayanan kantor, penyediaan fasilitas dan layanan administrasi, urusan ketatausahaan dan urusan dalam, logistik termasuk pelayanan keuangan di lingkungan Kepolisian yang dalam pelaksanaan tugasnya berada di bawah Kapolsek.
- c. Staf Operasional adalah adalah staf yang tugas dan tanggung jawabnya lebih condong kesalah satu fungsi di Kepolisian seperti Fungsi Reserse, Fungsi Intel, Fungsi Lantas, Fungsi Samapta dan Binamitra yang secara garis besar tugasnya adalah pemberian pelayanan Kepolisian kepada warga masyarakat

yang membutuhkan, dalam bentuk penerimaan dan penanganan laporan/pengaduan dan permintaan bantuan/pertolongan, pelayanan pengaduan atas tindakan anggota Polri dan pelayanan surat-surat izin/keterangan, sesuai ketentuan hukum dan peraturan/kebijakan yang berlaku dalam organisasi Polri.

3.4. Populasi dan Sampel

Dalam setiap penelitian dibutuhkan sejumlah subjek yang merupakan bagian dari populasi. Secara ideal penelitian seharusnya melibatkan keseluruhan yang ada, namun apabila populasi yang ada terlalu besar, maka sebaiknya diambil sejumlah sampel yang mewakili keseluruhan populasi.

Diharapkan dengan meneliti sampel yang ada, dapat diambil suatu kesimpulan berupa generalisasi yang dianggap berlaku bagi keseluruhan populasi.

3.4.1. Populasi

Populasi menurut Sugiyono (2003) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang menjadi kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan.

Populasi bukan sekedar jumlah yang ada pada subjek atau objek yang dipelajari tetapi meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subjek atau objek tersebut. Dalam penelitian ini populasi yang diambil adalah staf administrasi yang berjumlah 20 orang dan staf operasional yang berjumlah 85 orang di Polsek Metro Pancoran.

3.4.2. Sampel

Setelah menentukan populasi maka langkah selanjutnya adalah menentukan sampel penelitian. Sampel menurut Sugiyono (2003) adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *sensus* yaitu teknik yang pengambilan sampel anggota populasi dilakukan kepada semua anggota populasi yang ada dalam populasi itu (Sugiono, 2003). Teknik ini dipilih karena jumlah populasi yang terhitung sedikit.

3.5. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah untuk mengungkap variabel penelitian dengan menggunakan skala, yaitu himpunan lambang atau simbol atau angka yang disusun dengan cara tertentu sehingga dapat diberikan kepada individu yang diberikan skala untuk memperoleh kesimpulan mengenai subjek penelitian (Kerlinger, 1999).

Dapat disimpulkan skala adalah daftar pertanyaan yang harus diberi tanggapan, dimana tanggapan tersebut dijadikan kesimpulan mengenai subjek yang diteliti. Skala yang digunakan penulis untuk mengumpulkan data adalah Skala Tipe Likert yang terdiri dari lima kategori jawaban pernyataan sikap, yaitu : Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Netral (N), Tidak Sesuai (TS), Sangat Tidak Sesuai (STS) dan diberi penilaian yang berbeda pada item *favourable* dan item *unfavourable*. Setiap jawaban mendapat nilai yang berkisar antara 1 sampai 5.

Adapun sistem penilaian atau skor skala dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 3.1.
Penilaian Respon Subjek

Alternatif Jawaban	Favorable	Unfavorable
Sangat Sesuai (SS)	5	1
Sesuai (S)	4	2
Netral (N)	3	3
Tidak Sesuai (TS)	2	4
Sangat Tidak Sesuai (STS)	1	5

Penelitian ini menggunakan satu skala yaitu skala stres kerja. Skala stres kerja disusun berdasarkan kategori umum pemunculan stres dari bahasan Robbins yaitu: faktor fisiologis, faktor psikologis dan faktor perilaku.

Pernyataan-pernyataan disusun dalam dua kelompok yaitu pernyataan yang mendukung (*favorable*) dan pernyataan tidak mendukung (*unfavorable*). Skala ini terdiri dari 36 item yang terbagi menjadi 18 item favorable dan 18 item unfavorable.

Adapun distribusi dan penyebaran butir pernyataannya dapat dilihat secara jelas dalam blue print sebagai berikut:

Tabel 3.2.
Blue Print Stres Kerja

No	Faktor	Indikator	No Item		Jml
			Favorable	Un Favorable	
1.	Fisiologis	a. laju detak jantung meningkat	1,19	10,28	8
		b. sakit kepala	2,20	11,29	
2.	Psikologis	a. kecemasan	3,21	12,30	16
		b. mudah marah	4,22	13,31	
		c. kebosanan	5,23	14,32	
		d. ketidakpuasan kerja	6,24	15,33	
3.	Perilaku	a. absensi meningkat	7,25	16,34	12
		b. kinerja menurun	8,26	17,35	
		c. produktivitas menurun	9,27	18,36	
		TOTAL	18	18	36

3.6. Metode Analisis Intrumen

Suatu intrumen dapat dinyatakan sebagai alat ukur yang baik dan mampu memberikan informasi yang tidak menyesatkan apabila telah memenuhi kriteria yang telah ditentukan oleh para ahli psikometri. Kriteria tersebut adalah validitas dan reabilitas.

3.6.1. Validitas

Validitas menurut Sugiyono (2003) mempunyai arti instrumen yang dipakai dapat digunakan untuk mengukur apa yang hendak diukur. Azwar (2006) mengemukakan validitas berasal dari kata validity yang mempunyai arti sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Suatu tes atau instrument pengukur dapat dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila alat tersebut menjalankan fungsi alat ukurnya, atau memberikan hasil ukur yang sesuai dengan maksud dilakukannya pengukuran tersebut.

Tes yang menghasilkan data yang tidak relevan dengan tujuan pengukuran dikatakan sebagai tes yang memiliki validitas rendah. Pada penelitian ini pengukuran validitas alat ukur menggunakan rumus analisa koefisien product moment dari pearson (Azwar, 2006), dengan rumus:

$$r_{XY} = \frac{\sum XY - \frac{(\sum X)^2}{n} \cdot \frac{(\sum Y)^2}{n}}{\sqrt{(\sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{n})(\sum Y^2 - \frac{(\sum Y)^2}{n})}}$$

Keterangan :

r_{XY} : Koefisien korelasi item dengan total

$\sum XY$: Jumlah hasil perkalian antara item dengan total

$\sum X$: Jumlah nilai dari item

$\sum Y$: Jumlah nilai dari total

N : Banyaknya subjek

3.6.2. Reliabilitas

Reliabilitas adalah keterandalan atas keajegan dalam situasi pengukuran maksudnya adalah sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya hanya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subjek yang sama diperoleh hasil yang relative sama, selama aspek yang diukur dalam diri subjek memang belum berubah.

Dalam hal ini, relative sama berarti tetap adanya toleransi terhadap perbedaan-perbedaan kecil diantara hasil dari beberapa kali pengukuran. Bila perbedaan itu sangat besar dari waktu ke waktu maka hasil pengukuran tidak dapat dipercaya dan dikatakan tidak reliabel (Azwar, 2003).

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum S^2J}{S^2X} \right)$$

Keterangan:

α : Koefisien reliabilitas

K : Jumlah butir – butir

$\sum S^2J$: Jumlah varian belahan $j, j = 1, 2, \dots, k$

S^2X : Varian subjek skor

3.7. Hasil Uji Coba Instrumen Penelitian

Sebelum dikenakan kepada subjek penelitian yang sesungguhnya, alat pengukuran yang akan digunakan diujicobakan terlebih dahulu. Dikarenakan jumlah populasi yang terhitung sedikit maka teknik uji coba yang dipakai adalah uji coba terpakai, dimana subjek uji coba adalah sekaligus bertindak sebagai subjek penelitian. Uji coba alat ukur dan sekaligus pengambilan data penelitian dilakukan pada tanggal 15-20 Juli 2011.

Alat ukur yang diujicobakan adalah skala stres kerja. Subjek yang diuji coba adalah staf administrasi yang berjumlah 20 orang dan staf operasional yang berjumlah 85 orang di Polsek Metro Pancoran. Dari 105 eksemplar angket yang disebar, seluruh staf administrasi yang berjumlah 20 orang mengembalikan angket tersebut, sedangkan dari 85 orang staf operasional, hanya 71 orang yang mengembalikan, sehingga secara keseluruhan angket yang dapat dianalisis sebanyak 91 eksemplar. Hal tersebut dikarenakan kesibukan masing-masing personel yang tidak dapat diganggu.

Terhadap data yang diperoleh ini kemudian dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas. Keseluruhan komputasi uji validitas dan uji reliabilitas alat pengukuran dilakukan melalui program SPSS 15.00 *for windows*.

3.7.1. Uji Validitas

Skala stres kerja terdiri dari 36 item. Setelah dilakukan uji validitas item diperoleh 26 item yang valid, dengan taraf signifikan 5%. Item-item tersebut dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 3.6
Blue Print Skala Stres Kerja Setelah Uji Coba

No	Faktor	Indikator	No Item		Jumlah
			Favorable	Unfavorable	
1.	Fisiologis	a. laju detak jantung meningkat	1*,19	10,28*	5
		b. sakit kepala	2,20	11,29*	
2.	Psikologis	a. kecemasan	3,21	12*,30	12
		b. mudah marah	4,22	13*,31*	
		c. kebosanan	5,23	14*,32	
		d. ketidakpuasan kerja	6,24	15,33	
3.	Perilaku	a. absensi meningkat	7,25	16*,34	9
		b. kinerja menurun	8,26	17,35*	
		c. produktivitas menurun	9,27	18,36*	
Total			17	9	26

* Item yang tidak valid atau gugur

3.7.2. Uji Reliabilitas

Keseluruhan komputasi keandalan alat-alat pengukuran dilakukan melalui bantuan program SPSS versi 15.00 *for windows* dengan menggunakan teknik *Alpha Cronbach* dan dikenakan pada skala pengukuran yang sudah memenuhi syarat

kesahihan saja. Dari hasil analisis diperoleh koefisien reliabilitas untuk skala stres kerja sebesar 0,597.

3.8. Metode Analisis Data Penelitian.

Analisis data dimaksudkan untuk menguji hipotesis yang diajukan sesuai dengan tujuan penelitian yaitu untuk mengetahui perbedaan tingkat stres kerja antara staf administrasi dan staf operasional di Polsek Metro Pancoran. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan t-test.



BAB IV

LAPORAN PENELITIAN

4.1. **Gambaran Umum Polsek Metro Pancoran**

Pada tanggal 30 September 2010, Kapolri mengeluarkan Peraturan dengan Nomor : Perkap / 23 / IX / 2010, tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja pada tingkat Kepolisian Resort dan Kepolisian Sektor, yang selanjutnya Perkap tersebut dijadikan pedoman dalam pelaksanaan tugas guna menyamakan pola pikir dan pola tindak dalam penyelenggaraan tugas pokok dan fungsi satuan organisasi Polres dan Polsek.

Kepolisian Sektor yang selanjutnya disingkat Polsek adalah unsur pelaksana tugas pokok fungsi Kepolisian di wilayah kecamatan yang berada di bawah Kapolres, salah satu diantaranya adalah Polsek Metro Pancoran. Polsek Metro Pancoran merupakan salah satu Polsek Tipe Urban dimana di pimpin oleh seorang Komisaris Polisi (Kopol) yang bertugas menyelenggarakan tugas pokok Polri dalam pemeliharaan keamanan dan ketertiban masyarakat, penegakkan hukum, pemberian perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat, serta tugas-tugas Polri lain dalam daerah hukumnya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud di atas, Polsek Metro Pancoran menyelenggarakan fungsi sebagai berikut :

- a. Pemberian pelayanan Kepolisian kepada masyarakat, dalam bentuk penerimaan dan penanganan laporan / pengaduan, pemberian bantuan dan pertolongan termasuk pengamanan kegiatan masyarakat dan instansi pemerintah, dan pelayanan surat izin/keterangan, serta pelayanan pengaduan atas tindakan anggota Polri sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- b. Penyelenggaraan fungsi Intelijen, di bidang keamanan meliputi pengumpulan bahan keterangan / informasi untuk keperluan deteksi dini dan peringatan dini, dalam rangka pencegahan terjadinya gangguan keamanan dan ketertiban masyarakat, serta pelayanan SKCK.
- c. Penyelenggaraan Turjawali, pengamanan kegiatan masyarakat dan instansi pemerintah dalam rangka pemeliharaan keamanan dan ketertiban masyarakat, dan penanganan Tipiring serta pengamanan markas.
- d. Penyelidikan dan penyidikan tindak pidana sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- e. Pemberian bantuan hukum bagi personel Polsek beserta keluarganya serta penyuluhan hukum pada masyarakat.
- f. Pemberdayaan peran serta masyarakat melalui Polmas dalam rangka pemeliharaan keamanan dan ketertiban masyarakat, guna terwujudnya kemitraan serta membangun kepercayaan masyarakat terhadap Polri.

- g. Penyelenggaraan administrasi umum dan ketatausahaan serta pengumpulan dan pengolahan data serta menyajikan informasi dan dokumentasi kegiatan di lingkungan Polsek.

Polsek Metro Pancoran mempunyai Luas wilayah sebesar : **852,79 Ha** yang meliputi Kecamatan Pancoran dengan membawahi 6 (enam) Kelurahan, yaitu : Kelurahan Kalibata , Kelurahan Duren Tiga, Kelurahan Pancoran, Kelurahan Rawajati, Kelurahan Pengadegan, dan Kelurahan Cikoko. Iklim di wilayah Polsek Metropolitan Pancoran beriklim Tropis.

Pada Polsek Metro Pancoran jika di tinjau dari segi tipologi lingkungan terdapat pemukiman penduduk yang permukaan tanahnya rendah sehingga bila musim penghujan sering tergenang air dan terjadi banjir dan adanya ruas jalan yang tidak seimbang dengan volume kendaraan, sehingga terjadi kemacetan lalu-lintas pada pagi dan sore hari, terutama pada jam berangkat dan pulang kerja.

4.1.1. Geografi

Secara geografi Polsek Metro Pancoran terletak sebagai berikut:

1. Sebelah Utara berbatasan dengan wilayah Polsek Metropolitan Tebet dan Polsek Metropolitan Mampang Prapatan.
2. Sebelah Selatan berbatasan dengan wilayah Polsek Metropolitan Pasar Minggu.
3. Sebelah Barat berbatasan dengan wilayah Polsek Metropolitan Mampang Prapatan.
4. Sebelah Timur berbatasan dengan wilayah Polsek Metropolitan Kramatjati.

4.1.2. Demografi

Kepadatan Penduduk wilayah Polsek Metropolitan Pancoran rata-rata 154 jiwa / Ha dan Jumlah penduduk wilayah Polsek Metropolitan Pancoran sebanyak 123.174 jiwa yang tersebar di 6 (enam) Kelurahan dengan perincian sebagai berikut :

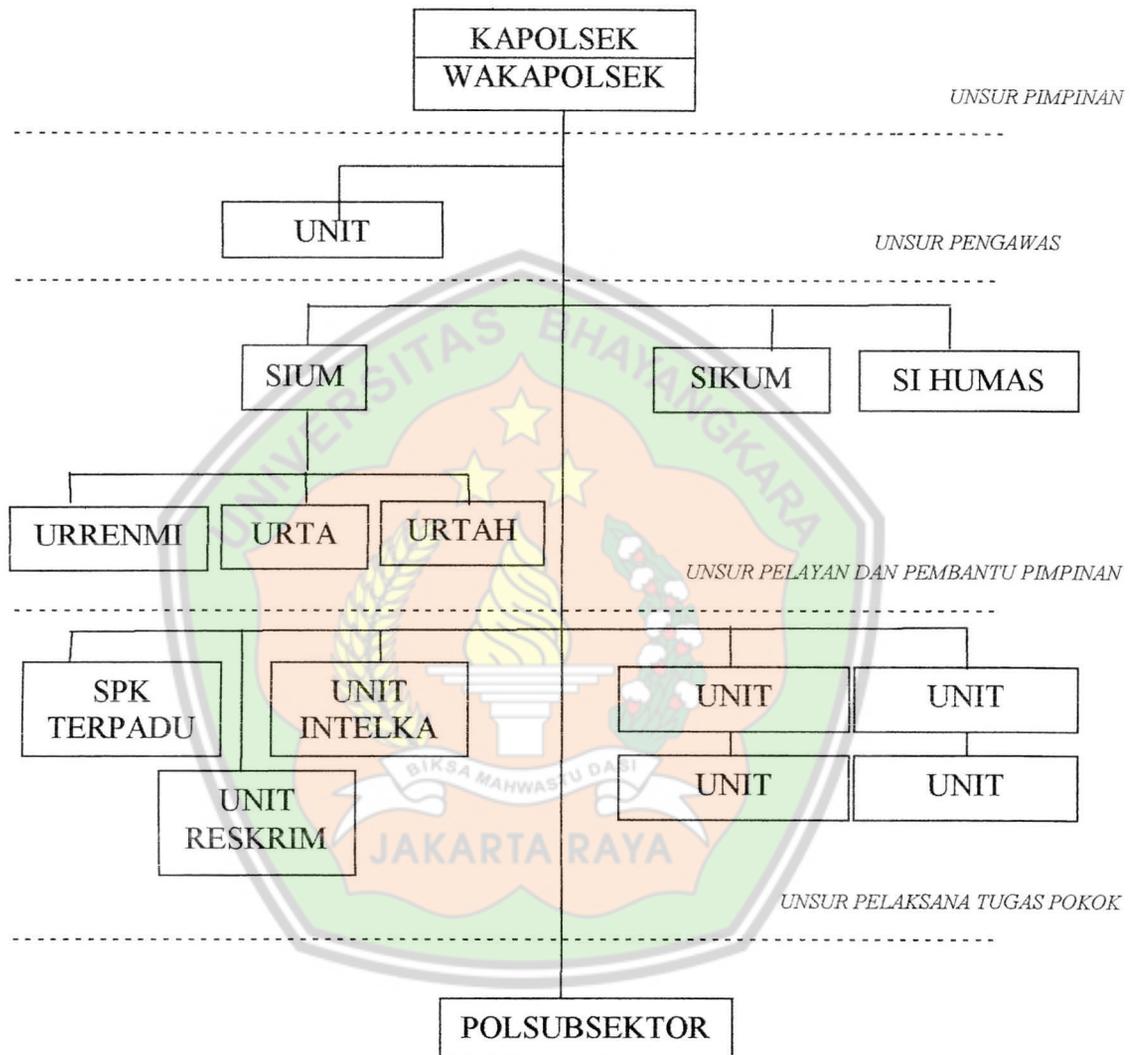
**Tabel 4.1.
Data Wilayah Polsek Pancoran**

NO	KELURAHAN	JENIS KELAMIN		JUMLAH (Jiwa)
		LAKI-LAKI (Jiwa)	PEREMPUAN (Jiwa)	
1	PANCORAN	11.501	10.387	21.888
2	DUREN TIGA	9.195	10.656	19.851
3	KALIBATA	18.793	17.541	36.334
4	RAWAJATI	8.513	7.902	16.415
5	PENGADEGAN	9.563	9.005	18.568
6	CIKOKO	5.408	4.710	10.118
JUMLAH		62.973	60.201	123.174

4.1.3. Susunan Organisasi

Sesuai dengan Perkap Nomor : 23 Tahun 2010, Polsek Metro Pancoran termasuk dalam Tipe Polsek Urban yang mempunyai struktur organisasi dan Daftar Susunan Personel sebagai berikut :

Tabel 4.2.
Struktur organisasi Polsek



Tabel 4.3.
Daftar Susunan Personel

NO	UNSUR UNIT ORGANISASI & JABATAN	POLRI							PNS				JML
		KBP	AKBP	KP	AKP	IP	BA	JML	IV	III	II	JML	
1.	PIMPINAN	-	-	1	1	-	-	2	-	-	-	0	2
2.	UNIT	-	-	-	-	1	3	4	-	-	-	0	4
3.	PROVOST	-	-	-	-	1	4	5	-	-	2	2	7
4.	SIUM	-	-	-	-	1	2	3	-	-	-	0	3
5.	SIKUM	-	-	-	-	1	2	3	-	-	-	0	3
6.	SIHUMAS	-	-	-	-	3	6	9	-	-	-	0	9
7.	SPKT	-	-	-	1	2	6	9	-	-	-	0	9
8.	UNIT	-	-	-	1	2	10	13	-	-	-	0	13
9.	INTELKAM	-	-	-	1	2	4	7	-	-	-	0	7
10.	UNIT	-	-	-	1	3	18	22	-	-	-	0	22
11.	RESKRIM	-	-	-	1	2	8	11	-	-	-	0	11
12.	UNIT	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0	PM
13.	BINMAS	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0	-
14.	UNIT	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0	-
15.	SABHARA	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0	-
16.	UNIT	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0	-
17.	LANTAS	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0	-
18.	UNIT	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0	-
19.	POLAIR	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0	-
JUMLAH		0	0	1	6	18	63	88	0	0	2	2	90

Ket : Pembentukannya disesuaikan dengan kebutuhan dan ditetapkan dengan Keputusan Kapolri.

4.2. Persiapan Penelitian

Pada awalnya penulis mengajukan surat permohonan ke fakultas Psikologi untuk mengadakan penelitian di Polsek Metro Pancoran yang kemudian dilanjutkan melakukan penyebaran data di Polsek tersebut.

Penyebaran data dilakukan dengan cara sesuai dengan apa yang di tuliskan pada proposal yaitu metode pengambilan sample dengan random asumsinya adalah populasi (staf administrasi dan staf operasional) jumlahnya banyak (100an?), sehingga nantinya akan dibagi menjadi subjek untuk try out dan subjek untuk penelitian. Cara menentukan subjek penelitian adalah dengan random, baru sisanya untuk subjek tryout. Subjek penelitian dicari dahulu (misalnya 70 orang), lalu sisanya untuk tryout. Tetapi subjek untuk try out yang dikerjakan terlebih dahulu untuk mengisi angket. Setelah angket terkumpul lalu dianalisis aitem untuk mencari aitem mana yang valid mana yang gugur. Yang gugur dibuang, yang valid dipakai untuk penelitian. Angket untuk penelitian diberikan kepada subjek penelitian. Jadi dalam hal ini ada dua tahap yaitu tahap tryout dan tahap penelitian.

Tetapi kenyataan di lapangan berbeda. Jumlah subjek ternyata tidak sebanyak populasi (karena ada yang tugas, ada yang sibuk, dan lain-lain), sehingga menyebabkan jumlah menjadi sedikit (hanya kurang lebih 91), karena itulah tidak bisa dipakai prosedur yang di atas. Caranya adalah dengan menggunakan yang disebut metode tryout terpakai. Semua subjek yang ada diberi angket, kemudian setelah terkumpul lalu dianalisis aitem, untuk mencari aitem yang valid atau gugur.

Kemudian aitem yang gugur dibuang, sementara aitem yang valid dikumpulkan untuk dianalisis sebagai data hasil penelitian. Bedanya dengan yang pertama, dalam metode tryout terpakai, penyebaran angketnya hanya dilakukan sekali, tetapi analisisnya tetap 2 kali, analisis aitem (tryout) dan analisis data penelitian.

4.3. Pelaksanaan Penelitian

Dengan jumlah populasi sebanyak 105 orang, yang terdiri dari 20 orang staf administrasi dan 85 orang staf operasional, maka dalam penelitian uji coba alat ukur dan penelitian dilakukan secara bersamaan. Pengambilan data penelitian dilakukan tanggal 15-20 Juli 2011. Pengambilan data dilakukan peneliti dengan memanfaatkan waktu senggang atau istirahat para subjek. Sampai dengan waktu penelitian selesai (mengingat keterbatasan waktu peneliti), terdapat 14 orang staf operasional tidak dapat mengikuti penelitian ini dikarenakan kesibukan pekerjaannya.

4.4. Hasil Analisis Data

Analisis data penelitian bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya perbedaan tingkat stres kerja antara staf administrasi dan staf operasional di Polsek Metro Pancoran.

Proses analisis data dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 15.0 *for windows*. Hasil uji normalitas dengan menggunakan Kolmogorov-Smirnov Test menunjukkan bahwa data yang diperoleh dalam penelitian ini berada pada distribusi normal (Sig. 0.92 > 0.05). Hasil uji homogenitas dengan menggunakan Levene Test menunjukkan bahwa data penelitian bersifat homogen (Sig. 0.490 > 0.05).

Hasil analisis data melalui *t-test* (*independent t-test*) menunjukkan bahwa rata-rata stres kerja pada staf administrasi sebesar 72,95 dan pada staf operasional sebesar 76,97 dengan nilai $t = -1,973$ $p = 0,052$ ($p > 0,05$). Hal ini berarti bahwa hipotesis nihil (H_0) yang menyatakan tidak ada perbedaan tingkat stres kerja antara staf administrasi dan staf operasional di Polsek Metro Pancoran diterima, sedangkan hipotesis alternatif yang menyatakan ada perbedaan tingkat stres kerja antara staf administrasi dan staf operasional di Polsek Metro Pancoran ditolak.

Hal tersebut kemungkinan disebabkan oleh penilaian subjek terhadap pekerjaan melalui pernyataan-pernyataan dalam angket stres oleh staf administrasi dan staf operasional yang sama. Robbins (2006) mengatakan bahwa stres kerja adalah merupakan penilaian interpretatif seseorang atas suatu situasi yang ada dalam lingkungan pekerjaannya, sehingga dapat dikatakan bahwa kedua kelompok mempunyai penilaian yang sama atas lingkungan pekerjaannya, meskipun secara fisik lingkungan keduanya berbeda.

Hanya saja kemungkinan besar stres yang dihadapi oleh kedua kelompok berbeda. Hal tersebut mungkin terjadi karena para personil dari kedua kelompok mampu menerima dan menghayati tugas dan tanggung jawab pekerjaan masing-masing tersebut meskipun secara kasat mata ada perbedaan.

Hal lain yang kemungkinan menyebabkan tidak terdapatnya perbedaan tingkat stres pada kedua kelompok penelitian adalah bahwa beban tugas antara staf administrasi dan staf operasi sudah dalam tingkatan yang sama atau seimbang. Ditambahkan lagi bahwa kemungkinan para personil mempunyai tingkat kedewasaan dan tingkat profesionalisme yang tinggi, sehingga apapun pekerjaan yang dibebankan dilakukan dengan sebaik-baiknya. Apalagi dalam kepolisian sudah, seorang petugas polisi harus menghayati budaya “SIAP”.

4.5. Keterbatasan Penelitian

Beberapa keterbatasan penelitian yang ditemui peneliti dalam melakukan penelitiannya antara lain :

1. Jumlah subjek yang tidak seimbang antara staf administrasi dengan staf operasional, dimana jumlah staf administrasi sebanyak 20 orang, sementara staf operasional sebanyak 71 orang.
2. Dikarenakan jumlah keseluruhan subjek yang terbatas, maka uji coba alat ukur dan penelitian terpaksa dilakukan secara bersamaan yang biasa disebut try out terpakai. Dalam penelitian kuantitatif try out jenis ini tidak terlalu direkomendasikan.