

**HUBUNGAN ANTARA DUKUNGAN ORGANISASI DENGAN
TEKANAN PEKERJAAN PADA ANGGOTA KEPOLISIAN
SATUAN RESKRIM POLRESTA SIDOARJO**

SKRIPSI



Oleh:

Arunia Zulifa Laili

13410139

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG**

2017

**HUBUNGAN ANTARA DUKUNGAN ORGANISASI DENGAN
TEKANAN PEKERJAAN PADA ANGGOTA KEPOLISIAN
SATUAN RESKRIM POLRESTA SIDOARJO**

SKRIPSI

Diajukan Kepada
Dekan Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang
Untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam memperoleh
gelar Sarjana Psikologi (S.Psi)

Oleh:

Arunia Zulifa Laili

NIM. 13410139

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG**

2017

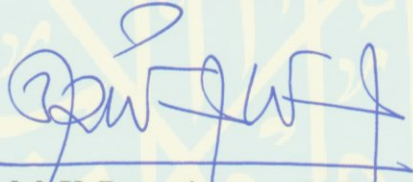
**HUBUNGAN ANTARA DUKUNGAN ORGANISASI DENGAN TEKANAN
PEKERJAAN PADA ANGGOTA KEPOLISIAN SATUAN RESKRIM
POLRESTA SIDOARJO**

SKRIPSI

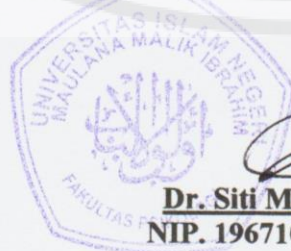
Oleh:

**Arunia Zulifa Laili
NIM. 13410139**

**Telah Disetujui Oleh :
Dosen Pembimbing**


Dr. Endah K. Puwaningtyas., M.Psi., Psikolog
NIP. 19750514 200003 2 003

**Mengetahui,
Dekan Fakultas Psikologi
UIN Maulana Malik Ibrahim Malang**



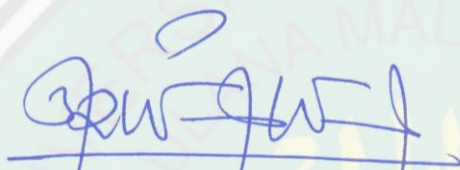
Dr. Siti Mahmudah, M.Si
NIP. 19671029 199403 2 001

SKRIPSI
HUBUNGAN ANTARA DUKUNGAN ORGANISASI DENGAN TEKANAN
PEKERJAAN PADA ANGGOTA KEPOLISIAN SATUAN RESKRIM
POLRESTA SIDOARJO

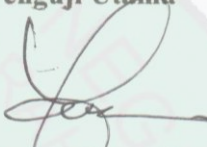
Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
pada tanggal: 18 Oktober 2017

Susunan Dewan Penguji

Dosen Pembimbing


Dr. Endah K. Puwaningtyas, M.Psi., Psikolog
NIP. 19750514 200003 2 003

**Anggota Penguji Lain
Penguji Utama**


Drs. Yahya., MA
NIP.19660518 199103 1 004

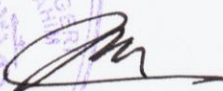
Ketua Penguji


Drs. Zainul Arifin, M. Ag
NIP. 19650606 199403 1 003

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan
Untuk memperoleh gelas Sarjana Psikologi
Tanggal 18 Oktober 2017

Mengesahkan

Dekan Fakultas Psikologi
UIN Maulana Malik Ibrahim Malang


Dr. Siti Mahmudah, M.Si
NIP. 19671029 199403 2 001

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Arunia Zulifa Laili

NIM : 13410139

Fakultas : Psikologi

Menyatakan bahwa penelitian ini buat dengan judul **“Hubungan Antara Dukungan Organisasi dengan Tekanan Pekerjaan Pada Anggota Kepolisian Satuan Reskrim Polres Sidoarjo”** adalah benar-benar hasil peneliti sendiri baik sebagian maupun keseluruhan kecuali dalam bentuk kutipan yang disebutkan sumbernya. Jika kemudian hari ada *claim* dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing dan Pihak Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Maliki Ibarhim Malang.

Demikian surat pernyataan ini peneliti buat dengan sebenar-benarnya dan apabila pernyataan ini tidak benar, peneliti bersedia mendapatkan sanksi.

Malang, 18 Oktober 2017
Peneliti




Arunia Zulifa Laili
NIM. 13410139

MOTTO

“ Dukungan organisasi merupakan sebuah nilai kepastian yang memberikan sebuah bantuan untuk mendukung pelaksanaan tugas pegawai agar dapat berjalan secara efektif dalam menghadapi situasi-situasi yang mengandung tekanan.”

Rhoades & Eisenberger

PERSEMBAHAN

Saya ucapkan terimakasih kepada tersayang:

Ayahanda Drs. Khusnul Khuluk M,Pd & Ibunda Nurhayati S.Ag.

Kakak Hadirotul Mufida dan Adek Khofiya Faiza Rizqy

Untuk pakde NOERHADI ADNAN

Untuk dosen pembimbing skripsi:

Dr. Endah K. Purwaningtyas, M.Psi., Psikolog

KATA PENGANTAR

Syukur alhamdulillah, saya panjatkan kehadirat Allah SWT. Atas berkat rahmat, nikmat dan karunia-NYA peneliti telah dapat menyelesaikan laporan hasil peneliti (skripsi) yang berjudul **“Hubungan Antara Dukungan Organisasi dengan Tekanan Pekerjaan Pada Anggota Kepolisian Satuan Reskrim Polres Sidoarjo”**. Shalawat serta salam saya sampaikan kepada baginda Rasulullah Muhammad SAW, yang telah membawa umat manusia dari zamankebodohan ke zaman yang terang benderang.

Penulisan penelitian ini bertujuan untuk memenuhi persyaratan untuk memperoleh gelar sarjana psikologi bagi mahasiswa program S1 di Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang. Peneliti menyadari bahwa penelitian ini masih jauh dari kesempurnaan dan masih banyak kekurangan, oleh sebab itu peneliti mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun dari semua pihak untuk kesempurnaan penelitian yang telah peneliti susun ini.

Selanjutnya ucapan terima kasih peneliti sampaikan kepada:

1. Dr. Siti Mahmudah, M. Si. selaku dekan fakultas psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Dr. Endah K. Purwaningtyas, M.Psi., Psikolog selaku pembimbing peneliti saya yang selalu memberi motivasi dan sabar dalam membimbing utamanya dalam penyelesaian penulisan penelitian ini.
3. Bapak/Ibu dosen dan seluruh civitas akademik Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang yang emeberikan ilmunya dengan tulus dan ikhlas dan sangat bermanfaat bagi peneliti.
4. Serta semua pihak yang telah banyak membantu penulisan peneliti ini kepada pihak seperjuangan skripsi (**Nuklir, Laila, Dyan, Kiftiya, Vida, Adila, Khasdiah**) kepada pihak penyemangat dan periang (**para keong-**

keong), dan kepada pihak yang selalu menjengkelkan (**Kementus**) serta semua teman-teman yang belum disebutkan satu persatu.

Akhir kata peneliti menyampaikan banyak terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam penyelesaian penelitian ini, semoga karya penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi semua kalangan bidang pendidikan.AMIN

Malang, 18 Oktober 2017

Peneliti

Arunia Zulifa Laili
NIM.13410139



DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN	iii
LEMBAR PENGESAHAN	iv
SURAT PERNYATAAN	v
HALAMAN MOTTO	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
ABSTRAK	xv
ABSTRACT	xvi
ملخص البحث	xvii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	13
C. Tujuan Penelitian.....	13
D. Manfaat Penelitian.....	14
BAB II KAJIAN TEORI	16
A. Tekanan Pekerjaan	16
1. Definisi Tekanan Pekerjaan.....	16
2. Faktor – Faktor Penyebab Tekanan Pekerjaan	17
B. Dukungan Organisasi	20
1. Definisi Dukungan Organisasi	20
2. Macam-macam Dukungan Organisasi	22
3. Aspek Dukungan Organisasi	23
4. Bentuk dukungan organisasi menurunkan tekanan pekerjaan.....	25
C. Perspektif Islam.....	28
1. Telaah Teks Psikologi Tentang Tekanan Pekerjaan.....	28
2. Telaah Teks Islam tentang Tekanan Pekerjaan	34
3. Telaah Teks Psikologi tentang Dukungan Organisasi.....	47
4. Telaah Teks Islam tentang Dukungan Organisasi	53
D. Hubungan Antara Dukungan Organisasi dengan Tekanan Pekerjaan	66
E. Hipotesis.....	70
BAB III METODELOGI PENELITIAN	72
A. Rancangan Penelitian	72
B. Identifikasi Variabel	72
C. Definisi Operasional.....	73
D. Populasi dan Sampel	74
E. Metode Pengumpulan Data	75
1. Skala	75
2. Observasi	78
3. Wawancara	79
4. Dokumentasi.....	79
F. Reliabilitas dan Validitas	79
1. Uji Validitas.....	79

2. Reliabilitas.....	81
G. Analisa Data	82
BAB IV PEMBAHASAN	84
A. Pelaksanaan Penelitian	84
B. Demografi Responden.....	84
1. Demografi Responden berdasarkan Jenis Kelamin.....	85
2. Demografi Responden berdasarkan Usia	86
3. Demografi Responden berdasarkan Lama Bekerja	87
4. Demografi Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir	88
C. Analisis Deskriptif Data Hasil Penelitian.....	89
1. Data Deskriptif Dukungan Organisasi.....	89
2. Data Deskriptif Tekanan Pekerjaan.....	93
D. Uji Validitas Dan Reliabilitas	96
1. Uji Validitas.....	96
2. Uji Reliabilitas.....	101
E. Hasil Uji Asumsi	103
1. Uji Normalitas	103
2. Uji Linieritas.....	103
F. Hasil Uji Hipotesis	104
G. Pembahasan	105
1. Tingkat Dukungan Organisasi.....	105
2. Tingkat Tekanan Pekerjaan	109
3. Hubungan antara dukungan organisasi dan tekanan pekerjaan...	111
BAB V PENUTUP.....	113
A. Kesimpulan.....	113
B. Saran.....	114
DAFTAR PUSTAKA	116
LAMPIRAN.....	121

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Analisisn Kompenen Teks Tekanan Pekerjaan.....	31
Tabel 2.2 Surat Al-isra' ayat 83.....	36
Tabel 2.3 Surat Jumu'ah ayat 10.....	36
Tabel 2.4 Surat Yusuf ayat 87.....	37
Tabel 2.5 Hadist HR Abu Dawud 4/353.....	37
Tabel 2.6 Analisis Kompenen Teks Tekanan Pekerjaan.....	39
Tabel 2.7 Inventarisasi dan Tabulasi teks Islam Tekanan Pekerjaan.....	40
Tabel 2.8 Analisis Kompenen Teks Dukungan Organisasi	50
Tabel 2.9 Surat Al-Maidah ayat 2.....	54
Tabel 2.10 Surat Al-Ashr ayat 3	55
Tabel 2.11 Surat Al-Balad ayat 17.....	55
Tabel 2.12 Analisis Kompenen Teks Dukungan Organisasi	56
Tabel 2.13 Inventarisasi dan Tabulasi teks Islam Dukungan Organisasi.....	57
Tabel 3.1 <i>BluePrint</i> Skala Dukungan Organisasi	76
Tabel 3.2 <i>BluePrint</i> Skala Tekanan Pekerjaan.....	77
Tabel 3.3 Kategori Respon Subjek	78
Tabel 3.4 Skor Skala.....	78
Tabel 4.1 Nilai Dukungan Organisasi.....	90
Tabel 4.2 Pembagian Kategorisasi Dukungan Organisasi	90
Tabel 4.3 Hasil penghitungan kategorisasi dukungan organisasi	91
Tabel 4.4 Dimensi/Aspek Dominan Skala Dukungan Organisasi	92
Tabel 4.5 Nilai Tekanan Pekerjaan	93
Tabel 4.6 Pembagian Kategorisasi Tekanan Pekerjaan	93
Tabel 4.7 Hasil penghitungan kategorisasi Tekanan Pekerjaan.....	94
Tabel 4.8 Dimensi/Aspek Dominan Skala <i>Tekanan Pekerjaan</i>	95
Tabel 4.9 Daftar Profesional <i>Jugdemment</i>	97
Tabel 4.10 Blue Print Skala Dukungan Organisasi setelah Proses Aiken's V.....	98
Tabel 4.11 Blue Print Skala Tekanan Pekerjaan setelah Proses Aiken's V.....	99
Tabel 4.12 Blue Print Skala Dukungan Organisasi.....	100
Tabel 4.13 Blue Print Skala Tekanan Pekerjaan setelah.....	101
Tabel 4.14 Hasil Reliabilitas Dukungan Organisasi dan Tekanan Pekerjaan	102
Tabel 4.15 Hasil Uji Normalitas	103
Tabel 4.16 Hasil Uji Linieritas Dukungan Organisasi dan Tekanan Pekerjaan.....	104
Tabel 4.17 Hasil Uji Hipotesis.....	105

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Pola Teks Psikologi Tekanan Pekerjaan	30
Gambar 2.2 Peta Konsep Teks Psikologi Tekanan Pekerjaan	32
Gambar 2.3 Pola Teks Islam Tentang Tekanan Pekerjaan	38
Gambar 2.4 Peta Konsep teks islam tentang Tekanan Pekerjaan	45
Gambar 2.5 Pola Teks Psikologi Dukungan Organisasi	49
Gambar 2.6 Peta Konsep Teks Psikologi Dukungan Organisasi	51
Gambar 2.7 Pola Teks Islam Tentang Dukungan Organisasi	55
Gambar 2.8 Peta Konsep teks islam tentang dukungan organisasi	65
Gambar 2.9 Peta Konsep Hubungan Antara Dukungan Organisasi dengan Tekanan Pekerjaan	71
Gambar 4.1 Demografi Responden berdasarkan Jenis Kelamin	85
Gambar 4.2 Demografi Responden berdasarkan Usia	86
Gambar 4.3 Demografi Responden berdasarkan Lama Bekerja	87
Gambar 4.4 Demografi Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir	88

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 KUESIONER PENELITIAN
- Lampiran 2 HASIL UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS
- Lampiran 3 HASIL UJI NORMALITAS
- Lampiran 4 HASIL UJI LINIERITAS
- Lampiran 5 HASIL UJI HIPOTESIS
- Lampiran 6 HASIL UJI DESKRIPTIF
- Lampiran 7 DATA SUBJEK PENELITIAN



ABSTRAK

Laili, Arunia Zulifa, 2017, Hubungan anatara Dukungan Organisasi dengan Tekanan Pekerjaan pada anggota kepolisian satuan reskrim Polresta Sidoarjo. Skripsi, Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.

Pembimbing: Dr. Endah K. Purwaningtyas., M.Psi, Psikolog.

Kata Kunci : Dukungan Organisasi, Tekanan Pekerjaan

Anggota kepolisian memiliki tugas dalam hal melayani dan membantu serta menyelesaikan permasalahan masyarakat. Seringkali tuntutan permasalahan yang dilaporkan oleh masyarakat memiliki kasus yang berbeda-beda dengan jumlah kasus yang tidak dapat ditentukan dan permasalahan yang harus diselesaikan melebihi dari jumlah anggota kepolisian satuan reskrim Polresta Sidoarjo, Sehingga anggota kepolisian satuan reskrim cenderung mengalami kepanikan dan ketidaknyamanan yang dapat mempengaruhi hasil pekerjaannya. Maka dari itu penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dukungan organisasi dengan tekanan pekerjaan pada anggota kepolisian satuan reskrim Polresta Sidoarjo.

Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif yang dilakukan pada anggota kepolisian satuan reskrim Polresta Sidoarjo, jumlah subjek dalam penelitian ini sebanyak 50 anggota. Pengambilan sampling dalam penelitian ini menggunakan teknik total sampling, dengan cara mengambil seluruh jumlah dari populasi. Data yang diperoleh menggunakan analisis korelasi *product moment* untuk mengetahui hubungan antara dukungan organisasi dengan tekanan pekerjaan terhadap anggota kepolisian satuan reskrim Polresta Sidoarjo.

Hipotesis yang menyatakan adanya dukungan organisasi dengan baik adalah jika prosentase antara tingkat dukungan organisasi dan tingkat tekanan pekerjaan terdapat kesamaan sehingga terdapat pengaruh yang positif antara kedua variabel tersebut. Akan tetapi hasil penelitian pada Polresta Sidoarjo menunjukkan bahwa tingkat dukungan organisasi terdapat prosentase sebanyak 62%, dan tingkat tekanan pekerjaan terdapat prosentase sebanyak 72%. Hasil uji hipotesis membuktikan nilai H_1 diterima yaitu terdapat pengaruh negatif antara dukungan organisasi dengan tekanan pekerjaan. Hipotesis menggunakan SPSS 24.0 menunjukkan nilai $sig.(2-tailed) = 0,002 < 0,05$ dan nilai *pearson correlation* = -0,422, data tersebut memberikan penjelasan bahwa ada hubungan dukungan organisasi dengan tekanan pekerjaan terhadap anggota kepolisian satuan reskrim Polresta Sidoarjo yang berpengaruh negatif. Sehingga hubungan yang terjadi dukungan organisasi semakin tinggi dan menyebabkan hubungan terhadap tekanan pekerjaan semakin rendah.

ABSTRACT

Laili, Arunia Zulifa, 2017, The Relation Between Organization and Work Pressure of members of the police unit Sidoarjo. *Skripsi/Mini Thesis*, Faculty of Psychology, State Islamic University of Maulana Malik Imbrahim.

Supervisor: Dr. Endah K. Purwaningtyas., M.Psi, Psikolog.

Key Words: Organizational Support, Work Pressure

Member of police has duty to service, help and solve the problem of society. Reported cases from society has different kind of problems with the number of cases that can't be determined and the cases have to be solved beyond the numbers of members of the police unit Sidoarjo, so that members of the police tend to have panic and inconvenience that can affect to their work result. Therefore, this research aimed to find out the relation between organization and work pressure of member of the police unit Sidoarjo.

This research used quantitative approach method to members of police unit Sidoarjo, total of subjects in this research were 50 members. Collecting sampling in this research used total of sampling technique by taking total population. Obtained data used correlation analysis of product moment to find out the relation between organizational support and work pressure toward members of police unit Sidoarjo.

Hypothesis that revealed there was good organizational support was if percentage between organizational support and the level of work pressure have similarity so that there was positive effect between both variables. However, the result of the research showed that the level of organizational support had percentage of 62% and work pressure level was 72%. The result of hypothesis test showed that H1 value had negative effect between organizational support and work pressure. Hypothesis that used SPSS 24.0 showed value *sig.(2-tailed)* = 0,002 < 0,05 and value *pearson correlation* = -0,422. The data given explanation that the relation between organizational support and work pressure toward members of police unit Sidoarjo have negative influence, so that the relation of organizational support is higher and it influences the lower relation toward work pressure.

ملخص البحث

ليلي، أرونيلا زولفي، ٢٠١٧، العلاقة بين الدعم التنظيمي والضغط العمل على أعضاء الشرطة الوحدة المنتجع المجرم من إدارة شرطة المدينة سيدوارجو. البحث الجامعي، كلية علم النفس، الجامعة الإسلامية الحكومية مولانا مالك إبراهيم مالانج.

المشرفة: الدكتورة إنداه ك، فوروانيتياس، الماجستير

الكلمات الرئيسية: الدعم التنظيمي، الضغط العمل
أعضاء الشرطة يحتمل ان يجب في خدمة ومساعدة وحل المشاكل المجتمعية. احيانا، مطالب مشكلات هو الحالات المختلفة مع الحالات التي لا تمكن ان تحدث ومشكلة تجب ان تحلها والزائدة عن عدد من أعضاء الشرطة الوحدة المنتجع المجرم من إدارة شرطة المدينة سيدوارجو ، بحيث يمكن أعضاء الشرطة الوحدة المنتجع المجرم ان يميل للذعر وعدم الراحة التي قد تؤثر على نتائج عمله ، ولذلك، يهدف هذا البحث إلى تحديد العلاقة بين الدعم التنظيمي مع الضغط العمل على أعضاء الشرطة الوحدة المنتجع المجرم من إدارة شرطة المدينة سيدوارجو يستخدم هذا البحث النهج الكمي الذي أجري على أعضاء الشرطة الوحدة المنتجع المجرم من إدارة شرطة المدينة سيدوارجو ، المواضيع في هذا البحث هي ٥٠ اشخاص. أخذ العينات في هذا البحث باستخدام تقنية أخذ العينات الكلية، من خلال أخذ كامل المبلغ من السكان. البيانات التي حصلت عليها باستخدام المنتج تحليل الارتباط لحظة المنتج *product moment* لتحديد العلاقة بين الدعم التنظيمي مع الضغط العمل على أعضاء الشرطة الوحدة المنتجع المجرم من إدارة شرطة المدينة سيدوارجو
الفرضية التي قالت ان هناك الدعم التنظيمي جيد إذا كانت نسبة بين الدعم التنظيمي ومستوى ضغط العمل هما مساواة بحيث هناك تأثير إيجابي بين المتغيرين. ومع ذلك، النتائج البحث في إدارة شرطة المدينة سيدوارجو تشير إلى أن هناك مستوى الدعم التنظيمي بقدر ٦٢٪، ومستوى ضغط العمل هو ٧٢٪. وثبتت نتيجة اختبار الفرضية أن قيمة H_1 مقبولة يعني هناك تأثيرا سلبيا بين الدعم التنظيمي والضغط العمل. تستخدم الفرضية SPSS 24.0 التي تظهر قيم سيج (2-tailed) $0.002 > 0.005$ وقيمة ارتباط بيرسون $- = 0.42$ ، توفر هذه البيانات تفسيراً أن هناك العلاقات مع الدعم التنظيمي مع الضغط العمل على أعضاء الشرطة الوحدة المنتجع المجرم من إدارة شرطة المدينة سيدوارجو تؤثر سلباً. وبالتالي العلاقات التي تحدث هي الأعلى في دعم التنظيمي وتسبب الأقل في العلاقات على ضغط العمل

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Keberadaan instansi kepolisian disuatu negara berperan penting dalam upaya melindungi masyarakatnya. Lembaga kepolisian Indonesia yang dibentuk dengan nama Kepolisian Negara Republik Indonesia (POLRI) yang memiliki tugas sebagai pengabdian negara untuk melindungi dan mengayomi permasalahan dimasyarakat. Seperti berdasarkan visi dari Polri yaitu :

“ Polri yang mampu menjadi pelindung Pengayom dan Pelayanan Masyarakat yang selalu dekat dan bersama-sama masyarakat, serta sebagai penegak hukum yang profesional dan proposional yang selalu menjunjung tinggi supermasi hukum dan hak asasi manusia, Pemelihara keamanan dan keterlibatan serta mewujudkan keamanan dalam negeri dalam sustu kehidupan nasional yang demokratis dan msyarakat sejahterah.” (dalam Dahniel dan dharma 2014 : 23)

Polri merupakan salah satu lembaga publik yang dianggap sebagai pengamanan publik untuk mengusahakan sebuah keseimbangan ketika terjadi sebuah dinamika publik dengan mewujudkan sebuah perubahan. Menurut Adriem Meliala Ada dua hal penting untuk mengimplementasikan kontrol publik dalam kesehariannya yaitu : (1) adanya tanggung jawab (*responsibility*) dan (2) tanggung gugat (*accountability*) kepada publik. Tanggung jawab yang diemban polri merupakan tanggung jawab yang besar dikarenakan seorang polri sudah menjadi kepercayaan negara dan masyarakat untuk menegakkan hukum. Polri merupakan organisasi yang memiliki

kekuasaan yang berfungsi untuk menjalankan tugasnya (Rahardian, 2012:60). Kekuasaan tersebut merupakan hak untuk menindak lanjut pelaku yang bertindak kejahatan ataupun kriminalitas yang sama artinya tidak mematuhi peraturan yang ada dan mengganggu pada masyarakat.

Polri membentuk beberapa satuan yang memiliki tugas yang berbeda-beda, satuan yang menangani permasalahan secara langsung pada masyarakat adalah Reserse atau satuan reskrim. Bagian kepolisisian ini yang menangani kasus kejahatan dan kriminalitas dengan tindak lanjut sebuah penyidikan yang dilakukan sehari-hari lamanya. Penyidikan merupakan serangkaian tindakan yang dilakukan oleh bagian satuan reskrim ini untuk mencari bukti, dan menemukan tersangkanya (Rahardian, 2012:63). Penyidikan pada satuan rekrim ini selain dapat membantu masyarakat disisi lain terdapat dampak negatif yaitu ancaman – ancaman yang dapat menekan para anggota polisi tersebut. Ancaman tersebut dapat menimbulkan rasa tidak nyaman terhadap anggota kepolisisian dalam menyelesaikan tugasnya. Ancaman yang dapat mempengaruhi kondisi psikis seorang polisi dapat menjadikan sebagai beban kerja sehingga polisi rentan mengalami tekanan pekerjaan.

Stres atau tekanan pekerjaan dapat terjadi pada setiap individu dan pada setiap waktu, karena tekanan pekerjaan merupakan bagian dari kehidupan individu yang tidak dapat dihindarkan. Individu akan cenderung mengalami stres apabila ia kurang mampu menyesuaikan antara keinginan dengan kenyataan yang ada, baik kenyataan yang ada bersifat internal maupun eksternal dalam dirinya (Anggit, 2014:4). Segala macam bentuk stres pada dasarnya disebabkan oleh kekurangan mengerti individu akan keterbatasan

dirinya sendiri atau kekeurangan individu dalam memahami kondisi lingkungan pekerjaannya. Ketidakmampuan untuk melawan keterbatasannya inilah yang akan menimbulkan frustrasi, konflik, gelisah, dan rasa bersalah yang merupakan tipe-tipe dasar tekanan pekerjaan. Setiap orang di manapun ia berada dalam suatu organisasi, dapat berperan sebagai sumber penyebab stres bagi orang lain. Mengelola stres diri sendiri berarti mengendalikan diri sendiri dalam kehidupan.

Hasil dari kompas.com (6/2/2016) menyatakan polisi yang menjabat sebagai kepala Unit Reserse Mobile Polerta Bandar lampung tersebut diduga bunuh diri dengan ditemukan luka tembakan di kepala hingga tembus belakang karena tidak kuat menahan penderitaannya. Hal tersebut kemungkinan terjadi dikarenakan individu tidak mampu menahan tekanan yang dapat mengakibatkan bunuh diri.

(Rima, 2014:86) Seperti banyaknya tugas seorang polisi khususnya bagian satuan reskrim yang memberikan sebagian kehidupannya untuk mengabdikan kepada negara untuk mengayomi masyarakat, dengan kegiatan pelaksanaan sehari-hari di lapangan terkadang banyak timbul masalah dalam pekerjaan diantaranya seperti tidak sinkronnya waktu kerja kantor yang ditentukan dengan jenis pekerjaan yang harus dilakukan 24 jam bersedia menangani kasus meskipun masalah tersebut datang dengan perintah dadakan, memberikan hasil penyidikan dengan bukti yang akurat dan sesuai hukum yang berlaku, harus melindungi korban dan pelapor dari pelaku kejahatan, adanya tekanan dari atasan seperti harus melaksanakan perintahnya tanpa memberikan penolakan atau meminta kejelasan sehingga polisi ini

rentan mengalami kelelahan psikis dan fisik. Kondisi seperti ini berlangsung hampir tiap hari, sehingga membuat anggota polisi satuan reskrim menjadi rentan terhadap stres kerja atau mengalami tekanan pekerjaan dengan adanya banyak tekanan dan tuntutan karena hasil yang tidak sesuai . Tuntutan-tuntutan pekerjaan yang berasal dari lingkungan kerja atau organisasi maupun di luar lingkungan kerja atau di luar organisasi dapat menimbulkan stres.

Lingkungan seperti organisasi tempat bekerja juga dapat mengakibatkan tekanan pekerjaan pada individu. Jenis pekerjaan yang menjadikan individu untuk mengetahui perannya sangat dibutuhkan agar tidak terjadi konflik peran atau ambiguitas peran yang tidak sesuai dengan tugas, sumberdaya atau kebijakan lainnya sehingga tidak mengganggu kinerja dan kepuasan pada perannya (Krietner dan Kinick, 2004:60). Apabila hal tersebut terjadi maka tenaga kerja dapat mengalami stress yang dapat berkembang dan menjadikan tenaga kerja tersebut seperti sakit, baik secara fisik maupun mental, sehingga tidak dapat bekerja lagi secara optimal (Selye, dalam A.S. Munandar, 2008:372).

Para peneliti *National Institute for Occupational Safety and Health*; Palmer, Cooper, & Thomas, 2004 melakukan penelitian mengenai stres kerja, diketahui dampak yang timbul dari stres bisa sangat besar, baik bagi individu maupun bagi organisasi itu sendiri. Dampak bagi individu pada tahap ringan, stres kerja menyebabkan sakit kepala, gangguan tidur, kesulitan berkonsentrasi, mudah marah, sakit perut, merokok dan meningkatnya konsumsi alkohol. Tekanan pekerjaan yang terus terjadi berpotensi menyebabkan insomnia, penyakit jantung koroner, kecemasan, depresi,

burnout, *fatigue*, ketidakstabilan emosi, penyalahgunaan obat-obatan terlarang, gangguan makan bahkan bunuh diri.

Dampak bagi organisasi, tekanan pekerjaan dapat menyebabkan menurunnya produktivitas, meningkatnya jumlah eror atau kesalahan kerja, kurangnya kreativitas, buruknya pengambilan keputusan, ketidakpuasan kerja, ketidakloyalan individu, peningkatan izin pulang karena sakit, ketidaksiapan, permintaan pensiun lebih awal, absen, kecelakaan kerja, pencurian, *organizational breakdown*, atau bahkan sabotase (Indra, 2014:587). Perubahan menyelesaikan masalah pada tekanan pekerjaan pada anggota perusahaan dengan menggunakan teknik penggalian data dan tekniknya yang efektif, dapat menjadikan individu mencoba untuk berfikir dan bertindak agar bisa mengurangi stres. Upaya menumbuhkan sikap optimis merupakan salah satu upaya kemungkinan terjadi dapat menurunkan ketegangan dengan cara menetralkan kejadian-kejadian tersebut, dan tindakan yang tegas pada individu benar-benar mengubah situasi di sekeliling sehingga lamanya kejadian yang menimbulkan tekanan pekerjaan tersebut menjadi singkat, dengan cara ini intensitas dan lamanya ketegangan dikurangi dengan cara mengubah stresor kedalam bentuk-bentuk yang tidak mengandung stres.

Semakin bertambahnya tuntutan dalam pekerjaan maka semakin besar kemungkinan seseorang mengalami tekanan pekerjaan. Setiap jenis pekerjaan tidak terlepas dari tekanan-tekanan baik dari dalam maupun dari luar yang dapat menimbulkan stres bagi para pekerjanya. Tiap pekerja memiliki resiko yang berbeda, dan menimbulkan tekanan yang berbeda-beda pula. Ada beberapa alasan mengapa permasalahan tentang tekanan pekerjaan yang

berhubungan dengan organisasi perlu diangkat ke permukaan saat ini, diantaranya sebagai berikut: (1) Masalah tekanan pekerjaan adalah masalah yang akhir-akhir ini sering dibicarakan dan posisinya sangat penting dalam kaitannya dengan produktifitas kerja individu; (2) Selain dipengaruhi oleh faktor-faktor dari luar organisasi, tekanan pekerjaan juga banyak dipengaruhi oleh faktor-faktor dari dalam organisasi; (3) Pemahaman akan sumber-sumber stres disertai dengan pemahaman cara-cara mengatasinya sangat penting bagi individu dan bagi siapa saja yang terlibat dalam organisasi demi kelangsungan organisasi yang sehat dan efektif; (4) Banyak diantara kita yang hampir pasti merupakan bagian dari satu atau beberapa organisasi, baik sebagai atasan maupun sebagai bawahan, pernah mengalami tekanan pekerjaan meskipun dalam taraf yang sangat rendah; (5) Dalam zaman kemajuan di segala bidang seperti sekarang ini, individu semakin sibuk (Indra, 2014:589). Di satu pihak peralatan kerja sudah lebih modern dan efisien dan di lain pihak beban kerja disatuan-satuan organisasi juga semakin bertambah. Keadaan ini tentunya akan menuntut energi individu yang lebih besar dari sebelumnya.

Tekanan – tekanan pekerjaan yang berasal dari lingkungan kerja atau organisasi maupun di luar lingkungan kerja atau di luar organisasi dapat menimbulkan stres atau tekanan pekerjaan. (Sawitri, 2012:94) berpendapat bahwa kegiatan sehari – hari yang menyangkut kehidupan berorganisasi tentu membuat individu dapat mengalami stres ketika individu dihadapkan dengan peristiwa yang memicu timbulnya tekanan dan tuntutan. Ketidakmampuan dalam melakukan tuntutan tersebut sangat mungkin menjadi pemicu

timbulnya tekanan pekerjaan (Ratna, 2006:94) mengatakan bahwa stres kerja adalah suatu keadaan dimana seseorang menghadapi tugas atau pekerjaan yang tidak bisa atau belum bisa dijangkau oleh kemampuannya.

Seorang polisi harus memiliki kesiapan akan tantangan dalam pekerjaan serta tahan terhadap segala bentuk tuntutan, baik dari lingkungan pekerjaannya maupun diluar pekerjaannya. Hal ini sesuai dengan pendapat Waters dan Ussery bahwa pada waktu yang bersamaan mereka harus menjaga keamanan masyarakat dan menginvestigasi kejahatan, selain itu para polisi juga harus tetap berhati – hati akan kemungkinan yang mengancam keselamatan diri mereka sendiri sehingga mereka juga harus tetap mengontrol emosi mereka sekalipun pada kondisi di bawah tuntutan (Dahniel dan dharma 2014:59). Tugas dan peran yang diemban Polri tersebut tidaklah ringan terlihat dari semakin beragamnya perilaku kriminal yang dilakukan oleh sebagian anggota masyarakat, semakin bervariasinya modus kejahatan yang terjadi serta semakin canggihnya teknologi informasi yang juga berperan dalam berkembangnya perilaku kriminalitas dalam beberapa waktu yang terus berjalan.

Dengan ragamnya masalah masyarakat keberadaan aparat Kepolisian Negara Republik Indonesia bertujuan untuk mewujudkan keamanan dalam negeri yang meliputi terpeliharanya keamanan dan ketertiban masyarakat, tertib dan tegaknya hukum, terselenggaranya perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat, serta terbinanya ketenteraman masyarakat dengan menjunjung tinggi hak asasi individu (*UU RI NO.2 TAHUN 2002*). Khususnya pada anggota kepolisian satuan reskrim diPolres Sidoarjo yang

memiliki jumlah personil terbatas dan harus menangani kriminalitas dan kejahatan masyarakat dengan jumlah kependudukan dan jenis perusahaan dan wirausaha seperti Pabrik, Bandara, Jalan tol, banyaknya warga pendatang dan lain sebagainya hampir sama dengan wilayah surabaya.

Berdasarkan hasil wawancara penelitian oleh salah satu anggota kepolisian menyatakan kekurangan personil anggota kepolisian reskrim yang berkerja dipolres sidoarjo, diperlukan lebih banyak personil lagi untuk mengatasi kejahatan dan kriminalitas yang jumlahnya hampir menyamai wilayah surabaya. Anggota kepolisian satuan reskrim polres sidoarjo mengatakan pekerjaan ini dapat menimbulkan fisik mudah menurun serta konsentrasi menjadi tidak stabil dikarenakan apabila dibandingkan satu orang polisi sama bandingannya harus menangani 400 penduduk yang ada di Sidoarjo. Apabila ada penambahan personil untuk anggota reskrim sangat tidak dimungkinkan dikarenakan pada peraturan negara sudah ditetapkan jumlah anggota kepolisian berdasarkan tingkatannya seperti polsek, polres dan polda (wawancara tanggal 25/08/2016).

Sehingga para anggota kepolisian satuan reskrim ini bisa melaksanakan dua tugas yaitu yang pertama tugas pokok satuan dan yang kedua merupakan tugas dadakan dari atasan yang tidak dapat ditolak. Meskipun tugas pokok belum terselesaikan mereka harus melaksanakan tugas tambahan dari atasan dan hal ini sudah memiliki waktu yang sudah ditentukan, misalnya membantu mengamankan kegiatan unjuk rasa yang dilakukan oleh masyarakat Sidoarjo dan melakukan penyidikan (wawancara tanggal 25/08/2016).

Begitu satuan sabhara mengungkapkan bahwa fungsi tugas dalam satuan ini lebih pada pengamanan masyarakat, pengawalan, melaksanakan kegiatan patroli untuk kepentingan melindungi masyarakat sendiri. Akan tetapi ada salah satu pekerjaan yang dianggap berat yaitu mengamankan kegiatan unjuk rasa dari masyarakat dengan melakukan tindakan arogan sehingga membuat kesal dan harus menahan amarahnya. (wawancara tanggal 28/08/2016) Oleh bapak RZ.

Adapun untuk satuan lintas tugas utamanya mengatur lalu lintas, membantu dalam penyeberangan seperti membantu menyeberang anak sekolah dan harus melaksanakan *shift* sesuai dengan bagian bagiannya. Akan tetapi dari uraian pekerjaan tersebut ada pekerjaan yang menjadi pekerjaan berat pada satuan ini yaitu ketika terjadi kemacetan, acara atau kegiatan lainnya tugas satuan lintas mengamankan jalan apabila harus menutup jalan maka harus mencari jalan alternatif sehingga kondisi jalan tetap berjalan dengan lancar. (wawancara dilaksanakan 28/08/2016) oleh Bapak AF.

Pada satuan narkoba tugas utamanya memutuskan jaringan tindakan pengedar dan meminimalisirnya dengan melakukan profiling tersangka dengan tindakan selanjutnya mengumpulkan data-data melalui proses penyidikan sampai mendapatkan data lengkap. Akan tetapi apabila selama proses penyidikan belum dapat terselesaikan dengan waktu yang cepat dan belum mencapai keberhasilan serta harus menyita waktu dan uang menjadi salah satu pekerjaan yang dapat menjadi tekanan dalam satuan narkoba ini (wawancara tanggal 28/08/2016) oleh Bapak MA.

Antara ketiga satuan tersebut tentunya masing-masing memiliki rentan terhadap pekerjaan seperti satuan sabhara lebih fokus pada pengamanan, satuan narkoba lebih mengatasi permasalahan masyarakat terhadap narkoba, dan satuan lantas mengatasi permasalahan di jalan. Sedangkan dalam satuan reskrim tidak mudah dalam mengatasi permasalahan kejahatan dan kriminalitas masyarakat. Masyarakat memiliki penduduk dengan berbagai karakteristik yang berbeda-beda seperti subjek yang melaporkan masalahnya tidak memberikan keterangan yang jelas untuk menggambarkan ciri-ciri pelaku, adanya pelapor yang sulit untuk diberikan penjelasan dan pengertian, adanya komplain dari masyarakat karena hasil tidak sesuai dengan kemauannya sehingga bagaimanapun juga anggota kepolisian satuan reskrim tetap harus mengayomi masyarakatnya dalam penyelesaian masalah. Masalah yang diselesaikan kebanyakan dipelajari dari pengalaman para senior yang sudah lebih banyak untuk menangani kasus-kasus masyarakat yang serupa.

Satuan narkoba, satuan sabhara, satuan lantas dan satuan rekrim memiliki tugas yang berbeda sehingga karakteristik tugas dalam penanganan masalah masyarakat yang terbentuk setiap satuan berbeda-beda. Namun perbedaan usia polisi pada masing-masing satuan dapat berpengaruh pada penyelesaian kasus yang dihadapi lebih khususnya pada satuan reskrim. (Rima, 2014:84) Rata-rata usia yang ada pada satuan reskrim mulai dari masa dewasa awal sampai dengan dewasa tengah, pada dewasa awal ini masa pencarian kemandirian dan masa reproduktif, serta masa yang dihadapkan dengan berbagai permasalahan dan adanya tugas perkembangan yang menuntut untuk

dipenuhi. Masa dewasa awal dialami oleh anggota kepolisian yang baru seperti merasakan periode isolasi sosial, adanya komitmen, adanya rasa ketergantungan pada orang yang lebih berpengalaman, memiliki kreativitas dan penyesuaian diri dengan hidup yang baru. Sehingga pada masa tersebut kemungkinan terjadi pada sesama anggota akan tetapi berbeda umur terjadi sebuah perbedaan pendapat dalam penyelesaian kasus yang akan berakibat menjadi tekanan atau beban pikiran yang berlebih.

Menurut Hermawan anggota satuan reskrim seringkali menghadapi resiko yang tinggi khususnya dalam hal keselamatan jiwa raga dalam pelaksanaan tugas penyelidikan dan penyidikan (Rima, 2014:85). Kejahatan atau tindakan kriminalitas yang dilakukan oleh masyarakat kelas atas sampai golongan masyarakat yang menengah kebawah ataupun dari semua golongan masyarakat yang memiliki jabatan tertinggi sampai hanya masyarakat biasa pun yang melakukan tindakan kejahatan seperti diantaranya korupsi, pembunuhan, kekerasan, pencurian, pencabulan, pemerkosaan, penggelapan uang, penipuan, prostitusi dan seluruh tindakan yang melanggar norma serta merugikan negara yang mengatasi secara langsung dari permasalahan tersebut dalam kepolisian bagian satuan reskrim yang memiliki tugas dalam menanganninya karena sudah menjadi tugas pokok dalam melayani permasalahan masyarakat yang merasa dirugikan seperti harus melindungi korban dari pelaku kejahatan.

Tuntutan yang terjadi tidak hanya dilihat dari sebuah organisasi akan tetapi unsur lain yang dapat menjadikan tuntutan menjadi sebuah tekanan pekerjaan adanya masalah internal dari lingkungan keluarga, perkawinan dan

masalah pribadi yang dihadapi. Tekanan yang dialami para polisi tersebut dapat menjadikan individu menjadi rentan terhadap kelelahan fisik, kurangnya sebuah konsentrasi, makan yang tidak teratur sehingga kesehatan terganggu dan gejala lainnya dapat berdampak pada psikologis seseorang yang tidak dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik.

Berdasarkan tuntutan tersebut perlu adanya beberapa upaya agar kemampuan yang dimiliki oleh anggota polisi satuan reskrim dalam mengatasi kesulitan atau situasi yang menyebabkan tekanan dapat terlaksana dengan baik dengan memberikan sebuah dukungan ekstrinsik seperti kepedulian, rasa dihargai, pujian, kaakraban yang dapat memenuhi kebutuhan emosionalnya atau dukungan ekstrinsik seperti promosi dan komunikasi. Dukungan tersebut merupakan dukungan organisasi yang perlu dikembangkan dalam sebuah organisasi untuk menjaga kesejahteraan pegawai dengan memanifestasikan dalam bentuk tindakan seperti adanya pelaksanaan pelatihan, standart kerja dan pemahaman peralatan dan teknologi.

Hal tersebut dibutuhkan oleh anggota kepolisian satuan reskrim dalam mencapai misi penyidikan dengan memberikan hasil yang produktif sehingga sasaran dan harapan yang diinginkan menghasilkan kinerja yang dapat memberikan keuntungan bagi organisasi dan masyarakat yang dibantu. Berdasarkan Eisenberger (dalam Soetjipto, 2007:35) dukungan organisasi mengacu pada persepsi individu mengenai sejauh mana organisasi menilai kontribusi, memberikan dukungan, dan peduli pada kesejahteraan mereka. Apabila anggota kepolisian tersebut tidak merasakan kesejahteraan maka

dapat menekan keadaan psikis yang menjadi sebuah penghalang dan batasan-batasan dalam menyelesaikan tugasnya yang berakibat stres.

Berdasarkan uraian permasalahan tekanan pekerjaan yang terjadi pada anggota kepolisian satuan reskrim polres sidoarjo, maka peneliti tertarik untuk melaksanakan penelitian yang berjudul “ Hubungan Antara Dukungan Organisasi Dengan Tekanan Pekerjaan Anggota Kepolisian Satuan Reskrim di Polres Sidoarjo”.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana tingkat dukungan organisasi pada anggota kepolisian satuan reskrim di Polres Sidoarjo ?
2. Bagaimana tingkat tekanan pekerjaan pada anggota kepolisian satuan reskrim di Polres Sidoarjo ?
3. Apakah terdapat hubungan antara dukungan organisasi dengan tekanan pekerjaan pada anggota kepolisian satuan reskrim di Polres Sidoarjo?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk membuktikan tingkat dukungan organisasi pada anggota kepolisian satuan reskrim di Polres Sidoarjo.
2. Untuk membuktikan tingkat tekanan pekerjaan pada anggota kepolisian satuan reskrim di Polres Sidoarjo.

3. Untuk membuktikan hubungan antara dukungan organisasi dengan tekanan pekerjaan pada anggota kepolisian satuan reskrim di Polres Sidoarjo.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang bisa diambil dalam penelitian ini, merupakan dampak dari tercapainya tujuan dan terjawabnya rumusan masalah secara akurat. Manfaat penelitian dapat dibedakan menjadi 2, yaitu:

a. Manfaat Teoritis

- 1) Untuk mengaplikasikan ilmu yang telah diperoleh selama menempuh pendidikan di Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang dengan membuat laporan penelitian secara ilmiah dan sistematis.
- 2) Sebagai perkembangan ilmu pengetahuan di bidang psikologi industri, dan organisasi khususnya pengembangan teori dukungan organisasi dan tekanan pekerjaan

b. Manfaat Praktis

- 1) Peneliti : Dapat menambah pengetahuan dan wawasan serta dapat mengaplikasikan dan mensosialisasikan teori yang telah diperoleh selama perkuliahan
- 2) Peneliti selanjutnya : Dengan penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya untuk lebih menyempurnakan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya.

- 3) Anggota Kepolisian : Memiliki kemampuan dalam mengelola stress, mencegah serta mengurangi yang pada akhirnya berdampak kepada peningkatan kinerja anggota.
- 4) Unsur Pimpinan Kepolisian Resort Sidoarjo : Sebagai dasar dalam pertimbangan dan pengambilan keputusan yang tepat oleh unsur pimpinan dengan memperhatikan keadaan anggota di lapangan sehingga dapat menekankan salah satu penyebab timbulnya stres dan upaya dalam meningkatkan kinerja anggota kepolisian satuan reskrim.



BAB II

KAJIAN TEORI

A. Tekanan Pekerjaan

1. Definisi Tekanan Pekerjaan

Tekanan pekerjaan yang tinggi akibat semakin ketatnya persaingan akan membuat karyawan lebih cepat mengalami stress dan kepanikan, sehingga tidak dapat menikmati pekerjaannya lagi. Kepanikan yang berlebihan lebih banyak dialami oleh wanita karena wanita cenderung lebih emosional sehingga menjadi tidak rasional (Elzi SM, 2002:94).

Tekanan pekerjaan dapat muncul dari interaksi individu dengan pekerjaannya yang dicirikan dengan perubahan-perubahan di dalam individu tersebut yang mendorongnya dari fungsi normal (Beerhr & Newman dalam Luthans, 1995:161).

Tekanan pekerjaan menjadi perhatian yang semakin meningkat karena mempunyai implikasi ekonomi yang signifikan untuk organisasi melalui ketidakpuasan karyawan (Jagdish K. Dua, 1994:98). (Kreitner dan Kinicki, 2005:106) menyatakan bahwa para manajer seharusnya mengurangi tekanan yang berkaitan dengan pekerjaan, karena hal ini mengarah pada hasil-hasil yang negatif.

Menurut Schuler (dalam Aida, 2004:9) menyatakan bahwa tekanan pekerjaan merupakan suatu kondisi dinamik dimana seseorang individu merasa dikonfrontasikan dengan sebuah peluang, kendala dan

tuntutan yang dikaitkan dengan apa yang sangat diinginkannya dan hasilnya dipersepsikan sebagai suatu yang tidak pasti dan penting.

Tekanan pekerjaan merupakan suatu respon adaptif pada suatu situasi eksternal yang menghasilkan penyimpangan penyimpangan fisik, psikologi dan perilaku bagi para partisipan organisasi (Luthans, 1995:160).

Tingginya tuntutan dan tekanan pekerjaan karyawan akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja yang dirasakan oleh para karyawan tersebut. Selanjutnya, kepuasan kerja yang dirasakan dapat mempengaruhi tingkat keluar-masuk (turnover) karyawan (Kemeth dan Gray, 2003:63).

Definisi tersebut menunjukkan bahwa tekanan pekerjaan atau stres kerja merupakan kurangnya kemampuan seorang individu dalam menyelesaikan masalahnya sehingga tuntutan yang diberikan oleh masyarakat ataupun atasan tidak diimbangi atau tidak dapat memberikan hasil yang baik.

2. Faktor – Faktor Penyebab Tekanan Pekerjaan

Menurut Hurrell sumber stress yang menyebabkan seseorang tidak berfungsi secara optimal atau yang menyebabkan seseorang jatuh sakit, tidak saja datang dari satu macam pembangkit tetapi dari beberapa pembangkit stress (Munandar, 2008:381). Sebagian waktu dari manusia adalah untuk bekerja, karena itu lingkungan pekerjaan memiliki pengaruh yang besar terhadap kesehatan seorang pekerja. Pembangkit stress di pekerjaan merupakan pembangkit stres yang besar terhadap kurangnya kinerja yang dihasilkan dan terhadap kondisi kesehatan seorang pekerja.

Faktor-faktor dalam pekerjaan yang berdasarkan penelitian dapat menimbulkan stress dikelompokkan dalam lima kategori yaitu :

a. Faktor Intrinsik dalam pekerjaan

Faktor intrinsik dalam pekerjaan kategorinya adalah tuntutan fisik dan tuntutan tugas, tuntutan fisik : kondisi fisik misalnya faktor kebisingan dan ruangan kerja. Sedangkan faktor tugas mencakup : kerja malam/ kerja shift, beban kerja, dan penghayatan dari resiko dan bahaya. Tuntutan fisik yaitu kondisi fisik dapat menjadi pemicu beban kerja yang mempunyai pengaruh terhadap faal dan psikologis seorang tenaga kerja dapat menjadi pembangkit stres (*stressor*).

b. Peran dalam organisasi

Setiap tenaga kerja bekerja sesuai dengan perannya dalam organisasi artinya setiap tenaga kerja mempunyai kelompok tugasnya yang harus dilakukan sesuai dengan aturan-aturan yang ada dan sesuai dengan yang diharapkan oleh atasannya, namun demikian tenaga kerja tidak selalu berhasil untuk melakukan perannya tanpa menimbulkan masalah. Kurang baik berfungsinya peran merupakan pembangkit stres seperti konflik peran dan ketaksaan peran.

Van Sell dan Khan mengemukakan bahwa tenaga kerja yang menderita konflik peran yang lebih banyak memiliki kepuasan kerja yang lebih rendah dan ketegangan pekerjaan. Sedangkan ketaksaan peran terjadi pada tenaga kerja yang tidak memiliki cukup informasi untuk menyelesaikan tugasnya, atau tidak memahami harapan – harapan yang berkaitan dengan peran tertentu (Munandar, 2008:391).

c. Pengembangan karir

Pengembangan karir merupakan pembangkit stres yang potensial yang mencakup ketidakpastian pekerjaan, promosi yang berlebih atau promosi yang kurang. Ketidakpastian pekerjaan dapat menjadikan seseorang merasakan takut kehilangan pekerjaan, ancaman bahwa pekerjaannya dianggap tidak diperlukan lagi merupakan hal biasa yang terjadi dalam kehidupan kerja.

Promosi yang berlebih memberikan kondisi yang sama dengan beban kerja yang berlebih seperti tenaga kerja yang memiliki harga diri yang rendah mendapatkan promosi terlalu dini atau mendapatkan promosi jabatan yang menuntut tenaga kerja untuk memiliki pengetahuan dan keterampilan yang tidak sesuai dengan kemampuannya.

Promosi yang kurang dapat merupakan pembangkit stres bagi tenaga kerja yang merasa sudah waktunya mendapatkan promosi. Sedangkan terbatasnya peluang karir tidak akan menimbulkan stres apabila tenaga kerja tidak memiliki aspirasi karier. Sehingga perilaku yang timbul seperti semangat kerja yang rendah, hubungan antarpribadi yang bermutu rendah dan kedudukan yang diharapkan tidak terpenuhi dapat menjadi pemicu timbulnya stres.

d. Hubungan dalam pekerjaan

Hubungan kerja yang tidak baik terungkap dalam gejala-gejalanya seperti kepercayaan yang rendah, minat yang rendah dalam pemecahan masalah dalam organisasi, taraf pemberian support yang

rendah, komunikasi antar pribadi yang tidak sesuai antar pekerja,, ketegangan psikologis disebabkan oleh kepuasan kerja yang menurun dan penurunan kondisi kesehatan dan rasa diancam oleh atasan dan rekan-rekan kerjanya.

e. Struktur dan Iklim organisasi

Faktor stres yang dikenali dalam kategori ini adalah terpusat pada sejauh mana tenaga kerja dapat terlihat atau berperan serta pada support sosial, tenaga kerja dapat mempersepsikan kebudayaan, kebiasaan dan iklim dari organisasi.

B. Dukungan Organisasi

1. Definisi Dukungan Organisasi

Dukungan organisasi adalah dimana organisasi menghadapi suatu lingkungan yang dinamis dan berubah agar organisasi menyesuaikan diri (Robbins, 2001:85)

Dukungan organisasi merupakan sebuah nilai kepastian yang memberikan sebuah bantuan untuk mendukung pelaksanaan tugas pegawai agar dapat berjalan secara efektif dalam menghadapi situasi-situasi yang mengandung tekanan (Rhoades & Eisenberger, 2002:700)

Menurut Mathis dan Jackson Dukungan organisasi adalah dukungan yang diterima dari organisasinya berupa pelatihan, peralatan, harapan-harapan dan tim kerja yang produktif. Beberapa dukungan organisasi yang mempengaruhi kinerja, antara lain :

- a. Pelatihan : Sebuah proses dimana orang mendapatkan kapabilitas untuk membantu pencapaian tujuan-tujuan organisasi. Dalam pengertian terbatas, pelatihan memberikan individu pengetahuan dan ketrampilan yang spesifik dan dapat diidentifikasi untuk digunakan dalam pekerjaan mereka saat ini.
- b. Standar kerja : Tingkat yang diharapkan dari kinerja dan merupakan pembandingan kinerja atau tujuan. Standar kinerja yang realistis, dapat diukur, dipahami dengan jelas akan bermanfaat baik bagi organisasi maupun individunya.
- c. Peralatan dan teknologi : Perkakas/perlengkapan yang disediakan oleh perusahaan untuk menunjang proses kerja. Untuk mendapatkan kinerja yang baik dari individunya, maka sebuah perusahaan harus mempunyai peralatan dan teknologi yang mendukung individu tersebut telah bekerja keras. (Mathis dan Jackson, 2001:84)

Eisenberger et. al., menjelaskan bahwa dukungan organisasi anggota organisasi dibangun oleh perlakuan-perlakuan organisasi yang diterima misalnya dalam pembayaran honorarium, kenaikan jabatan, pemerikayaan pekerjaan, dan partisipasi dalam pembuatan kebijakan organisasi. Penilaian anggota organisasi terhadap organisasi juga dilakukan dengan memperhatikan frekuensi, kesungguhan dan ketulusan organisasi dalam memberikan pernyataan penghargaan dan pengakuan terhadap hasil usaha mereka (Eisenberger et. al, 1986:501).

Pemberian penghargaan atau penciptaan kondisi kerja yang menyenangkan, jika dilakukan karena kemauan organisasi sendiri akan

mempunyai pengaruh yang lebih besar terhadap dukungan organisasi dibandingkan dengan jika diberikan karena tekanan dari luar misalnya tekanan serikat pekerja atau peraturan perundangan. (Rhoades and Eisenberger, 2002:699).

Teori dukungan organisasi dalam Eisenberger: Teori pembentukan persepsi dukungan organisasi didukung oleh kecenderungan anggota organisasi yang menganggap organisasi memiliki karakteristik seperti manusia. Yang dimaksud dengan karakteristik disini adalah norma balas membalas (Soetjipto, 2011:503). Manusia mempunyai norma balas membalas. Orang yang telah menerima suatu keuntungan tertentu akan mempunyai rasa kewajiban untuk membalas apa yang telah diterimanya.

2. Macam-macam Dukungan Organisasi

Jenis-jenis Dukungan Organisasi Menurut Kraimer ada 2 bentuk dukungan organisasi yang diberikan kepada individu antara lain yaitu:

a. Dukungan intrinsik, yaitu:

- 1) Gaji
- 2) Tunjangan
- 3) Bonus

b. Dukungan Ekstrinsik, yaitu:

- 1) Perhatian
- 2) Pujian
- 3) Penerimaan
- 4) Keakraban
- 5) Informasi

6) Pengembangan diri (Ratna, 2006:94)

3. Aspek Dukungan Organisasi

Dukungan organisasi dipengaruhi oleh pengalaman yang dimiliki oleh individu, serta pengamatan mengenai keseharian organisasi dalam memperlakukan seseorang. Dalam hal ini sikap organisasi terhadap ide-ide yang dilontarkan oleh anggota organisasi, respon terhadap anggota organisasi yang mengalami masalah serta perhatian perusahaan terhadap kesejahteraan dan kesehatan anggota organisasi merupakan tiga aspek yang menjadi perhatian utama dari anggota organisasi (Rhoades dan Eisenberger, 2002:673). Ketiga aspek yang menjadi perhatian utama dari anggota organisasi yaitu :

a. Sikap organisasi terhadap ide-ide anggota organisasi

Dukungan organisasi dipengaruhi oleh sikap organisasi terhadap ide-ide yang dilontarkan oleh anggota organisasi. Bila organisasi melihat ide dari anggota organisasi sebagai sumbangan yang konstruktif, yang mungkin saja dapat diwujudkan melalui perencanaan yang matang, maka individu yang bekerja ditempat tersebut memiliki persepsi yang positif akan dukungan organisasi terhadap diri mereka. Sebaliknya, dukungan organisasi akan menjadi negatif bila perusahaan selalu menolak ide dari anggota organisasi dan segala sesuatu merupakan keputusan dari pimpinan puncak.

b. Respon terhadap anggota organisasi yang menghadapi masalah

Dukungan organisasi juga dipengaruhi oleh respon terhadap anggota organisasi yang menghadapi masalah. Bila organisasi

cenderung untuk berdiam diri dan tidak memperlihatkan usaha untuk membantu individu yang terlibat masalah, maka anggota organisasi akan melihat bahwa tidak ada dukungan yang diberikan organisasi terhadap anggota organisasi.

c. Respon terhadap kesejahteraan dan kesehatan anggota organisasi

Perhatian organisasi terhadap kesejahteraan anggotanya dapat mempengaruhi tingkat persepsi dukungan organisasi. Anggota organisasi yang melihat bahwa organisasi berusaha keras untuk meningkatkan kesejahteraan individu yang bekerja didalamnya, sehingga menjadi hal yang positif. Anggota organisasi melihat bahwa organisasi memberikan dukungan kepada setiap anggota yang bekerja secara optimal demi tercapainya tujuan bersama. (Rhoades dan Eisenberger, 2002:674)

Pada dasarnya dukungan organisasi berdasarkan Eisenberger et. al., merupakan suatu persepsi anggota organisasi bahwa dirinya dihargai dan diperhatikan oleh organisasi atau perusahaan tempatnya bekerja. Bila organisasi memperhatikan dan menghargai upaya yang dilakukan oleh individu untuk mencapai tujuan perusahaan maka individu akan mempersepsikan bahwa organisasi memberikan dukungan terhadap mereka. (Allen and Brady, 1997:320)

(Rhoades and Eisenberger, 2002:705) menyatakan, “Kepedulian, rasa dihargai dan keanggotaan diyakini berhubungan dukungan organisasi, untuk memenuhi kebutuhan sosial dan emosional anggota organisasi

sehingga peran dan identitas social menjadi terintegrasi dengan organisasi.”

4. Bentuk dukungan organisasi menurunkan tekanan pekerjaan

Dukungan organisasi adalah bagaimana para pekerja diorganisasikan dalam unit-unit formal atau informal untuk mencapai misi dan sasaran strategis; bagaimana tanggung jawab tugas dan jabatan, proses kompensasi, manajemen kinerja individu/anggota organisasi, promosi, komunikasi, rekrutmen, dan perencanaan sukses dikelola. (Mujiasih, 2015:44)Maka dalam penelitian Eisenberger et. al., ini bentuk dukungan organisasi yang dapat menurunkan tingkat stres kerja pada individu adalah promosi dan komunikasi :

a. Promosi

Menurut Hasibuan promosi jabatan merupakan perpindahan yang memperbesar authority dan responbility individu ke jabatan yang lebih tinggi di dalam suatu organisasi sehingga hak, status, dan penghasilan mereka akan semakin besar. Hal ini berarti seseorang memperoleh promosi jabatan akan memiliki wewenang dan tanggung jawab yang lebih besar karena memperoleh jabatan yang lebih tinggi. Selain itu efek yang ditimbulkan adalah hak, status, dan penghasilan yang berupa upah/gaji dan tunjangan lainnya, akan bertambah dibandingkan dengan jabatan yang diperoleh sebelumnya. (Hasibuan, 2006:76)

b. Komunikasi

Komunikasi merupakan hubungan atau kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan masalah hubungan atau dapat diartikan sarana menukar pendapat atau sebagai kontak antara manusia secara individu atau kelompok. Jika komunikasi yang terjadi dalam suatu organisasi lancar maka hal ini dapat menyebabkan suasana yang harmonis dalam organisasi dan hal ini dapat menyebabkan penurunan terhadap stres yang terjadi dalam organisasi. (Purwanto, 2011:127)

1) Komunikasi vertikal dari atas kebawah

Aliran komunikasi dari manajer ke bawahan tersebut, umumnya terkait dengan tanggung jawab dan kewenangannya dalam suatu organisasi. Seorang manajer yang menggunakan jalur komunikasi ke bawah memiliki tujuan untuk menyampaikan informasi, mengarahkan, pekerjaan kepada atasan langsungnya, mengetahui rincian kerja mereka, atau untuk memaksa mereka tunduk pada peraturan perusahaan, komunikasi di sini melakukan fungsi kendali.

a) Fungsi motivasi : Komunikasi memelihara motivasi dengan memberikan penjelasan kepada para individu tentang apa yang harus dilakukan, seberapa baik pekerjaan, dan apa yang harus dilakukan untuk meningkatkan kinerja.

b) Fungsi pernyataan emosi : Komunikasi adalah jalan untuk menyatakan emosi perasaan dan pemenuhan kebutuhan sosial.

c) Fungsi informasi : Fungsi informasi memberikan informasi bagi perseorangan atau kelompok untuk membuat keputusan dengan menyertakan data untuk mengidentifikasi dan mengevaluasi pilihan.

2) Komunikasi vertikal dari bawah ke atas

Dalam struktur organisasi, komunikasi dari bawah ke atas berarti alur pesan yang disampaikan berasal dari bawah menuju ke atas. Pesan yang ingin disampaikan mula-mula berasal dari para individu yang selanjutnya disampaikan ke jalur yang lebih tinggi.

3) Komunikasi horizontal

Komunikasi horizontal atau sering disebut juga dengan istilah komunikasi lateral, merupakan komunikasi yang terjadi antara bagian-bagian yang memiliki posisi sejajar/ sederajat dalam suatu organisasi. Tujuan komunikasi horizontal antara lain untuk melakukan persuasi, mempengaruhi, dan memberikan informasi kepada bagian atau departemen yang memiliki kedudukan sejajar.

4) Komunikasi diagonal

Bentuk komunikasi yang satu ini memang agak lain dari beberapa bentuk komunikasi sebelumnya. Komunikasi diagonal melibatkan komunikasi antara dua tingkat organisasi yang berbeda. (Purwanto, 2011:128)

C. Perspektif Islam

1. Telaah Teks Psikologi Tentang Tekanan Pekerjaan

a. Sample Teks

Tekanan kerja adalah satu bahaya yang dapat mempengaruhi kesehatan emosi dan fisik pada seorang pegawai sekaligus memberi kesan negatif yang dapat menurunkan prestasi (Pflanz et al., 2006 : 879)

Puncak utama tekanan kerja adalah kekurangan kemampuan , beban kerja yang tinggi, masa kerja yang panjang, jadwal kerja dan waktu bersama keluarga sering bertembung, tuntutan tugas, masalah disiplin pegawai, masalah dengan pihak atasan dan beberapa lainnya berkaitan seperti kepemimpinan, gaji, kekurangan materi dan sikap negatif terhadap rekan kerja. (Pflanz, and Ogle 2006 : 863)

Stres kerja yang dirasakan para karyawan dapat menghambat dalam tugas yang dibebankan, dimana manusia cenderung mengalami stres apabila ia kurang mampu mengadaptasikan keinginan-keinginan dengan kenyataan-kenyataan yang ada, baik kenyataan yang ada di dalam maupun di luar dirinya (Anoraga, 2001).

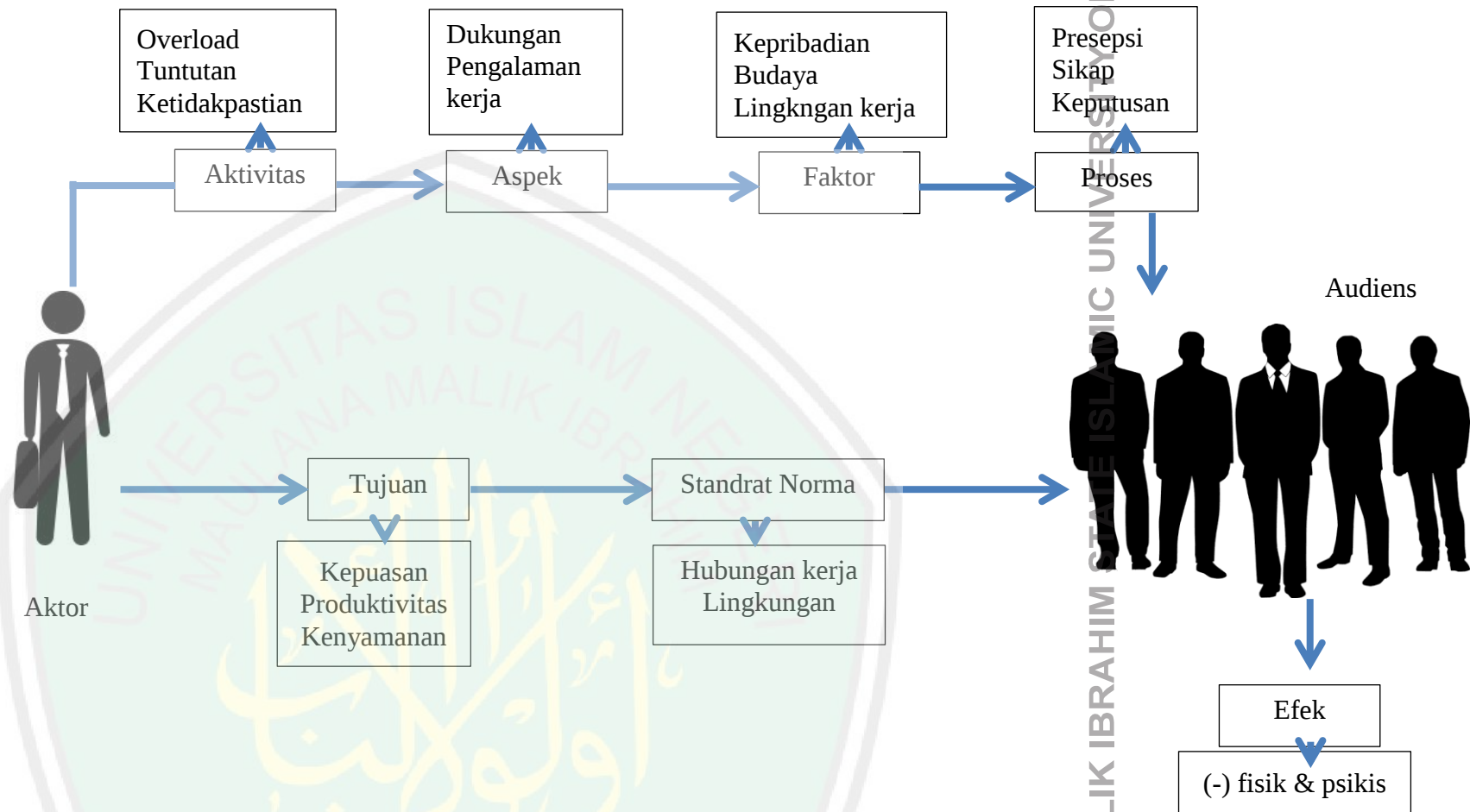
Tekanan pekerjaan yang mengakibatkan stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang. Stres yang tidak dapat diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi dengan lingkungannya, baik lingkungan pekerjaan maupun di luar pekerjaan. (Siagian, 2009:300)

Tekanan kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Sebagai hasilnya, pada diri para karyawan berkembang berbagai macam gejala stres yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka. Handoko (2011:200)

Berdasarkan Mangkunegara mendefinisikan stres atau tekanan kerja sebagai rasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaannya. Stres kerja dapat terjadi pada setiap jajaran, baik pemimpin (manajer) maupun yang dipimpin, staf dan para tenaga ahli/profesional di lingkungan suatu organisasi. Nawawi (2006:345)

Tekanan pekerjaan menjadi perhatian yang semakin meningkat karena mempunyai implikasi ekonomi yang signifikan untuk organisasi melalui ketidakpuasan karyawan (Jagdish K. Dua, 1994 : 98).

b. Pola Teks Psikologi Tekanan Pekerja

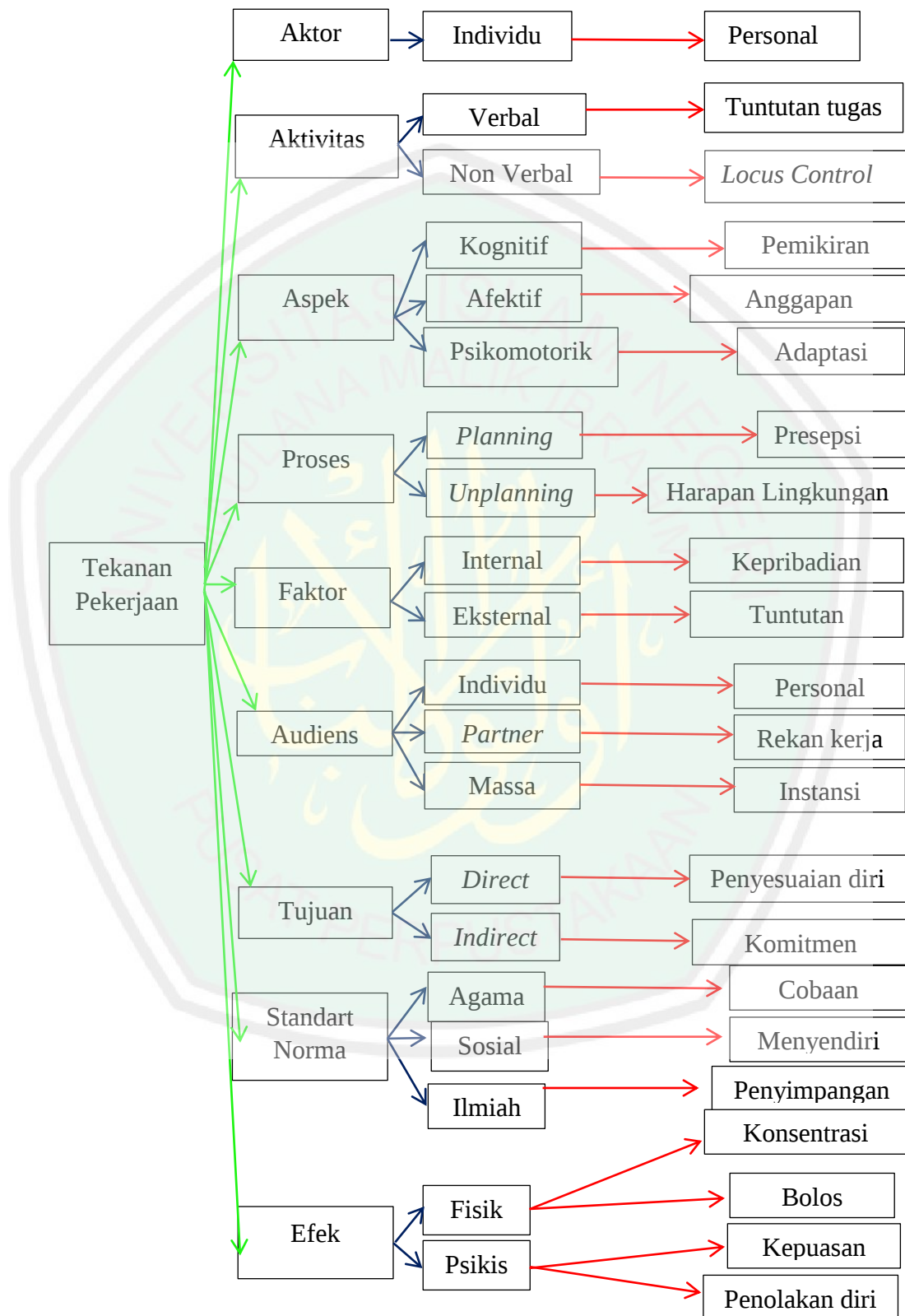


c. Analisis Komponen Teks

Tabel 2.1 Analisisn Komponen Teks Tekanan Pekerjaan

No.	Komponen	Kategori		Deskripsi
1.	Aktor	Individu		- Personal, Diri sendiri
2.	Aktivitas	Verbal		- Tuntutan tugas - Tertekan
		Non Verbal		- <i>Locus control</i> - Permusuhan
3.	Proses	<i>Planning</i>		- Pengalaman masa lalu - Sikap - Presepsi
		<i>Unplanning</i>		- Emosi - Harapan lingkungan - Keputusan
4.	Aspek	Kognitif		- Kondisi ketegangan
		Afektif		- Anggapan
		Psikomotorik		- Keterampilan
5.	Faktor	Internal		- Karakteristik, kepribadian
		Eksternal		- Kebudayaan, tuntutan, lingkungan kerja
6.	Audiens	Individual		- Personal
		Partner/ Small Group		- Rekan kerja - Keluarga
		Massa		- Instansi
7.	Tujuan	<i>Direct</i>		- Penyesuaian diri
		<i>Indirect</i>		- Komitmen
8.	Standart Norma	Agama		- Cobaan
		Sosial		- Dikucilkan, menyendiri
		Ilmiah		- Penyimpangan
9.	Efek	Fisik	Positif	Konsentrasi
			Negatif	Mudah terserang penyakit
		Psikis	Positif	Kepuasan
			Negatif	Penolakan diri

d. Peta Konsep Teks Psikologi



Gambar 2.2 Peta Konsep Teks Psikologi Tekanan Pekerjaan

e. Simpulan Teks

1) Umum

Tekanan pekerjaan merupakan sumber-sumber potensial dari beberapa faktor yang dapat menekan individu seperti faktor lingkungan, faktor organisasi dan faktor personal sehingga individu membutuhkan dukungan sosial, keyakinan lokus kontrol, keyakinan diri, persepsi dan pengalaman kerja agar tidak menimbulkan konsekuensi yang menjadikan gejala-gejala fisiologis, psikologis dan perilaku dapat merugikan diri sendiri.

2) Partikular

Tekanan pekerjaan merupakan perasaan individu dengan beberapa tuntutan tugas yang berlebihan sehingga aktivitas tersebut mampu mengubah mood individu menjadi jelek, memiliki *locus of control* rendah dan sampai menimbulkan sebuah permusuhan. Aktivitas pengalaman kerja yang dimiliki individu mampu menimbulkan keputusan persepsi dan sikap yang terkadang tidak sesuai dengan harapan lingkungan dan menyebabkan emosi menjadi yang tidak stabil. Proses tersebut dapat membentuk karakteristik yang menjadikan individu merasa dikucilkan sehingga melakukan perilaku yang menyimpang seperti penolakan diri dari lingkungan dan mudah terserang penyakit sehingga produktivitas dan kepuasan kerja menurun.

2. Telaah Teks Islam tentang Tekanan Pekerjaan

a. Sample Teks

1) Surat Al Isra' ayat 83

وَإِذَا أَنْعَمْنَا عَلَى الْإِنْسَانِ أَعْرَضَ وَنَأَى بِجَانِبِهِ وَإِذَا مَسَّهُ الشَّرُّ كَانَ يَئُوسًا (٨٣)

Artinya : “Dan apabila Kami berikan kesenangan kepada manusia niscaya berpalinglah dia; dan membelakang dengan sikap yang sombong; dan apabila dia ditimpa kesusahan niscaya dia berputus asa”.

Tentang respon tekanan yang bersifat negatif dalam kehidupan sehari-hari dapat menimbulkan sifat frustrasi karena banyaknya tuntutan pekerjaan dari atasan, lingkungan serta rekan kerja yang tidak saling support, individu akan mencari ketenangan dengan mengonsumsi obat-obat terlarang seperti narkoba. Seperti dalam Najati (2001 : 254) bahwa ketika seseorang berlebihan dalam memenuhi berbagai dorongan, dan tidak mampu untuk mengendalikan dan menguasainya, maka akan mengakibatkan penyimpangan dorongan-dorongan itu dari tujuan yang sebenarnya.

2) Surat Jumu'ah ayat 10

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ (١٠)

Artinya: “Apabila telah ditunaikan shalat, Maka bertebaranlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah sebanyak-banyaknya supaya kamu beruntung.”

Bekerja merupakan perintah langsung dari Allah kepada umat manusia atau individu agar mereka mencari penghidupan di

dunia sebagai bekal di akhirat. Bekerja menurut Islam bukan hanya sebatas untuk mendapatkan uang untuk tetap bertahan hidup. Tapi lebih kepada bagaimana seorang Muslim atau individu mampu menempatkan diri di lingkungan yang berbeda untuk menjalin *habluminannas*, selain juga upaya mendekatkan diri kepada Allah. Tanpa bekerja, manusia hanya akan menjadi makhluk yang lemah dan tidak mempunyai daya apapun untuk menolong dirinya sendiri di dunia, apalagi menolong orang lain dalam hidup bermasyarakat.

3) Surat Yusuf ayat 87

يَا بَنِيٰ اٰدَهْبُوا فَتَحَسَّسُوا مِنْ يُوسُفَ وَآخِيهِ وَلَا تَيَاسُّوا مِنْ رَّوْحِ اللّٰهِ اِنَّهٗ لَا يَيْئَسُ مِنْ رَّوْحِ اللّٰهِ اِلَّا الْقَوْمُ الْكَافِرُونَ (٨٧)

Artinya: “Hai anak-anakku, pergilah kamu, maka carilah berita tentang Yusuf dan saudaranya dan jangan kamu berputus asa dari rahmat Allah. Sesungguhnya tiada berputus asa dari rahmat Allah, melainkan kaum yang kafir”.

Tuntutan pekerjaan saat ini, membuat sebagian orang merasa frustrasi dan stres karena beban dan tanggung jawab yang terlalu besar. Perasaan semacam ini seringkali menghinggapikan pikiran setiap individu bahwa betapa dunia ini kejam membuat individu harus selalu merasa lelah dan tidak berdaya menghadapi persaingan perkembangan global yang terjadi saat ini, sehingga stres karena tuntutan pekerjaan yang terlalu berat menjadikan manusia berputus asa dari rahmat Allah Swt.

4) Hadist :

لَلّهُمَّ إِنِّي أَعُوذُ بِكَ مِنَ الْحَمِّ وَالْحَزَنِ وَأَعُوذُ بِكَ مِنَ الْعَجْزِ وَالْكَسَلِ
وَأَعُوذُ بِكَ مِنَ الْجُبْنِ وَالْبُخْلِ وَأَعُوذُ بِكَ مِنْ غَلَبَةِ الدَّيْنِ وَقَهْرِ الرِّجَالِ

Artinya : “Ya Allah ya Tuhan kami, sesungguhnya aku berlindung kepada-Mu daripada keluh kesah dan dukacita, aku berlindung kepada-Mu dari lemah kemauan dan malas, aku berlindung kepada-Mu daripada sifat pengecut dan kikir, aku berlindung kepada-Mu daripada tekanan hutang dan kezaliman manusia.” (HR Abu Dawud 4/353)

Delapan sifat yang dijelaskan dalam do'a Nabi tersebut merupakan sumber stres yang banyak menimpa kehidupan manusia. Maka Nabi menganjurkan kepada umatnya agar terhindar dari delapan sifat yang mengakibatkan penyakit hati pada manusia tersebut.

b. Makna Kosakata

1) Surat Al Isra' ayat 83

Tabel 2.2 Surat Al-isra' ayat 83

No.	Teks Islam	Terjemah	Makna Psikologi	Kategori teks
1.	أَنعَمْنَا	Kami Berikan kesenangan	Aspek afektif	Efek
2.	الْإِنْسَانَ	Manusia	Individu	Aktor
3.	أَعْرَضَ	Berpalinglah	Masa lampau	Proses afektif
4.	بِجَانِبِهِ	Sikap sombong	Tinggi hati	Aspek
5.	مَسَّهُ الشَّرُّ	Timpa kesusahan	Punishmen	Efek psikis
6.	يَنُوسًا	Berputus asa	Motivasi rendah	Efek fisik

2) Surat Jumu'ah ayat 10

Tabel 2.3 Surat Jumu'ah ayat 10

No.	Teks Islam	Terjemah	Makna Psikologi	Kategori Teks
1.	قَضَيْتَ	Menunaikan	Simpatik	Proses
2.	الصَّلَاةُ	Shalat	Stimulus	Aktivitas non verbal

3.	فَانْتَشِرُوا	Bertebarkanlah	Komunikasi	Aktivitas verbal
4.	وَابْتَغُوا	Karunia Allah	Reward	Dukungan
5.	تُفْلِحُونَ لَعَلَّكُمْ	Keberuntungan	Reward	Efek positif
6.	اللَّهِ	Allah	Sumber	Sumber
7.	اذْكُرُوا	Mengingat	Kognitif	Aspek kognitif

3) Surat Yusuf ayat 87

Tabel 2.4 Surat Yusuf ayat 87

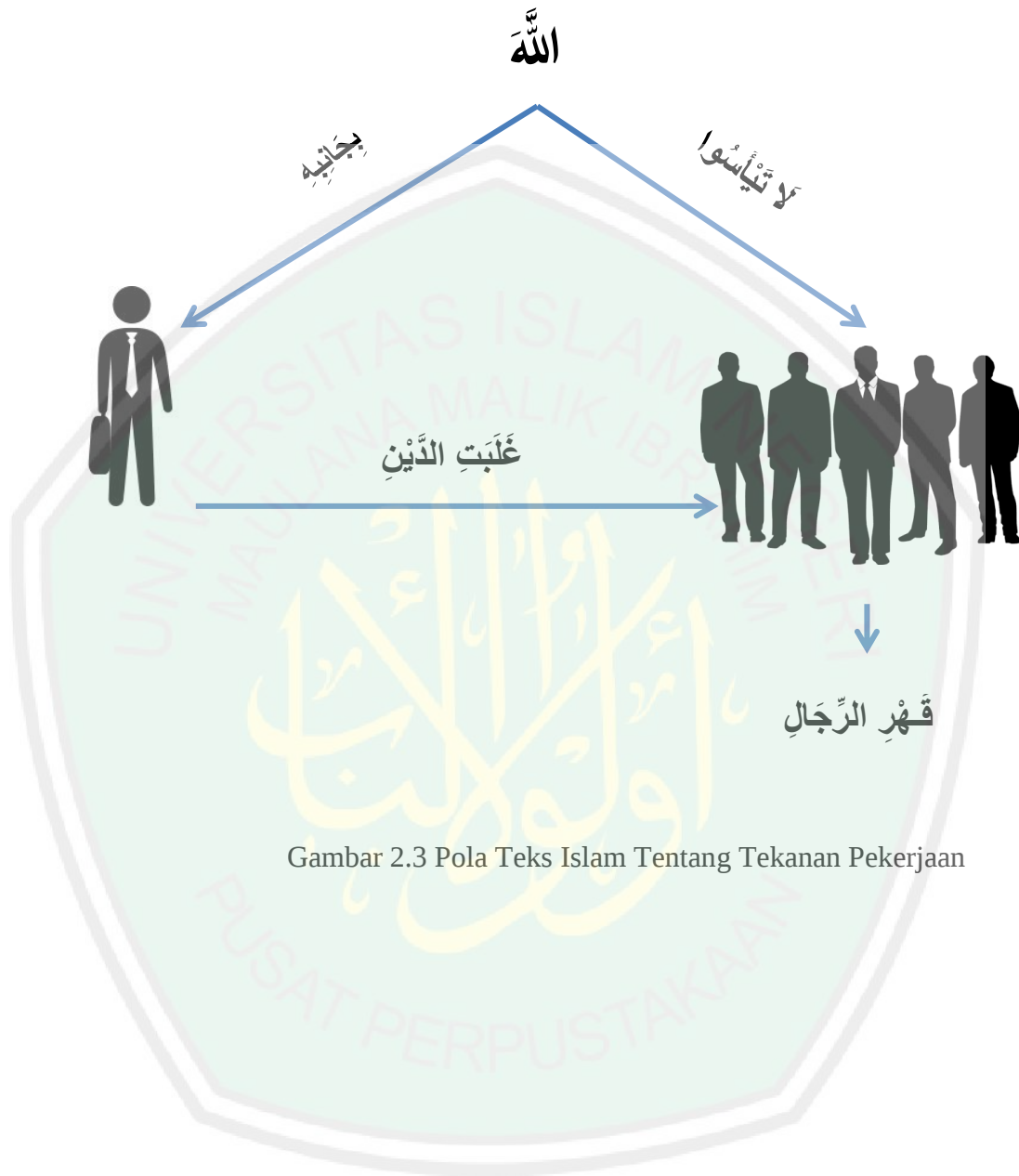
No.	Teks Islam	Terjemah	Makna Psikologi	Kategori Teks
1.	يَا بَنِيَّ	Hai anak-anaku	Kelompok	Small group
2.	اذهبوا	Pergilah kamu	intervensi	Norma ilmiah
3.	فَتَحَسَّسُوا	Mencari berita	perilaku	Proses <i>Planning</i>
4.	يُوسُفَ	Yusuf	Human	Audiens
5.	وَأَخِيهِ	Saudara (lk2)	Gender	Audiens Partner
6.	لَا تَيْأَسُوا	Berputus Asa	Motivasi rendah	Efek psikis negatif
7.	رَوْح	Rahmat	Respon	Dukungan
8.	اللَّهِ	Allah	Sumber	Norma Agama
9.	الْقَوْمِ	Orang kafir	Kelompok	Perilaku menyimpang

4) Hadist HR Abu Dawud 4/353

Tabel 2.5 Hadist HR Abu Dawud 4/353

No.	Teks Islam	Terjemah	Makna Psikologi	Kategori Teks
1.	اللَّهُمَّ	Allah	Sumber	Norma Agama
2.	الْحَمِّ	Berlindung	Kenyamanan	Tujuan
3.	الْحَزَنِ	Keluh kesah	Respon	Efek fisik negatif
4.	الْكَسَلِ	Malas	Kemauan yang rendah	Faktor internal
5.	الْعَجْزِ	Kemauan lemah	Pesimis	Faktor internal
6.	الدَّيْنِ غَلَبَتِ	Tekanan	Konsekuensi	Norma sosial
7.	الرَّجَالِ قَهْرٍ	Kezaliman Manusia	Perilaku menyimpang	Pemberontakan
8.	الْبُخْلِ	Kikir	Perilaku negatif	Efek psikis negatif

c. Pola Teks Islam Tentang Tekanan Pekerjaan



Gambar 2.3 Pola Teks Islam Tentang Tekanan Pekerjaan

d. Analisis Komponen Teks Tekanan Pekerjaan

Tabel 2.6 Analisis Komponen Teks Tekanan Pekerjaan

No.	Komponen	Kategori		Deskripsi
1.	Aktor	Individu		الْإِنْسَانِ
2.	Aktivitas	Verbal		فَانْتَشِرُوا
		Non Verbal		الصَّلَاةَ
3.	Proses	Planning		فَتَحَسَّسُوا
		Unplanning		أَعْرَضَ
4.	Aspek	Kognitif		اذْكُرُوا
		Afektif		أَنْعَمْنَا
		Psikomotorik		قَهْرَ الرِّجَالِ
5.	Faktor	Internal		الْكَسَلِ
		Eksternal		مَسْنَهُ الشَّرِّ
6.	Audiens	Individual		الْإِنْسَانِ
		Partner/ Small Group		يَا بَنِيَّ
7.	Tujuan	Direct		الْحَمِّ
		Indirect		وَابْتَغُوا
8.	Standart Norma	Agama		اللَّهِ
		Sosial		غَلَبَتِ الدِّينِ
		Ilmiah		أَذْهَبُوا
9.	Efek	Fisik	Positif	لَعَلَّكُمْ تَفْلَحُونَ
			Negatif	الْبُخْلِ
		Psikis	Positif	رَوْحِ
			Negatif	لَا تَيْأَسُوا

e. Inventarisasi dan Tabulasi teks Islam Tekanan Pekerjaan

Tabel 2.7 Inventarisasi dan Tabulasi teks Islam Tekanan Pekerjaan

No	Komponen	Kategori	Deskripsi	Makna Teks Ayat	Substansi Psikologi	Sumber	Jumlah
1.	Aktor	Individu	الْإِنْسَانِ	Manusia	Individu	7:52, 10:37, 11:1, 12:111, 16:89, 17:89, 18:54, 26:2, 27:1, 28:2, 4:82, 11:17, 12:111, 20:99, 42:52, 45:8, 45:25, 75:19, 6:155, 7:204, 12:111, 17:39, 18:1, 26:2, 39:23, 39:55	27
2.	Aktivitas	Verbal	فَانْتَشِرُوا	Sebarkan -lah	Prososial	2:164, 42:29	2
		Non Verbal	الصَّلَاةُ	Sholat	Kepribadian	2:38, 2:62, 2:112, 2:262, 2:274, 2:277, 3:103, 3:107, 3:170, 4:173, 5:69, 6:16, 6:48, 6:81, 6:82, 6:127, 7:35, 7:43, 7:49, 7:96, 10:62, 10:64, 10:103, 11:58, 14:27, 15:46, 16:30, 16:32, 16:97, 20:47, 20:123, 21:101, 21:103, 22:54, 24:55, 27:89, 37:40, 39:61, 41:30, 43:68, 43:69, 72:13	43
3.	Proses	Planning	فَتَحَسَّنُوا	Mencari berita	Pembentukan identitas	60:1, 30:46	2
		Unplanning	أَعْرَضَ	Berpaling -lah	Masa lampau	2:170, 2:189, 3:103, 3:130, 4:4, 4:7, 4:19, 4:22, 4:23, 4:119, 4:127, 5:3, 5:103, 5:104, 6:136, 6:137, 6:138, 6:139, 6:140, 6:143, 6:144, 6:150, 6:151, 6:152, 7:28, 7:31, 7:32, 7:173, 8:35, 9:37, 10:59, 10:78,	89

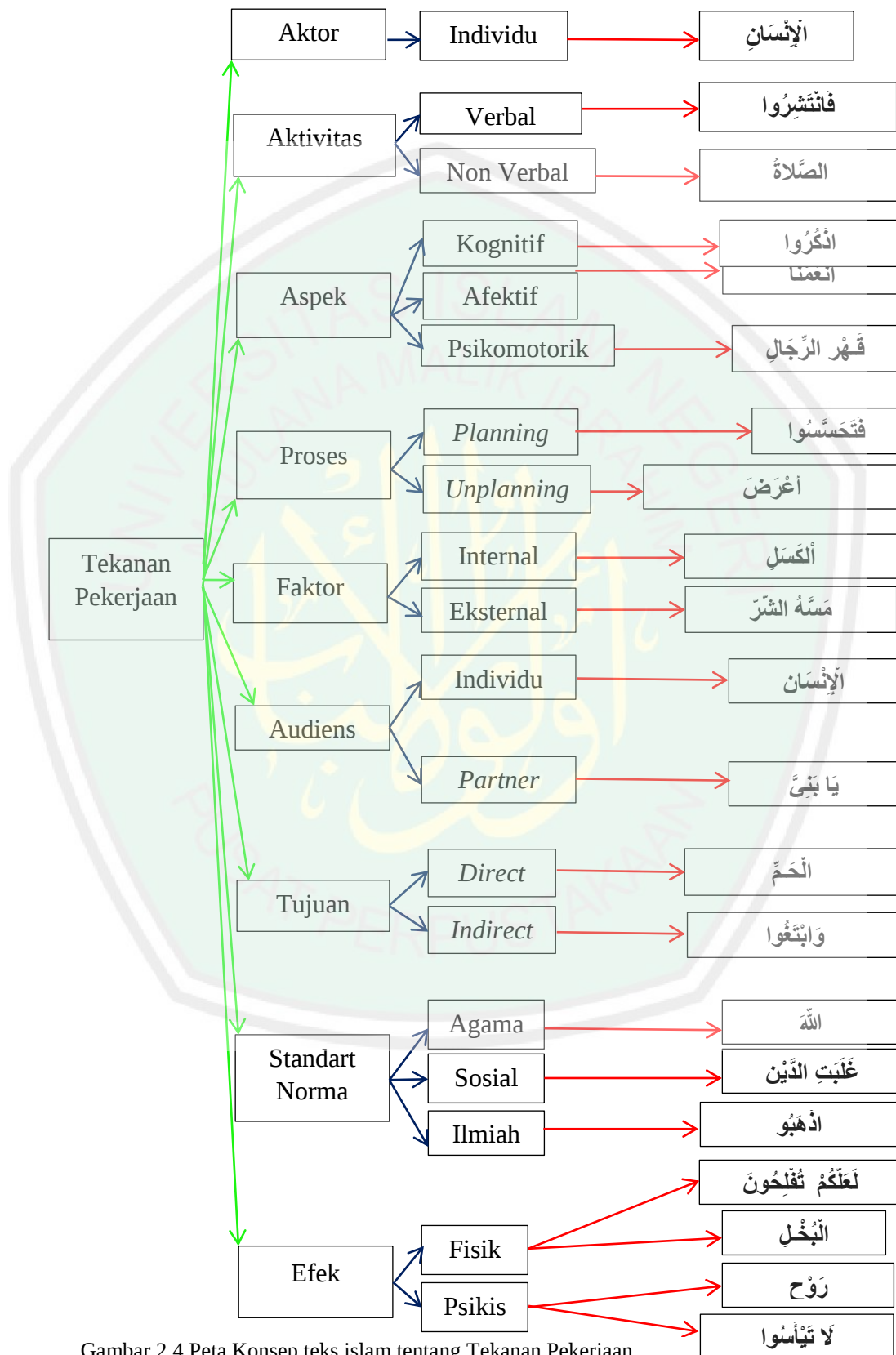
						11:62, 11:87, 11:109, 16:35, 16:56, 16:58, 16:59, 16:62, 17:31, 21:53, 23:24, 24:31, 33:33, 33:37, 36:74, 37:69, 37:70, 43:17, 43:22, 43:23, 47:22, 48:26, 49:11, 53:23, 57:20, 58:2, 60:12, 81:8, 81:9, 83:1, 83:2, 83:3, 89:19, 106:1, 106:2 7:71, 22:71, 26:71, 26:72, 26:73, 26:74, 26:75, 26:76, 29:17, 29:25, 36:74, 37:95, 37:125, 39:3, 53:19, 53:20, 53:23, 71:23	
4.	Aspek	Kognitif	اَذْكُرُوا	Mengingat	Aktualisasi diri	6:157, 48:16, 89:23, 63:9, 62:9, 58:19, 57:16, 51:49, 50:8, 39:28, 39:22, 38:32, 37:143, 33:41, 29:45, 23:110, 21:36, 20:42, 20:34, 30:14, 13:28, 5:91, 3:191,	23
		Afektif	اَنْعَمْنَا	Kami Berikan kesenang - an	Kesejahteraan	83:24, 57:20, 89:15, 66:1, 2:36, 6:44, 6:128, 9:21, 10:70, 4:77, 2:126, 13:26, 16:117, 17:8, 19:75, 21:111, 7:24, 33:16, 33:29, 36: 44, 38:32, 10:98	24
		Psikomotorik	قَهْرُ الرِّجَالِ	Kezaliman Manusia	Perilaku menyimpang	40:31, 33:72, 31:13, 28:29, 27:85, 27:52, 27:14, 26:227, 25:21, 25:4, 20:111, 10:23, 10:13, 7:162, 8:82, 4:168, 4:160,	17
5.	Faktor	Internal	اَلْكَسَلِ	Malas	Stimulus	4:142, 9:54	2
		Eksternal	مَسَّهُ الشَّرِّ	Timpa kesusahan	Punishment	9:25	1
6.	Audiens	Individual	اَلْإِنْسَانِ	Manusia	Personal	7:52, 10:37, 11:1, 12:111, 16:89, 17:89, 18:54, 26:2, 27:1, 28:2, 4:82, 11:17, 12:111, 20:99, 42:52, 45:8, 45:25, 75:19,	27

						6:155, 7:204, 12:111, 17:39, 18:1, 26:2, 39:23, 39:55	
		Partner/ Small Group	يَا بَنِيَّ	Hai anak-anaku	Golongan	33:50, 33:55, 2:54, 60:12, 2:140, 7:141, 7:35, 24:31, 24:58, 2:132, 11:42, 37:102, 64:14, 12:87, 12:67, 20:90, 2:136, 31:33, 7:27, 9:69, 63:9, 7:31, 19:27, 7:26, 7:150, 19:7, 7:85	27
7.	Tujuan	Direct	الْحَمِّ	Berlindung	Kenyamanan	114:6, 114:2, 113:5, 89:9, 75:11, 72:22, 44:20, 42:47, 40:27, 18:27, 24:63, 23:98, 23:97, 23:93, 19:18, 18:63, 15:58, 12:23, 18:16, 18:10, 11:47, 11:80, 2:67	22
		Indirect	وَابْتَغُوا	Karunia Allah	Reward	7:52, 10:37, 11:1, 12:111, 16:89, 17:89, 18:54, 26:2, 27:1, 28:2, 4:82, 11:17, 12:111, 20:99, 42:52, 45:8, 45:25, 75:19, 2:2, 2:23, 3:3, 3:7, 3:60, 3:62, 3:108, 4:82, 5:64, 6:91, 6:92, 6:106, 6:114, 6:155, 6:157, 7:2, 7:3, 7:196, 10:15, 10:37, 12:3, 13:1, 15:9, 17:88, 17:105, 17:107, 18:1, 18:27, 20:4, 25:6, 26:192, 26:193, 26:194, 26:210, 26:211, 27:6, 28:3, 28:44, 28:45, 28:53, 28:85, 28:86, 29:48, 29:51, 32:2, 35:31, 36:5, 37:37, 38:8, 38:29, 38:88, 39:1, 39:23, 39:41, 39:55, 40:2, 41:2, 41:42, 41:52, 42:17, 42:52, 45:2, 45:6, 46:2, 55:2, 56:80, 69:43, 76:23, 81:25, 86:13, 86:14	92

8.	Standart Norma	Agama	الله	Allah	Sumber	2:2, 3:3, 3:138, 4:59, 4:82, 5:15, 5:16, 5:47, 5:48, 5:49, 5:50, 6:66, 6:92, 6:155, 6:157, 7:52, 7:203, 8:24, 9:33, 10:1, 10:37, 10:57, 10:58, 11:1, 11:17, 12:1, 12:3, 12:104, 12:111, 13:31, 14:1, 15:1, 15:87, 16:44, 16:64, 16:89, 16:102, 17:9, 17:41, 17:78, 17:82, 17:89, 17:105, 18:1, 20:99, 21:50, 24:46, 25:1, 26:2, 26:210, 26:211, 27:1, 27:2, 27:6, 27:76, 27:77, 28:2, 28:49, 28:53, 28:86, 29:49, 29:51, 31:2, 31:3, 32:3, 34:50, 35:31, 36:2, 36:4, 36:69, 37:37, 38:1, 38:29, 38:67, 38:87, 38:88, 39:23, 39:27, 39:28, 39:33, 41:3, 41:41, 41:42, 41:44, 41:53, 42:17, 42:52, 43:2, 43:4, 43:43, 44:2, 45:6, 45:20, 46:30, 47:2, 50:1, 52:2, 56:76, 56:77, 56:78, 56:79, 59:21, 61:9, 62:2, 64:8, 65:11, 68:52, 69:40, 69:48, 69:51, 72:2, 72:13, 74:54, 76:29, 77:50, 80:11, 80:12, 81:25, 81:27, 85:21, 85:22, 86:13, 98:2, 98:3, 6:155, 7:204, 12:111, 17:39, 18:1, 26:2, 39:23, 39:55, 2:2, 2:121, 6:155, 10:58, 11:17, 14:1, 16:89, 27:2, 27:77, 31:3, 39:23, 39:55, 42:52, 43:43, 45:20, 46:30, 81:28	153
		Sosial	غَلَبَتِ الدِّينِ	Tekanan hutang	Punishment lingkungan	2:275, 6:93	

		Ilmiah		اُدْهَبُوا	Pergilah kamu	Doktrin	2:61, 11:81, 20:97, 5:24, 12:87, 15:65, 20:42, 20:77, 38:6, 77:29, 12:93, 17:63, 20:43, 25:36, 26:15, 26:52, 68:22, 77:30, 79:17	13
9.	Efek	Fisik	Positif	لَعَلَّكُمْ تَفْلِحُونَ	Keberuntungan-an	Reward	85:11, 64:9, 61:12, 57:12, 48:5, 45:30, 44:57, 28:79, 23:102, 5:119, 5:100, 4:141, 7:69, 6:135, 6:21, 6:16	16
			Negatif	الْبُخْلِ	Kikir	Agresif	2:32, 7:143, 11:45, 11:47, 18:24, 20:12, 20:84, 26:51, 27:19, 2:83, 2:112, 2:177, 2:195, 2:229, 3:134, 3:148, 3:172, 4:125, 4:128, 5:85, 5:93, 7:56, 7:161, 9:91, 9:100, 9:120, 10:26, 11:115, 12:22, 12:78, 12:90, 16:30, 16:90, 16:128, 17:7, 22:37, 28:14, 28:77, 29:69, 31:3, 31:22, 37:80, 37:105, 37:110, 37:121, 37:131, 39:10, 39:34, 46:12, 51:16, 53:31, 55:60, 77:44	54
		Psikis	Positif	رَوْح	Rahmat	Motivasi	17:24, 24:22, 90:17, 2:64, 3:89, 3:155, 4:29, 4:64, 4:66, 4:147, 6:133, 7:56, 14:10, 23:75, 23:109, 24:14, 24:20, 24:21, 27:11, 33:24, 36:43, 36:44, 40:7, 40:9,	18
			Negatif	لَا تَيَاسُوا	Putus Asa	Emosional	12:87, 15:55, 15:56, 17:83, 30:36, 39:53	6
		Total Ayat						

f. Peta Konsep teks islam tentang tekanan pekerjaan



Gambar 2.4 Peta Konsep teks islam tentang Tekanan Pekerjaan

g. Simpulan Teks Islam

1) Umum

Tekanan merupakan kondisi tertentu yang dapat terjadi pada individu (الإنسان) ketika merasa (مَسَّهُ الشَّرُّ) mendapatkan sebuah kesusahan (مَسَّهُ الشَّرُّ) karena mengalami proses yang dipengaruhi oleh faktor internal (الْكَسَلِ) malas maupun eksternal (مَسَّهُ الشَّرُّ) tertimpa kesusahan dengan memberikan tujuan secara langsung maupun tidak langsung yang dapat menimbulkan efek positif dan negatif secara psikis (لَا تَيْأَسُوا) psikis maupun fisik (الْبُخْلِ) kikir.

2) Partikular

Tekanan pekerjaan merupakan aktivitas (الإنسان) individu yang tidak berproses secara sempurna maka individu cenderung (الْبُخْلِ) agresif, (لَا تَيْأَسُوا), sampai melakukan (قَهْرُ الرِّجَالِ) penyimpangan perilaku pada ketentuan norma-norma yang sudah ada. Faktor internal (الْكَسَلِ) malas dan eksternal (مَسَّهُ الشَّرُّ) tertimpa kesusahan menjadi pengaruh utama yang dapat memberikan penilaian pada aspek kognitif (اَذْكُرُوا) mengingat, afektif (أَنْعَمْنَا) kesejahteraan dan psikomotik (قَهْرُ الرِّجَالِ) perilaku menyimpang sehingga individu (الإنسان) menimbulkan efek negatif secara psikis (لَا تَيْأَسُوا) psikis maupun fisik (الْبُخْلِ) kikir.

3. Telaah Teks Psikologi tentang Dukungan Organisasi

a. Sample Teks

Dukungan organisasi mengacu pada persepsi karyawan mengenai sejauh mana organisasi menilai kontribusi, memberi dukungan, dan peduli pada kesejahteraan mereka (Rhoades & Eisenberger, 2002).

Dukungan organisasi merujuk pada keyakinan pegawai mengenai organisasi yang menghargai kontribusi dan peduli pada kesejahteraan pegawai agar pegawai dapat memberikan pelayanan yang maksimal (Haekal, 2006 : 389)

Organisasi juga merupakan sumber penting dari daya sosial-emosional bagi pegawai dengan memberikan dukungan yang menunjukkan bahwa istirahat kerja dan jam pendek memiliki sikap yang lebih baik dan produktivitas yang lebih tinggi dari pada pegawai yang tidak diberikan manfaat atau fasilitas seperti ini (Zagenczyk, 2001 : 49)

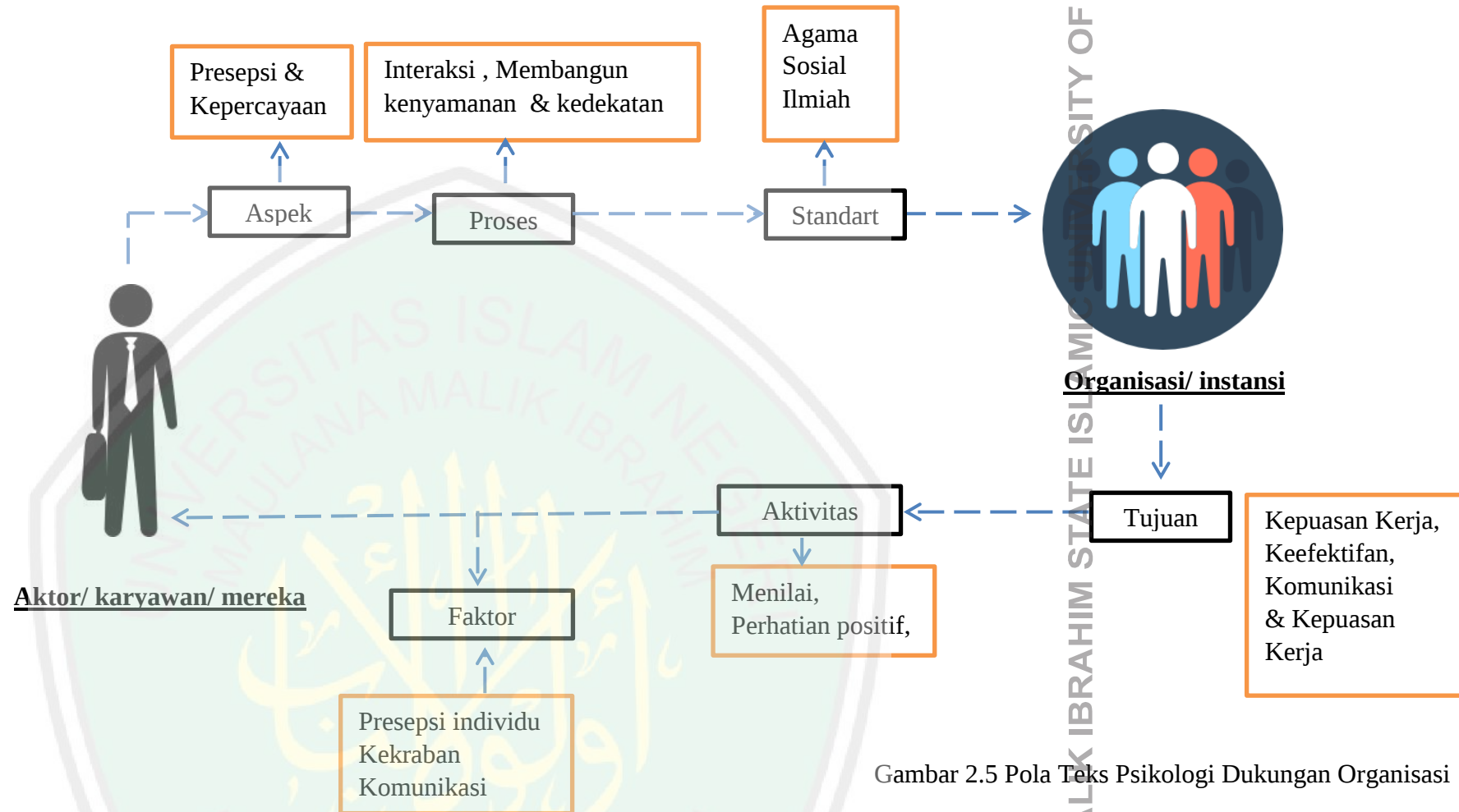
Dukungan organisasi mampu meningkatkan dan memberikan efektifitas pada peningkatan kinerja anggota, tentu saja kinerja akan menghasilkan pengaruh yang sangat signifikan terhadap organisasi, organisasi akan semakin maju seiring dengan dukungan organisasi terhadap kinerja anggotanya sesuai yang diharapkan organisasi, namun hal ini masih perlu dilakukan penelitian lebih lanjut apakah setiap proses memajukan organisasi juga merupakan bagian dari peningkatan kemampuan personel. (Chun dan Tsung, 2012 : 186)

Dukungan organisasi sangat berperan dalam menentukan kinerja personel, dalam penelitiannya juga dijelaskan bahwa dukungan organisasi berhubungan dengan prestasi kerja. dimana perhatian positif yang diberikan oleh organisasi akan memberikan manfaat bagi personel, seperti adanya perasaan diterima dan diakui, memperoleh promosi, mendapatkan gaji, mendapatkan jalur informasi serta kebutuhan lain untuk dapat menjalankan pekerjaannya. (Darolia et al., 2010 : 75)

Dukungan organisasional adalah salah satu cara organisasi yang penting untuk mendukung karyawan dalam berprestasi, karena dukungan organisasional dikenal sebagai faktor kunci dalam meningkatkan motivasi karyawan. (Lam dan Zang, 2003 : 218)

Dukungan organisasional sebagai persepsi global diantara karyawan terhadap cara organisasional untuk menilai kontribusi karyawan dan memperhatikan kesejahteraan mereka. Persepsi ini memiliki kepentingan tertentu, seperti meningkatkan motivasi karyawan untuk organisasional, menyebabkan konsepsi bahwa keuntungan dan kerugian organisasional adalah tanggung jawab karyawan yang berakibat karyawan akan memberikan nilai lebih bagi organisasional (Yanez et al., 2011 : 94)

b. Pola Teks Psikologi Dukungan Organisasi



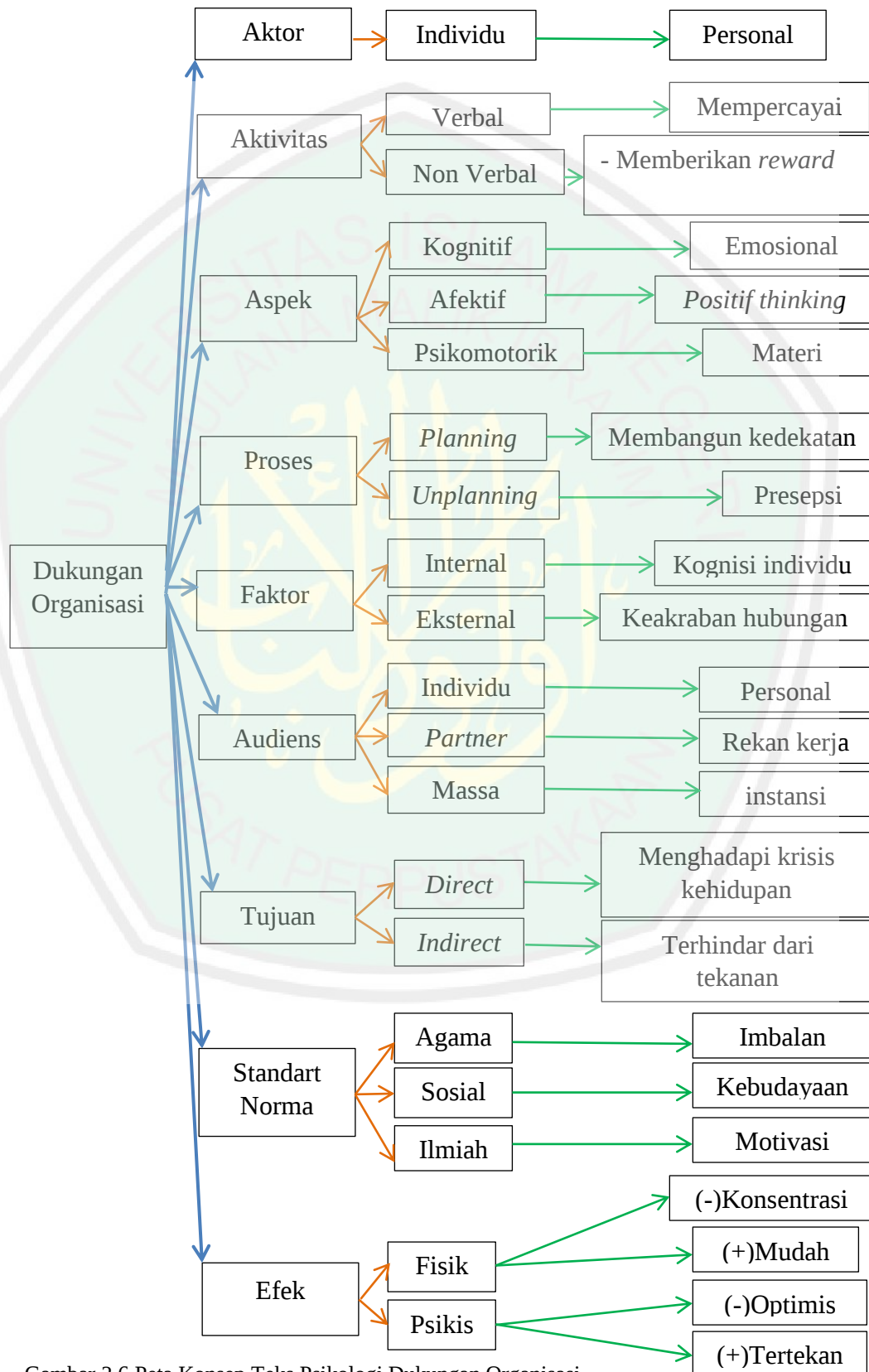
Gambar 2.5 Pola Teks Psikologi Dukungan Organisasi

c. Analisis Komponen Teks Dukungan Organisasi

Tabel 2.8 Analisis Komponen Teks Dukungan Organisasi

No.	Komponen	Kategori		Deskripsi
1.	Aktor	Individu		Diri, personal
		Organisasi		Instansi
2.	Aktivitas	Verbal		Mempercayai
		Non Verbal		Menghargai dengan memberikan <i>reward</i> Membantu/ menolong Memperhatikan
3.	Proses	<i>Planning</i>		Interaksi interpersonal Membangun Kedekatan Memberikan kenyamanan
		<i>Unplanning</i>		Presepsi
4.	Aspek	Kognitif		Sumber emosional
		Afektif		Pengakuan/ kepercayaan seseorang <i>Positif thinking</i>
		Psikomotorik		Materi Bantuan Tingkah Laku
5.	Faktor	Internal		Kognisi Individu Presepsi
		Eksternal		Keakraban hubungan organisasi Dukungan yang diterima
6.	Audiens	Individual		Diri, sendiri
		Partner/ Small Group		Orang terdekat, rekan kerja, keluarga
		Massa		Instansi
7.	Tujuan	<i>Direct</i>		Mengadapi krisis kehidupan
		<i>Indirect</i>		Melindungi dari tekanan
8.	Standart Norma	Agama		Pahala/ imbalan
		Sosial		Kebudayaan
		Ilmiah		Motivasi
9.	Efek	Fisik	Positif	Dihargai, tenang, kompeten
			Negatif	Mudah terserang penyakit
		Psikis	Positif	Optimis dan percaya diri
			Negatif	Tertekan/ stres

d. Peta Konsep Teks Psikologi Dukungan Organisasi



Gambar 2.6 Peta Konsep Teks Psikologi Dukungan Organisasi

e. Simpulan Teks

1) Umum

Dukungan organisasi merupakan persepsi dari seorang individu yang merasa mendapatkan dukungan dari organisasinya yang ada kaitannya dengan memberikan informasi, memberikan inovasi, memberikan kekuatan serta memberikan kebutuhan kerja yang dapat menjadikan seorang individu memiliki komunikasi dan kemampuan berperilaku yang baik untuk menyelesaikan pekerjaannya.

2) Partikular

Pemberian dukungan pada individu merupakan aspek sumber emosional yang mampu menumbuhkan pemikiran positif dan pembentukan tingkah laku yang membangun kedekatan dan rasa nyaman antara individu dengan pekerjaan atau lingkungan organisasinya. Aktivitas dalam bentuk dukungan organisasi menjadikan individu untuk memiliki produktivitas kerja yang baik dengan cara memperhatikan, menghargai dan memiliki kepercayaan pada anggota organisasinya. Faktor dari dukungan organisasi dapat dipresepsikan dengan makna yang berbeda-beda pada setiap individunya, sehingga seorang individu yang memiliki persepsi positif akan dapat menghadapi krisis kehidupan atau menghindari terjadinya tekanan yang secara fisik dapat mengganggu kesehatan tubuh dan secara psikologis dapat menimbulkan rasa pesimis yang berlebihan..

4. Telaah Teks Islam tentang Dukungan Organisasi

a. Sample Teks

1) Surat Al-maidah : 2

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَحْلُوا شَعَائِرَ اللَّهِ وَلَا الشَّهْرَ الْحَرَامَ وَلَا الْهَدْيَ وَلَا الْقَلَائِدَ وَلَا
 آمِينَ الْبَيْتِ الْحَرَامِ يَبْتَغُونَ فَضْلًا مِنْ رَبِّهِمْ وَرِضْوَانًا ۖ وَإِذَا حَلَلْتُمْ فَاصْطَادُوا ۚ
 وَلَا يَجْرِمَنَّكُمْ شَنَاَنُ قَوْمٍ أَنْ صَدُّوكُمْ عَنِ الْمَسْجِدِ الْحَرَامِ أَنْ تَعْتَدُوا ۚ وَتَعَاوَنُوا
 عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَىٰ ۚ وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ ۚ وَاتَّقُوا اللَّهَ ۚ إِنَّ اللَّهَ
 شَدِيدُ الْعِقَابِ

Artinya : “Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu melanggar syi'ar-syi'ar Allah, dan jangan melanggar kehormatan bulan-bulan haram, jangan (mengganggu) binatang-binatang had-ya, dan binatang-binatang qalaa-id, dan jangan (pula) mengganggu orang-orang yang mengunjungi Baitullah sedang mereka mencari kurnia dan keridhaan dari Tuhannya dan apabila kamu telah menyelesaikan ibadah haji, maka bolehlah berburu. Dan janganlah sekali-kali kebencian(mu) kepada sesuatu kaum karena mereka menghalang-halangi kamu dari Masjidilharam, mendorongmu berbuat aniaya (kepada mereka). Dan tolong-menolonglah kamu dalam (mengerjakan) kebajikan dan takwa, dan jangan tolong-menolong dalam berbuat dosa dan pelanggaran. Dan bertakwalah kamu kepada Allah, sesungguhnya Allah amat berat siksa-Nya”.

2) Surat Al-Ashr : 3

إِلَّا الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ وَتَوَاصَوْا بِالْحَقِّ وَتَوَاصَوْا بِالصَّبْرِ

Artinya : “kecuali orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal saleh dan nasehat menasehati supaya mentaati kebenaran dan nasehat menasehati dengan kesabaran”.

3) Surat Al-Balad : 17

ثُمَّ كَانَ مِنَ الَّذِينَ آمَنُوا وَتَوَاصَوْا بِالصَّبْرِ وَتَوَاصَوْا بِالْمَرْحَمَةِ

Artinya : “Dan dia (tidak pula) termasuk orang-orang yang beriman dan saling berpesan untuk bersabar dan saling berpesan untuk berkasih sayang.”

b. Makna Kosakata

1) Surat Al-Maidah ayat 2

Tabel 2.9 Surat Al-Maidah ayat 2

No.	Teks Islam	Terjemah	Makna Psikologi	Kategori Teks
1.	يَا أَيُّهَا	Hai orang-orang	Kelompok	Aktor
2.	آمَنُوا	Beriman	Keyakinan	Aspek psikomotorik
3.	لَا تُجْلُوا	Janganlah melanggar	<i>Locus of control</i>	Aktivitas
4.	شَعَائِرَ	Syari'at	Norma	Norma Agama
5.	اللَّهِ	Allah	Sumber kekuatan	Aktor
6.	السَّهَرِ	Kehormatan	<i>Self confidence</i>	Tujuan
7.	آمِينَ	Mengganggu	<i>possessive</i>	Proses
8.	الْبَيْتِ الْحَرَامِ	Baitul haram	Tempat beribadah	Tujuan
9.	يَبْتَغُونَ	Mereka mencari	Investigasi	Proses <i>Planning</i>
10.	فَضْلًا	Karunia	<i>Reward</i>	Efek Positif
11.	مِنْ رَبِّهِمْ وَرِضْوَانًا	Ridha dari tuhanNya	<i>Reward</i>	Efek Positif
12.	حَلَّلْتُمْ	Menyelesaikan	Tujuan	Tujuan
13.	فَاصْطَادُوا	Berburu	Analisa	Proses
14.	شَنَآنُ	Kebencianmu	Ekspresi	Efek
15.	صَدُوكُمْ	Menghalang-halangimu	Sikap	Faktor
16.	أَنْ تَعْتَدُوا	Berbuat jahat	Konflik	Efek
17.	تَعَاوَنُوا	Tolong-menolong	Empati	Efek fisik
18.	الْبِرِّ	Kebajikan	Norma	Norma sosial
19.	التَّقْوَى	Taqwa	Kelekatan	Efek fisik
20.	الْإِثْمِ	Dosa	Perilaku menyimpang	Efek negatif
21.	الْعُدْوَانِ	Pelanggaran	Perilaku menyimpang	Efek negatif
22.	الْعِقَابِ	Siksaan	<i>Punishment</i>	Efek
23.	شَدِيدُ	Berat	Pengaruh	Efek

2) Surat Al-Ashr ayat 3

Tabel 2.10 Surat Al-Ashr ayat 3

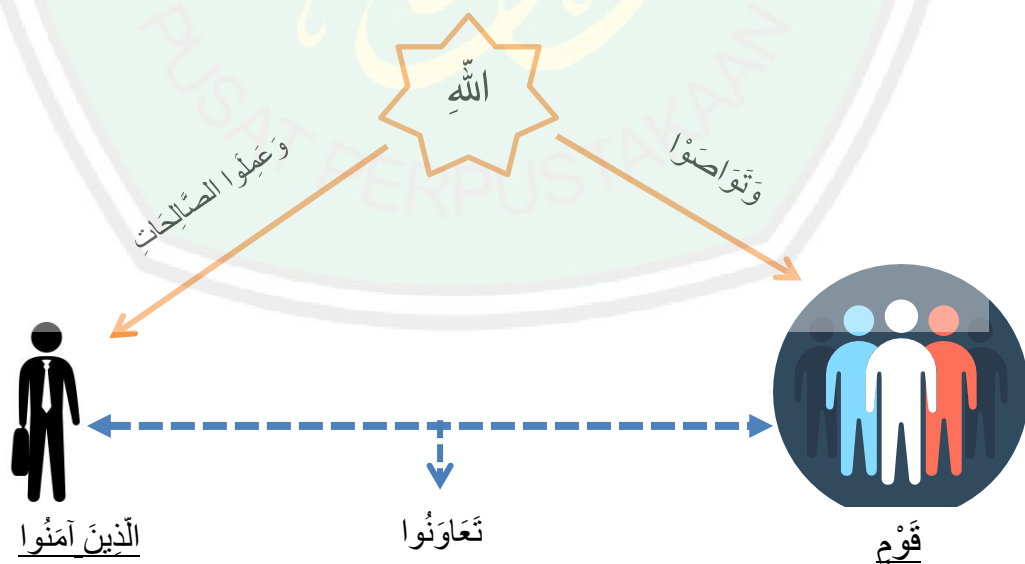
No.	Teks Islam	Terjemah	Makna Psikologi	Kategori Teks
1.	الَّذِينَ آمَنُوا	Orang-orang beriman	Kelompok	Golongan
2.	وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ	Mengerjakan Amal soleh	Prososial	Aktivitas
3.	بِالْحَقِّ	Kebenaran	Kepercayaan	Aspek
4.	بِالصَّبْرِ	Kesabaran	Rendah hati	Efek
5.	وَتَوَاصَوْا	Nasehat-menasehati	Berbagi	Aktivitas

3) Surat Al-Balad ayat 17

Tabel 2.11 Surat Al-Balad ayat 17

No.	Teks Islam	Terjemah	Makna Psikologi	Kategori Teks
1.	آمَنُوا	Beriman	Keyakinan	Aspek
2.	وَتَوَاصَوْا	Menasehati	Perhatian	Aktivitas
3.	بِالصَّبْرِ	Bersabar	Rendah hati	Efek
4.	بِالْمَرْحَمَةِ	Kasih sayang	Perbuatan positif	Efek Psikis
5.	مِنَ الَّذِينَ	Orang-orang	Kumpulan	Golongan

c. Pola Teks Islam Tentang Dukungan Organisasi



Gambar 2.7 Pola Teks Islam Tentang Dukungan Organisasi

d. Analisis Komponen Teks Dukungan Organisasi

Tabel 2.12 Analisis Komponen Teks Dukungan Organisasi

No.	Komponen	Kategori		Deskripsi
1.	Aktor	Individu		الَّذِينَ آمَنُوا
		Organisasi		قَوْمٍ
2.	Aktivitas	Verbal		يَبْتَغُونَ
		Non Verbal		تَعَاوَنُوا
3.	Proses	Planning		آمِينَ
		Unplanning		صَدُّوكُمْ, فَاصْطَادُوا
4.	Aspek	Kognitif		حَلَّلْتُمْ
		Afektif		التَّقْوَى
		Psikomotorik		وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ
5.	Faktor	Internal		بِالصَّبْرِ
		Eksternal		فَضْلًا, مِنْ رَبِّهِمْ وَرِضْوَانًا
6.	Audiens	Individual		الَّذِينَ آمَنُوا
		Massa		قَوْمٍ
7.	Tujuan	Direct		الشَّهْرَ
		Indirect		بِالْحَقِّ, الْبِرِّ
8.	Standart Norma	Agama		اللَّهِ
		Sosial		شَعَائِرَ, لَا تُحِلُّوا
		Ilmiah		وَتَوَاصَوْا, بِالصَّبْرِ
9.	Efek	Fisik	Positif	وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ
			Negatif	الْعِقَابِ
		Psikis	Positif	بِالْمَرْحَمَةِ
			Negatif	شَنَّانُ

e. Inventarisasi dan Tabulasi teks Islam

Tabel 2.13 Inventarisasi dan Tabulasi teks Islam Dukungan Organisasi

No	Komponen	Kategori	Deskripsi	Makna Teks Ayat	Substansi Psikologi	Sumber	Jumlah
1.	Aktor	Individu	الَّذِينَ آمَنُوا	Orang-orang beriman	Kelompok	2:38, 2:62, 2:112, 2:262, 2:274, 2:277, 3:103, 3:107, 3:170, 4:173, 5:69, 6:16, 6:48, 6:81, 6:82, 6:127, 7:35, 7:43, 7:49, 7:96, 10:62, 10:64, 10:103, 11:58, 14:27, 15:46, 16:30, 16:32, 16:97, 20:47, 20:123, 21:101, 21:103, 22:54, 24:55, 27:89, 37:40, 39:61, 41:30, 43:68, 43:69, 72:13, 2:38, 2:137, 2:194, 2:249, 2:257, 3:13, 3:55, 3:111, 3:120, 3:122, 3:139, 3:175, 4:45, 4:90, 4:158, 5:11, 5:42, 5:55, 5:64, 5:67, 6:54, 7:64, 7:72, 7:83, 7:117, 7:165, 7:196, 7:200, 8:17, 8:19, 8:26, 8:30, 8:40, 8:62, 8:68, 9:40, 9:51, 9:117, 10:62, 11:41, 11:48, 11:58, 11:66, 11:81, 11:94, 12:21, 14:27, 15:40, 15:42, 15:59, 16:99, 16:100, 16:128, 17:65,	90
		Massa	قَوْمٍ	Kaum	Golongan	6:116, 7:102, 8:26, 26:8, 26:67, 26:103, 26:121, 26:139, 26:158,	106

						26:174, 26:190, 2:214, 2:251, 3:13, 3:68, 3:123, 3:124, 3:125, 3:126, 3:139, 3:148, 3:150, 3:152, 3:160, 4:73, 4:84, 4:139, 4:141, 5:23, 5:56, 6:34, 7:64, 7:72, 7:83, 7:117, 7:118, 7:129, 7:137, 8:10, 8:11, 8:12, 8:17, 8:18, 8:19, 8:26, 8:40, 8:43, 8:44, 8:64, 8:66, 9:14, 9:25, 9:26, 9:32, 9:40, 9:48, 10:90, 10:103, 11:30, 11:49, 11:94, 14:14, 14:47, 20:68, 20:69, 21:9, 21:105, 22:15, 22:38, 22:39, 22:40, 22:60, 22:78, 24:55, 25:31, 28:6, 30:47, 33:9, 33:10, 33:25, 33:26, 36:9, 37:116, 37:171, 37:172, 37:173, 40:51, 47:4, 47:7, 47:35, 48:1, 48:3, 48:4, 48:18, 48:20, 48:21, 48:22, 58:21, 59:2, 61:8, 61:13, 61:14, 63:8, 84:19, 110:1, 110:2	
2.	Aktivitas	Verbal	يَبْتَغُونَ	Mencari	Kelompok	17:57, 107:6, 43:58, 92:1, 78:11, 73:20, 70:31, 66:1, 60:1, 59:8, 57:27, 49:12, 48:29, 45:12, 9:48, 36:66, 35:12, 30:46, 30:38, 30:23, 29:69, 28:73, 28:61, 24:33, 23:27, 18:60,	28

						18:10, 17:66, 4:142, 2:272, 17:12, 16:14, 13:22, 11:43, 10:67, 9:112,	
		Non Verbal	تَعَاوُنُوا	Tolong-menolong	Simpatik	59:24, 5:2, 80:5, 23:101, 37:25, 48:29	6
3.	Proses	Planning	آمِنَ	Beriman	Empati	16:16, 16:48, 16:66, 16:67, 16:68, 16:69, 16:78, 16:79, 16:81, 20:54, 21:30, 21:31, 21:32, 22:61, 23:80, 23:84, 24:43, 24:44, 25:45, 25:46, 25:47, 25:48, 25:49, 25:53, 25:54, 25:59, 25:61, 25:62, 26:8, 26:24, 26:28, 26:184, 27:60, 27:61, 27:63, 27:64, 28:73, 29:19, 29:44, 29:51, 29:61, 30:19, 30:20, 30:21, 30:22, 30:23, 30:24, 30:25, 30:27, 30:37, 30:46, 30:48, 31:10, 31:20, 31:25, 31:29, 31:31, 34:9, 35:3, 35:9, 35:12, 35:13, 35:27, 35:41, 36:33, 36:37, 36:38, 36:39, 36:40, 36:41, 36:71, 40:81, 42:28, 42:32, 42:33, 43:9, 50:6, 50:7, 50:9, 50:10, 50:11, 51:20, 51:21, 51:49, 52:35, 52:36, 52:37, 52:38, 55:5, 55:6, 55:7, 56:58, 56:59, 56:60, 56:61, 56:63, 56:64, 56:65, 56:68, 56:69, 56:70, 56:71, 56:72,	70

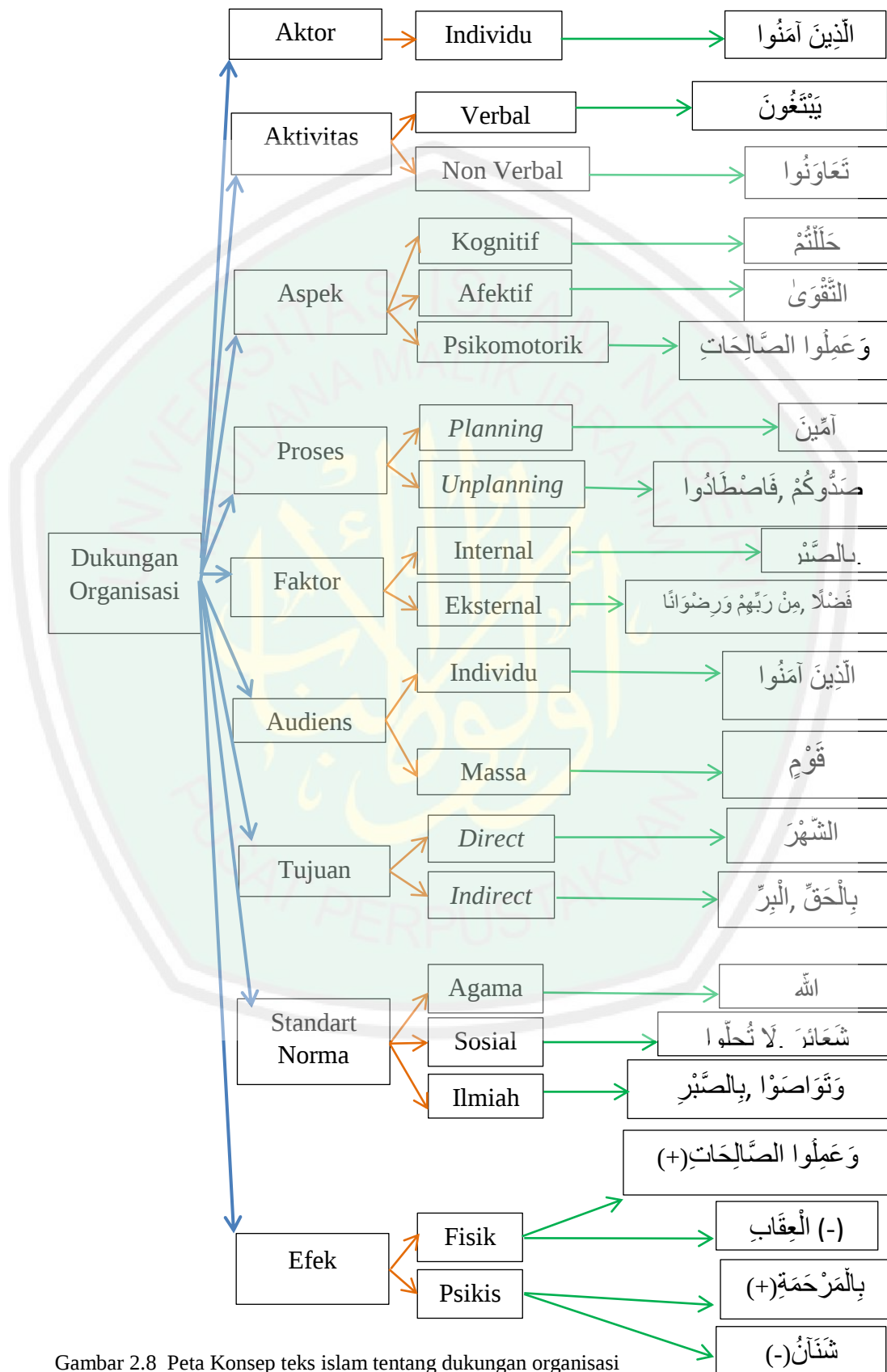
						57:4, 57:6, 57:17, 67:2, 67:3, 67:4, 67:19, 67:30, 78:6, 78:7,	
		Unplanning	فَاصْطَادُوا صَدُوكُمْ	Menghalang -halangi, berburu	Kepercayaan	5:1, 5:2, 5:94, 5:95, 5:96, 6:118, 6:119, 6:121	8
4.	Aspek	Kognitif	حَلَّيْتُمْ	Menyelesai kan	Attitude, fanatik	28:29, 1:5, 2:200, 4:103, 4:127, 5:2, 27:78, 33:37, 38:20, 49:9, 69:27	11
		Afektif	التَّقْوَى	Taqwa	Proses berfikir	9:108, 9:109, 49:13	3
		Psikomotorik	وَعَمَلُوا الصَّالِحَاتِ	Mengerjaka n amal soleh	Kelekatan	4:6, 4:86, 33:39, 3:30, 4:42, 5:109, 6:22, 6:30, 6:128, 6:130, 7:6, 15:92, 15:93, 16:27, 16:56, 16:93, 17:36, 25:17, 26:92, 27:84, 28:62, 28:63, 28:65, 28:74, 28:75, 29:13, 34:40, 34:41, 37:24, 41:47, 43:19, 43:44, 46:34, 51:6, 55:39, 67:8, 81:8, 81:9, 84:8, 88:26, 7:8, 7:9, 23:102, 23:103, 99:7, 99:8, 101:6, 101:8	56
5.	Faktor	Internal	بِالصَّبْرِ	Bersabar	Prososial	3:134, 23:96, 2:153, 2:155, 2:157, 2:177, 2:249, 3:142, 3:200, 7:137, 8:46, 8:66, 11:11, 11:115, 12:90, 13:24, 16:96, 16:110, 16:126, 22:35, 23:111, 25:75, 28:54, 28:80, 29:59, 32:24, 33:35, 38:44, 39:10, 41:35,	66

						42:43, 49:5, 76:12, 90:18, 103:3, 2:177, 2:250, 3:125, 3:142, 3:146, 3:153, 3:200, 8:15, 8:16, 8:45, 8:46, 8:65, 8:66, 33:22, 2:155, 2:156, 2:157, 2:177, 2:214, 2:217, 3:186, 7:125, 7:126, 16:42, 18:69, 28:24, 37:102, 94:5, 94:6	
		Eksternal	مِنْ رَبِّهِمْ وَرِضْوَانًا فَضْلًا	Karunia, Ridha dari Allah	Proses	9:51, 9:59, 88:9, 93:5, 98:8	5
6.	Audiens	Individual	الَّذِينَ آمَنُوا	Orang- orang	Reward	2:38, 2:62, 2:112, 2:262, 2:274, 2:277, 3:103, 3:107, 3:170, 4:173, 5:69, 6:16, 6:48, 6:81, 6:82, 6:127, 7:35, 7:43, 7:49, 7:96, 10:62, 10:64, 10:103, 11:58, 14:27, 15:46, 16:30, 16:32, 16:97, 20:47, 20:123, 21:101, 21:103, 22:54, 24:55, 27:89, 37:40, 39:61, 41:30, 43:68, 43:69, 72:13, 2:38, 2:137, 2:194, 2:249, 2:257, 3:13, 3:55, 3:111, 3:120, 3:122, 3:139, 3:175, 4:45, 4:90, 4:158, 5:11, 5:42, 5:55, 5:64, 5:67, 6:54, 7:64, 7:72, 7:83, 7:117, 7:165, 7:196, 7:200, 8:17, 8:19, 8:26, 8:30, 8:40,	70

						8:62, 8:68, 9:40, 9:51, 9:117, 10:62, 11:41, 11:48, 11:58, 11:66, 11:81, 11:94, 12:21, 14:27, 15:40, 15:42, 15:59, 16:99, 16:100, 16:128, 17:65, 17:103, 18:16, 20:38, 20:39, 20:40, 20:46, 20:68, 20:77, 20:123, 21:9, 21:69, 21:70, 21:71, 21:74, 21:76,	
		Massa	قَوْمٍ	Kaum	Golongan	6:92, 26:214, 2:217, 3:140, 3:186, 3:195, 5:57, 5:58, 9:13, 9:40, 16:126, 16:127, 17:47, 17:76, 21:5, 21:6, 21:36, 22:40, 25:4, 27:70, 29:12, 34:53, 47:13, 52:30, 52:42, 60:1, 60:2, 60:9, 72:19, 83:29, 83:30, 83:31, 83:32, 83:33, 2:212, 34:7, 38:63, 83:29, 83:30, 83:31, 83:32	40
7.	Tujuan	Direct	الشَّهْرَ	Kehormatan	Self confidence	2:273, 4:6, 4:25, 5:5, 23:5, 24:30, 24:31, 24:33, 24:60, 33:35, 66:12, 70:29, 70:30	14
		Indirect	لَا تُحْلُوا بِالْحَقِّ	Kebenaran, jangan melanggar	Kepercayaan, Locus of control	33:53, 8:47, 11:10, 28:58, 2:217, 3:70, 3:71, 3:72, 3:99, 4:61, 4:160, 4:167, 5:43, 5:75, 7:45, 7:86, 8:34, 8:36, 8:47, 9:9, 9:34, 11:19, 14:3, 14:30, 16:88, 16:94, 17:73, 22:25, 31:6, 47:1, 47:32, 47:34, 58:16, 63:2	33

8.	Standart Norma	Agama	الله	Allah	Sumber kekuatan	2:38, 2:137, 2:194, 2:249, 2:257, 3:13, 3:55, 3:111, 3:120, 3:122, 3:139, 3:175, 4:45, 4:90, 4:158, 5:11, 5:42, 5:55, 5:64, 5:67, 6:54, 7:64, 7:72, 7:83, 7:117, 7:165, 7:196, 7:200, 8:17, 8:19, 8:26, 8:30, 8:40, 8:62, 8:68, 9:40, 9:51, 9:117, 10:62, 11:41, 11:48, 11:58, 11:66, 11:81, 11:94, 12:21, 14:27, 15:40, 15:42, 15:59, 16:99, 16:100, 16:128, 17:65, 17:103, 18:16, 20:38, 20:39, 20:40, 20:46, 20:68, 20:77, 20:123, 21:9, 21:69, 21:70, 21:71, 21:74, 21:76, 21:77, 21:84, 21:88, 22:38, 23:27, 23:28, 26:15, 26:52, 26:62, 26:63, 26:118, 26:119, 26:170, 26:218, 27:50, 27:53, 27:57, 28:7, 28:9, 28:20, 28:25, 28:31, 28:35, 29:15,	60
		Sosial	الْبِرِّ شَعَائِرَ	Syari'at, kebajikan	Norma	20:114, 53:5, 2:102, 2:243, 3:154, 3:156, 3:166, 4:78, 7:34, 10:49, 12:67, 12:68, 13:11, 13:39, 17:58, 39:19, 40:6, 41:25, 54:49, 58:10, 64:11, 65:3, 81:29, 3:47, 3:59, 3:128, 4:78, 6:73, 7:178, 7:186, 8:44, 13:11,	

f. Peta Konsep teks islam tentang dukungan organisasi



Gambar 2.8 Peta Konsep teks islam tentang dukungan organisasi

g. Simpulan Teks Islam

3) Umum

Dukungan organisasi merupakan suatu bentuk motivasi dalam bentuk menolong (تَعَاوُنُوا) individu yang mengalami masalah (شَتَانٌ) dengan menumbuhkan sebuah kedekatan (التَّقْوَى) sehingga muncul rasa optimis (الْبِرِّ) dan memiliki semangat dalam melaksanakan tugas dan hidup berorganisasi (الَّذِينَ آمَنُوا).

4) Partikular

Dukungan organisasi merupakan bentuk pemberian kenyamanan (وَتَوَاصَوْا) pada orang lain, dengan cara menasehati (آمَنُوا), mengajak melaksanakan perintah dengan benar (وَعَمِلُوا) (الصَّالِحَاتِ) dan membantu individu menyelesaikan masalahnya (حَلَلْتُمْ) sehingga tujuan untuk diberikan kehormatan (الشَّهْرَ) dan kebenaran (بِالْحَقِّ) memiliki efek yang positif secara fisik individu lebih cenderung melakukan (وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ) sesama individu dan organisasi serta menumbuhkan rasa kasih sayang (بِالْمَرْحَمَةِ) antara organisasi dan individu tersebut.

D. Hubungan Antara Dukungan Organisasi dengan Tekanan Pekerjaan

Dukungan organisasi berperan penting bagi individu dalam organisasi formal ataupun informal untuk mencapai sebuah misi atau tujuan tertentu yang sudah menjadi harapan sebuah organisasi. Dengan memberikan penghargaan kepada anggotanya yang berprestasi sesuai dengan hasil dan keputusan dari

pimpinannya, hal tersebut merupakan reward untuk individu agar dapat meningkatkan motivasi dalam melaksanakan pekerjaannya. Dari sudut pandang yang sama, Anthony seperti mengemukakan bahwa pemecahan masalah manajemen dalam memotivasi individu untuk berperilaku sesuai dengan tujuan organisasi umumnya bersandarkan pada hubungan antara insentif organisasi dengan harapan-harapan pribadi (Ratna, 2006:90) Hal ini didasarkan pada organisasi yang ingin memuaskan kebutuhannya. Insentif positif merupakan pendorong untuk memenuhi kebutuhan yang tidak dapat diperolehnya tanpa menjadi anggota organisasi.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja anggota organisasi adalah membutuhkan dukungan organisasi sebagai salah satu penunjang yang mempengaruhi perilaku individu dari lingkungan individu itu sendiri berdasarkan Nugraheny (Amiruallah, 2009:5). Menurut Mathis dan Jackson dukungan organisasi adalah dukungan yang diterima dari organisasinya berupa pelatihan, peralatan, harapan-harapan dan tim kerja yang produktif (Indaryanti dan Bodroastuti, 2009:65). Dukungan yang positif dari pimpinan dan segenap individu akan menciptakan situasi kerja yang kondusif. Individu yang bekerja dalam organisasi menganggap bahwa dukungan organisasi yang diterimanya tinggi, maka individu tersebut akan mempersepsi lebih positif terhadap organisasi.

Perlakuan yang diberikan oleh organisasi untuk anggota kerjanya merupakan stimulus yang diorganisir dan ditunjukkan dengan memberikan tingkat kepercayaan tertentu dalam bentuk dukungan organisasi dari kontribusi yang mereka lakukan. Apabila dukungan organisasi ini tidak

diterapkan pada karyawan akan terjadi sebuah penurunan motivasi kerja dan prestasi kerjanya yang dapat menimbulkan hambatan – hambatan dalam mengoperasikan pekerjaannya, mengganggu kenormal aktivitas, menurunkan tingkat produktivitas, menurunkan pemasukan dan keuntungan perusahaan.

Permasalahan yang dapat menghambat pekerjaan tersebut dapat menjadikan sebuah tekanan pada individu yang menyebabkan pekerjaan tidak memberikan hasil sesuai yang diharapkan. Ketidakmampuan individu untuk melawan hal tersebut maka rentan menimbulkan stresor seperti frustrasi, konflik, gelisah dan memiliki rasa bersalah yang berlebihan. Stres merupakan respon tubuh yang bersifat tidak spesifik terhadap setiap tuntutan atau beban kerja dari atasnya. Menurut Selye stres dapat muncul apabila seseorang mengalami beban atau tugas berat dan orang tersebut tidak dapat mengatasi tugas yang dibebankan itu, maka tubuh akan berespon dengan tidak mampu terhadap tugas tersebut, sehingga orang tersebut dapat mengalami stres (Handoyo, 2001:62).

Tekanan yang dirasakan oleh individu karena adanya beberapa pekerjaan yang tidak dapat dilakukannya atau tidak sesuai dengan kemampuan yang dia miliki sehingga individu menganggap pekerjaan tersebut menjadi beban kerja. Beban kerja yang terjadi karena adanya dorongan dari beberapa faktor yang menekan individu dalam menyelesaikan tugasnya dalam organisasi tersebut. Seperti adanya sebuah tuntutan waktu dalam menyelesaikan tugasnya, tuntutan dari luar organisasi seperti keluarga, teman dan urusan pribadi, adanya tuntutan pekerjaan yang tidak sesuai dengan hasil yang didapat seperti gaji, tunjangan, dan promosi dan kurangnya

perhatian dari perusahaan tentang kesejahteraan individu. Beban kerja yang terjadi tersebut dapat menjadikan individu mengalami sebuah tekanan apabila individu tidak dapat mengontrol emosinya dengan baik.

Apabila tekanan sudah mencapai titik puncak maka kemampuan maksimum kinerja individu pada titik ini cenderung tidak menghasilkan perbaikan kinerja yang berkelanjutan bila stres yang dialami individu terlalu besar, maka pekerjaan yang dikerjakan akan mulai menurun, karena stres tersebut mengganggu pelaksanaan kerja individu dan akan menghilangkan kemampuan untuk mengendalikannya atau menjadi tidak mampu untuk mengambil keputusan dan perilakunya menjadi tidak menentu. Akibat yang paling ekstrim adalah hasil dari pekerjaan menjadi nol, individu menjadi mudah mengalami gangguan, menjadi sakit, dan tidak kuat lagi untuk bekerja, menjadi putus asa, keluar atau menolak bekerja (Munandar, 2008:373). Gangguan yang dialami oleh individu tersebut disebabkan karena kondisi tertekan dari tuntutan lingkungan organisasinya yang melebihi kemampuan dari individu tersebut.

Sehingga perlu beberapa upaya untuk menurunkan tingkat tekanan pekerjaan yang ada pada individu agar dalam melaksanakan pekerjaannya dapat memberikan hasil sesuai dengan harapan. Upaya-upaya tersebut merupakan dukungan organisasi diberikan pada individu untuk meminimalisir tingkat tekanan pekerjaan yang diberikan untuk mensejahterahkan dan mengembangkan perilaku individu dengan memberikan perhatian, pujian, keakraban dan sumber informasi tertentu.

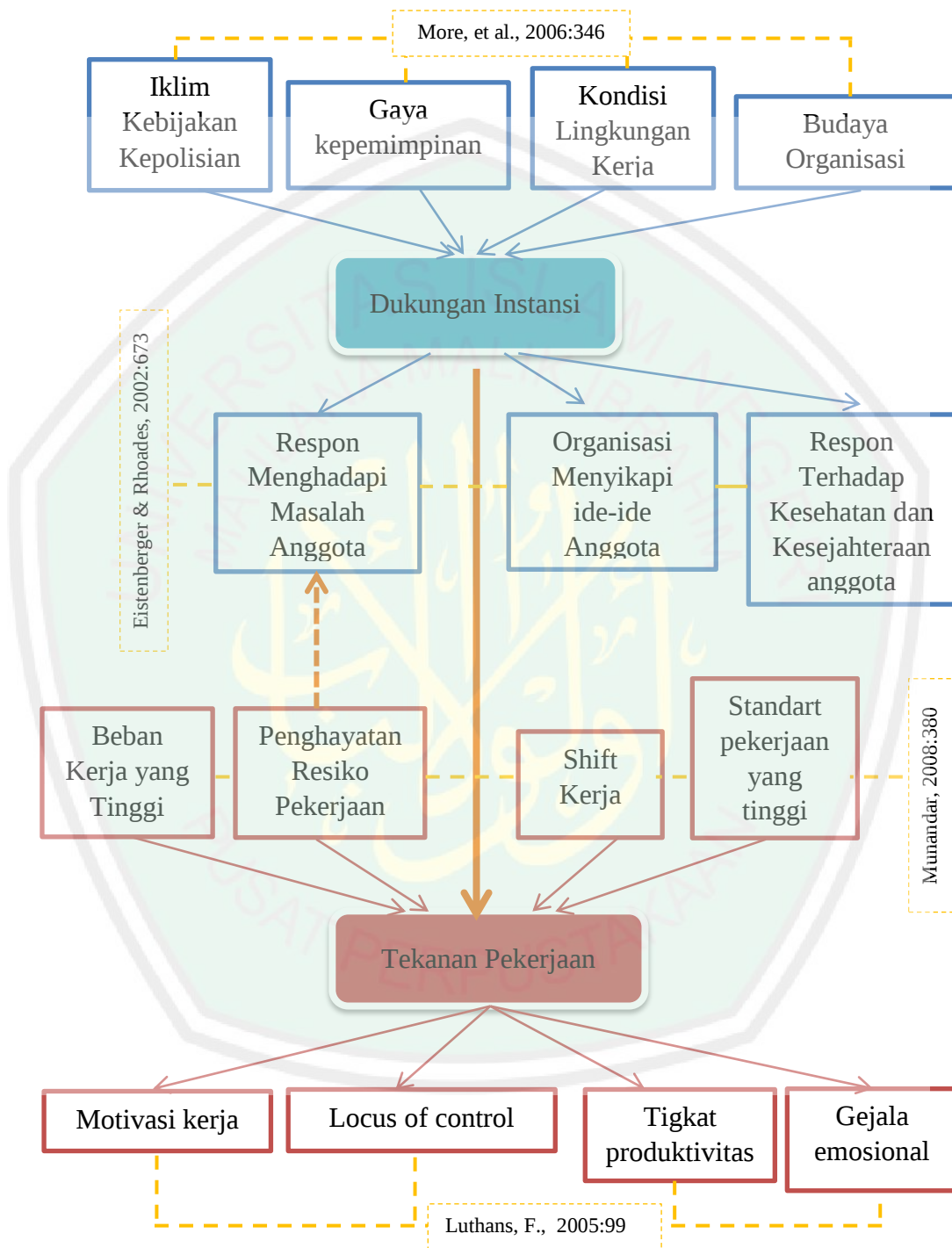
E. Hipotesis

Hipotesis Diartikan sebagai suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul (Arikunto,2002). Dari uraian diatas , hipotesis dalam penelitian ini:

H₁ : Ada hubungan yang signifikan antara dukungan organisasi dengan tekanan pekerjaan pada anggota kepolisian satuan reskrim di Polres Sidoarjo.



Gambar 2.9
Pola Teks Hubungan Antara Dukungan Organisasi dengan Tekanan Pekerjaan



BAB III

METODELOGI PENELITIAN

A. Rancangan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dalam usaha menguji hipotesis yang telah disusun. Dalam penelitian yang bersifat kuantitatif ini, maka proses penelitian banyak menggunakan angka mulai dari pengumpulan, penafsiran, dan penyajian hasil. Penelitian dengan pendekatan kuantitatif deskriptif yaitu, menekankan analisisnya pada data-data numerikal (angka) yang diolah dengan metode statistika (Azwar, 2007:9).

Hasil dari penelitian korelasional dapat menentukan apakah suatu variabel berkorelasi positif atau negatif atau bahkan tidak berkorelasi. Penelitian ini untuk mendapatkan hasil dengan mengetahui hubungan antara dukungan organisasi dengan tekanan pekerjaan pada anggota kepolisian di Polresta Sidoarjo dengan menggunakan desain penelitian kuantitatif deskriptif korelasional.

B. Identifikasi Variabel

Identifikasi variabel merupakan langkah penetapan variabel-variabel utama dalam penelitian dan penentuan fungsi masing-masing. Variabel adalah hal – hal yang menjadi objek penelitian yang ditatap dalam suatu kegiatan penelitian, yang menunjukkan variasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif (Arikunto, 2006:119). Variabel penelitian ini memiliki sebuah peran untuk menentukan variabel bebas yang mengikuti variabel terikat. Variabel

bebas adalah suatu variabel yang variasinya mempengaruhi variabel lain (Hasan, 2006:23).

Dapat dikatakan bahwa variabel bebas (X) adalah variabel yang pengaruhnya terhadap variabel lain yang ingin diketahui . Sedang variabel terikat (Y) adalah variabel penelitian yang dipengaruhi atau disebabkan oleh variabel lain (Hasan, 2006:24). Dalam penelitian ini digunakan dua variabel yakni variabel bebas (independen), yaitu dukungan organisasi dan variabel terikat (dependen), tekanan pekerjaan.

1. Variabel Bebas (X) : Dukungan Organisasi
2. Variabel Terikat (Y) : Tekanan Pekerjaan



C. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah suatu definisi yang mempunyai pengertian pada suatu variabel atau konstruk dengan menspesifikasikan kegiatan maupun memberikan suatu operasional yang diperlukan untuk lebih memahami pengukuran konstruk atau variabel tersebut (Azwar, 2007:74). Definisi operasional merupakan suatu definisi mengenai variabel yang dirumuskan berdasarkan karakteristik-karakteristik variabel tersebut yang dapat diamati. Adapun definisi operasional dari penelitian ini adalah:

1. Dukungan Organisasi adalah bentuk prespektif penerapan perilaku organisasi untuk menyesuaikan diri dan menciptakan organisasi yang dinamis agar sasaran yang dituju dapat tercapai.

2. Tekanan Pekerjaan adalah kondisi yang menekan fisik dan psikologis individu yang disebabkan karena adanya tuntutan dari lingkungan organisasi maupun luar organisasi sehingga timbul rasa ketidaknyamanan dan merasa dirinya terancam oleh lingkungan disekitarnya.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian (Arikunto 2006:130). Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2011:135).

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh anggota kepolisian satuan reskrim diPolres Sidoarjo. Jumlah populasi 50 seluruh anggota kepolisian satuan reskrim diPolres Sidoarjo.

2. Sampel

Sedangkan sampel adalah bagian dari populasi yang diambil melalui cara-cara tertentu yang juga memiliki karakteristik tertentu, jelas, dan lengkap yang bisa dianggap bisa mewakili populasi (Hasan, 2006:26). Apabila subjek penelitian kurang dari 100, lebih baik diambil semua, tetapi jika subyeknya besar atau lebih dari 100 maka dapat diambil antar 10-15% atau 20-25% atau lebih (Arikunto, 2006:131). Secara umum semakin besar sampel maka semakin representative atau lebih tergantung dari :

- a. Kemampuan peneliti dilihat dari waktu, tenaga dan dana
- b. Sempit luasnya wilayah pengamatan
- c. Besar kecilnya resiko yang ditanggung peneliti

Pemilihan teknik pengambilan sampel merupakan upaya penelitian untuk mendapat sampel yang representatif (mewakili), yang dapat menggambarkan populasinya. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik Simple Random Sampling (Sampel Random Sederhana), dimana proses pengambilan sampel dilakukan dengan memberikan kesempatan anggota populasi untuk menjadi anggota sampel. Jadi disini proses memilih sejumlah sampel n dari populasi dari populasi N yang random.

E. Metode Pengumpulan Data

Penting bagi peneliti untuk mengetahui metode dalam pengumpulan data dalam penelitian, karena data merupakan hal utama yang akan menjadi onjek penelitian. Adapun metode alat pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini:

1. Skala

Peneliti memilih skala sebagai metode pengumpulan data karena skala memiliki karakteristik khusus. Skala psikologi ini mengacu pada aspek atau atribut yang lebih efektif, adapun karakter tersebut dikemukakan oleh Azwar (2019:149) sebagai berikut, yaitu:

- a. Stimulasi dari skala berupa pertanyaan yang tidak langsung mengungkapkan atribut yang akan diukur melainkan mengungkapkan satu indikator dari aspek yang berhubungan.

- b. Atribut psikologis diungkapkan secara tidak langsung melalui indikator perilaku yang diuraikan dalam bentuk aitem.
- c. Respon subjek tidak diklarifikasikan dengan jawaban benar atau salah, semua jawaban subjek dapat diterima selama memberikan jawaban yang jujur dan sungguh.

Berdasarkan karakteristik di atas, peneliti beranggapan bahwa skala merupakan metode pengumpulan data yang tepat. Adapun yang digunakan adalah sebagai berikut:

a) Skala Dukungan Organisasi

(Rhoades dan Eisenberger, 2002:674) Skala dukungan organisasi dari teori Eisenberger yang memiliki tiga aspek dengan beberapa indikator yang dipakai peneliti sebagai acuan untuk pembuatan skala mandiri. Adapun *Blueprint* sebagai berikut:

Tabel 3.1 *BluePrint* Skala Dukungan Organisasi

NO.	Aspek	Indikator	Aitem		Jumlah
			F	UF	
1.	Sikap organisasi terhadap ide-ide anggota	Ide anggota sebagai sumbangan konstruktif	1,2	3,4	12
		Ide diwujudkan melalui perencanaan yang matang	5,6	7,8	
		Presepsi positif terhadap dukungan organisasi	9,10	11,12	
2.	Respon dalam menghadapi masalah	Organisasi aktif merespon anggota	15,16	13,14	7
		Memberikan peluang membantu masalah	19	17,18	
3.	Respon terhadap kesehatan dan kesejahteraan anggota	Peduli dengan hasil kerja yang baik	20,21	22,23	11
		Kemampuan menyesuaikan diri dengan lingkungan	24,25	26	
		Memberikan K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja)	27,28	29,30	
Jumlah					30

b) Skala Tekanan Pekerjaan

Skala ini bertujuan untuk mengetahui tingkat tekanan pekerjaan yang dialami oleh anggota kepolisian satuan reskrim di Polresta Sidoarjo. Skala tekanan pekerjaan dari Hurrel (Munandar, 2008:380) yang memiliki lima faktor dengan beberapa indikator yang dipakai peneliti sebagai acuan untuk pembuatan skala mandiri.

Adapun *Blueprint* sebagai berikut:

Tabel 3.2 *BluePrint* Skala Tekanan Pekerjaan

NO	Faktor	Indikator	Aitem		Jumlah
			F	UF	
1.	Faktor Instriksik dalam pekerjaan	Pembagian shift kerja	1,2	3,4	15
		Beban Kerja	5,6	7,8	
		Penghayatan terhadap resiko pekerjaan	9,10	11,12	
		Standart pekerjaan yang tinggi	13	14,15	
2.	Peran Individu dalam organisasi	Pembagian kelompok kerja	18,19	16,17	11
		Konflik peran	20,21	22,23	
		Ketidak pastian pekerjaan	24	25,26	
3.	Pengemban gan Karir	Promosi berlebih	27,28	29,30	8
		Terbatasnya peluang karir	31,32	33,34	
4.	Hubungan dalam pekerjaan	Kepercayaan yang rendah	35,36	37,38	20
		Minat menyelesaikan masalah rendah	39,40	41,42	
		Komunikasi yang tidak sesuai antar pekerja	43,44	45,46	
		Ketegangan psikologis	47,48	49,50	
		Pemberian support yang rendah	51,52, 56	54	
5.	Struktur dan iklim organisasi	Anggota pasif pada support sosial	-	55	5
		Budaya organisasi	57	53	
		Anggota pasif pada jabatan	59	58	
Jumlah					59

Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok tentang kejadian atau gejala social. Skala sikap berisi pernyataan-pernyataan sikap (*attitude statement*), yaitu suatu pernyataan mengenai obyek sikap (Azwar,

2019:8). Pernyataan sikap terdiri atas dua macam, yaitu pernyataan favourable (mendukung atau memihak pada obyek sikap) dan pernyataan yang unfavourable (tidak mendukung objek sikap) Subjek merespon dengan empat kategori, yaitu :

Tabel 3.3 Kategori Respon Subjek

SS	S	TS	STS
Sangat Setuju	Setuju	Tidak setuju	Sangat Tidak Setuju

Penentuan skor ini yang disebut sebagai prosedur penskalaan (*scaling*). Penelitian dapat menggunakan cara pemberian skor yang sederhana yaitu :

Tabel 3.4 Skor Skala

Jawaban	Favourable	Unfavourable
Sangat Setuju	1	4
Setuju	2	3
Tidak setuju	3	2
Sangat Tidak Setuju	4	1

Untuk melakukan kategorisasi item skala dukungan organisasi dan tekanan pekerjaan dinilai dengan cara menjumlahkan keseluruhan nilai respon subjek disetiap masing-masing pola dukungan dan tekanan pekerjaan. Data yang akan dihasilkan dalam bentuk angka dan kategorikan pada masing-masing pola variabel tersebut.

2. Observasi

Observasi adalah suatu kegiatan yang memuat perhatian terhadap suatu objek dengan menggunakan seluruh alat indera. Jadi, mengobservasi dapat dilakukan melalui penglihatan, penciuman, pendengaran, peraba, dan pengecap. Observasi bisa dilakukan dengan tes kuesioner, rekaman gambar, dan rekaman suara (Arikunto, 2002:121)

3. Wawancara

Metode ini digunakan untuk mengetahui lebih dalam tentang informasi sebagai tambahan data dan melengkapi data awal penelitian. Wawancara dilakukan untuk mengetahui jumlah dan jumlah populasi yang akhirnya digunakan sebagai informasi pendukung dalam pembahasan penelitian. Wawancara yang tidak terstruktur.

4. Dokumentasi

Dokumentasi berasal dari kata dokumen yang artinya barang-barang tertulis. Didalam melaksanakan metode dokumentasi, peneliti menyelidiki benda-benda tertulis seperti buku-buku, majalah, dokumen, peraturan-peraturan, notulen rapat, catatan harian, dan sebagainya. Metode ini dipakai untuk menggali data tentang profil perusahaan, peraturan perusahaan, struktur organisasi, dan sebagainya (Arikunto, 2002:121).

F. Reliabilitas dan Validitas

1. Uji Validitas

Validitas berasal dari kata *validity* menunjukkan sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Sehingga alat ukur / instrument pengukur dapat dikatakan mempunyai validitas tinggi apabila alat tersebut menjalankan fungsi ukurnya, atau memberikan hasil ukur yang sesuai dengan maksud dilakukan pengukuran tersebut . tes yang menghasilkan data yang tidak

relevan dengan tujuan pengukuran dikatakan sebagai tes yang memiliki validitas rendah (Azwar, 2009:86).

a. Validitas isi

Aiken (1985) merumuskan formula Aiken's V untuk menghitung content-validity coefficient yang didasarkan pada hasil penilaian dari panel ahli sebanyak n orang terhadap suatu aitem dari segi sejauh mana aitem tersebut mewakili konstruk yang diukur (Azwar, 2009:187)

Gregory (2007) memberikan cara membuktikan validitas isi menggunakan indeks kesepakatan ahli yang disarankan oleh Lawshe dan Martuza (dalam Retnawati, 2016:25). Jika indeks kesepakatan tersebut kurang dari 0,4 maka dikatakan validitasnya **rendah**, jika diantara 0,4-0,8 dikatakan validitasnya **sedang** dan jika lebih dari 0,8 dikatakan **tinggi**.

b. Validitas Konstruk

Pada penelitian ini, uji validitas konstruk dilakukan dengan bantuan komputer SPSS (*Statistical Program For Social Science*) Versi 24.0 *for windows* dengan korelasi *Bevarite Pearson*. Adapun dasar pengambilan keputusan adalah :

- 1) Jika nilai r hitung lebih besar dari r tabel, maka data dinyatakan valid.
- 2) Jika nilai r hitung lebih kecil dari r tabel, maka data dinyatakan tidak valid.

Dimana suatu aitem dikatakan valid jika r dihitung lebih besar dari r tabel dan korelasi $r_{xy} > 0,3$ (sugiyono, 2011:140).

2. Reliabilitas

Reliabilitas instrumen menunjukkan pada satu pengertian dengan memahami instrumen yang cukup dipercaya dan digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen tersudah baik (Azwar, 2007:8). Untuk menguji reliabilitas instrumen peneliti menggunakan uji reliabilitas internal, dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach* Sebagai berikut :

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Keterangan:

r_{11} = reabilitas instrumen
 k = banyaknya butir pertanyaan atau soal
 $\sum \sigma_b^2$ = jumlah varians butir
 σ_t^2 = varians total

Untuk mencari varian butir dengan rumus :

$$\sigma = \frac{(x^2) - \frac{\sum(x)^2}{N}}{N}$$

Keterangan :

σ = Varian tiap butiran Y = Jumlah responden
 X = Jumlah skor butir

Untuk menguji reliabilitas alat ukur yang dipakai dalam penelitian ini adalah program analisa kesahihan butir, dengan menggunakan program SPSS (*statistical program for social science*) 24.0 for windows.

G. Analisa Data

Untuk mengkategorikan dan mengukur tingkat dukungan organisasi dan tekanan pekerjaan, maka digunakan kategorisasi untuk variabel berjenjang dengan mengacu pada mean hipotetik dan standart deviasi dengan bantuan analisis frekuensi SPSS (Statistical Program for Sosial Science) versi 24.0 ,kemudian dilakukan kategorisasi dengan rumus sebagai berikut (Azwar, 2019:134):

- a. Tinggi : $X \geq (M + 1SD)$
- b. Sedang : $(M + 1SD) \leq X < (M + 1SD)$
- c. Rendah : $X < (M + 1SD)$

Keterangan :

M = Rata-rata

SD = Standart Deviasi

Sesuai dengan tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui informasi peneliti menggunakan teknik analisis *one way ANOVA* dengan bantuan SPSS (*Statistical Program for Sosial Science*) versi 24.0 Adapun dasar pengambilan keputusannya adalah:

1. Jika nilai probabilitas signifikan > 0.05 maka tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara dukungan organisasi dengan teknanan pekerjaan.
2. Jika nilai probalitas signifikan < 0.05 maka terdapat perbedaan yang signifikan antara dukungan organisasi dengan teknanan pekerjaan.

Analisis data menggunakan rumus kolerasi *product moment* yaitu analisa yang digunakan untuk menentukan hubungan antara kedua variabel bebas dan variabel terikat dengan bantuan *software* pengolahan data *statistic SPSS 20.0* .penggunaan rumus ini dikarenakan dalam penelitian ini terdapat dua variabel dan fungsinya untuk mencari besarnya hubungan antara kedua variabel tersebut. Adapun rumus kolerasi *product momen person* sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{(\sum x^2 - (\sum x)^2)(\sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

Keterangan :

r_{xy} = Koefisien korelasi *Product Moment*

n = Jumlah responden

$\sum x$ = Jumlah skor tiap-tiap aitem

$\sum y$ = Jumlah skor total aitem

$\sum xy$ = Jumlah hasil antara skor tiap aitem dengan skor total

$\sum x^2$ = Jumlah kuadrat skor aitem

$\sum y^2$ = Jumlah kuadrat skor total

BAB IV

PEMBAHASAN

A. Pelaksanaan Penelitian

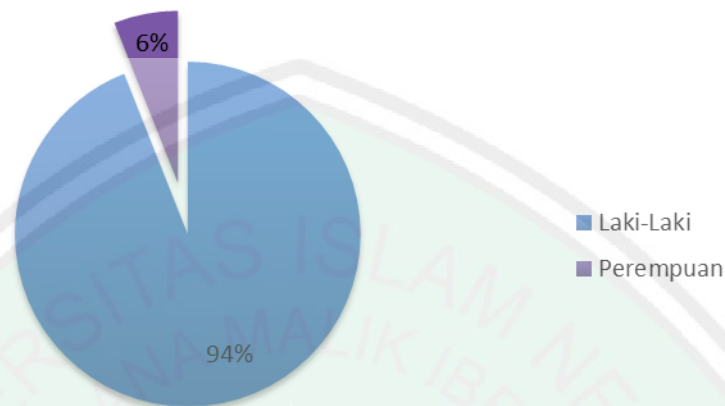
Penelitian ini dilaksanakan pada tanggal 2 juni 2017 sampai 9 juni 2017 oleh anggota satuan reskrim Polresta Sidoarjo yang berjumlah 50 orang. Angket yang disebarkan sebanyak 50 kuesioner dan dikembalikan sesuai dengan jumlah awal. Penyebaran angket dilaksanakan pada tanggal 7 juni 2017 yang berisikan tentang dukungan organisasi dan tekanan pekerjaan.

B. Demografi Responden

Instansi kepolisian ataupun perusahaan manapun memiliki jumlah pegawai yang berbeda, sesuai dengan ketentuannya masing-masing. Jumlah pegawai instansi kepolisian memiliki beberapa kategori yang harus sesuai dengan peraturan yang ditetapkan, seperti Polresta Sidoarjo khususnya pada satuan reskrim memiliki beberapa kategori yang berbeda, akan tetapi anggota kepolisian memiliki kewajiban dan tugas yang sama untuk melayani masyarakat. Kategori tersebut terdapat pada penelitian ini diantaranya adalah jenis kelamin pekerja, usia pekerja, latar belakang pendidikan terakhir pekerja dan lama pekerja bekerja di instansi kepolisian. Kategori-kategori tersebut memiliki pengaruh pada kinerja pegawai dalam menangani dan melayani kasus masyarakat karena pada satuan reskrim memiliki jumlah 50 anggota kepolisian yang tidak sebanding dengan jumlah kriminalitas di masyarakat sidoarjo.

1. Demografi Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Gambar 4.1
Demografi Responden berdasarkan Jenis Kelamin



Sumber : data penelitian diolah (2017)

Berdasarkan **Gambar 4.1** menunjukkan jenis kelamin perempuan terdapat 3 anggota kepolisian satuan reskrim dengan presentase 6% dan berjumlah 47 anggota kepolisian satuan reskrim yang berjenis kelamin laki-laki dengan prosentase 94 %.

Hasil dari prosentase tersebut memberikan penjelasan bahwa responden jenis kelamin laki-laki lebih banyak dari pada jenis kelamin perempuan, jumlah prosentase tersebut menunjukkan bahwa tuntutan pekerjaan pada satuan reskrim harus memiliki karakter seorang polisi yang memenuhi kemampuan teknis dan taktis yang memadai, akan tetapi harus bermental tangguh sehingga tidak mudah *down* saat menghadapi berbagai masalah yang kompleks (Hermawan, 2011:43).

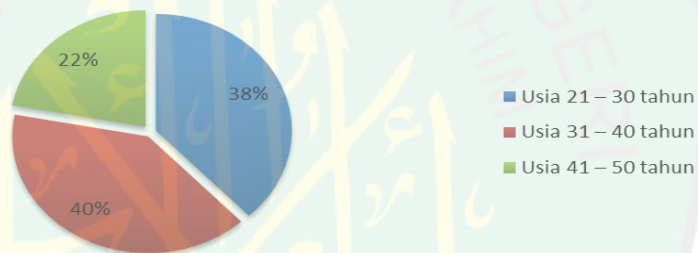
Karakter tersebut merupakan salah satu karakter gender seorang laki-laki yang diantaranya memiliki karakter atau sifat yang kuat, memiliki pemikiran yang rasional, cerdas, pemberani, tangguh, superoir dan

maskulin. Sedangkan gender perempuan memiliki karakteristik lebih emosional, lemah, penakut, inferior dan feminime (Mufida 2008:46). Sehingga anggota satuan reskrim Polresta sidoarjo lebih dominan pada laki-laki yang memiliki karakter sesuai dengan tupoksi bagian reskrim.

2. Demografi Responden berdasarkan Usia

Kelompok usia responden pada penelitian ini dapat dilihat dari gambar berikut ini :

Gambar 4.2
Demografi Responden berdasarkan Usia



Sumber : data penelitian diolah (2017)

Berdasarkan **Gambar 4.2** diketahui bahwa anggota kepolisian satuan reskrim di Polresta Sidoarjo sebagian besar pada usia 31–40 tahun (21 anggota kepolisian satuan reskrim dengan prosentase 40 %) dan pada usia 21–30 tahun (terdapat 19 anggota kepolisian satuan reskrim dengan prosentase 38 %) dan sisanya yang berusia 41–50 tahun (ada 10 anggota kepolisian satuan reskrim dengan prosentase 22 %).

Usia 21-30 dan usia 31–40 tahun merupakan masa usia yang produktif dan merupakan puncak pertumbuhan yang prima (Santrok, 2007:150). Sehingga anggota kepolisian satuan reskrim memiliki kemampuan yang baik dalam menganalisis sebuah permasalahan

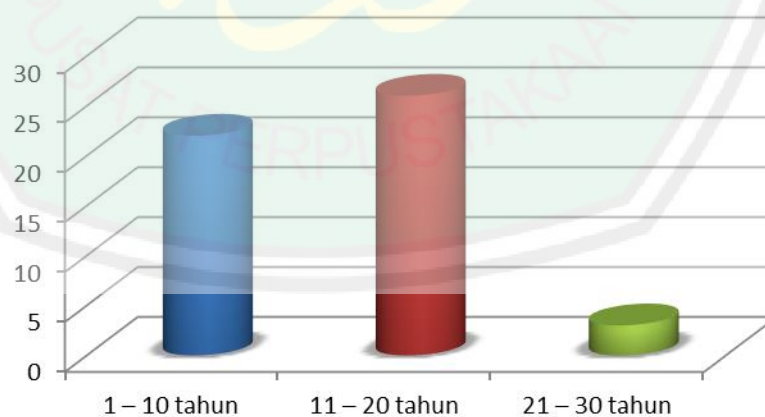
masyarakat yang dapat memberikan hasil yang berakibat positif pada pihak organisasi dan individu.

Usia 41-50 merupakan masa dewasa menengah yang menunjukkan bahwa pada masa ini seorang individu mengalami penurunan keterampilan fisik dan meluasnya sebuah tanggung jawab pada dirinya sendiri sehingga seorang individu memutuskan untuk berusaha meneruskan sesuatu yang bermakna pada generasi berikutnya karena masa ini telah mencapai dan membina kepuasan dalam karirnya. Sehingga pada satuan reskrim usia 41-50 tahun memiliki jumlah anggota yang lebih sedikit dari pada usia 21-40 tahun.

3. Demografi Responden berdasarkan Lama Bekerja

Deskripsi Kelompok lama bekerja responden pada penelitian ini dapat dilihat dari gambar berikut ini :

Gambar 4.3
Demografi Responden berdasarkan Lama Bekerja



Sumber : data penelitian diolah (2017)

Berdasarkan **Gambar 4.3** menunjukkan variasi lama bekerja anggota kepolisian satuan reskrim selama bertugas di Polresta Sidoarjo. Hasil yang diperoleh berdasarkan lama bekerja 11-20 tahun memiliki

jumlah anggota yang lebih banyak dengan jumlah 25 anggota dengan prosentase 50%, dan lama bekerja selama 1–10 tahun terdapat 22 anggota dengan prosentase 44%, sedangkan lama bekerja selama 21–30 tahun terdapat 3 anggota dengan prosentase 6%.

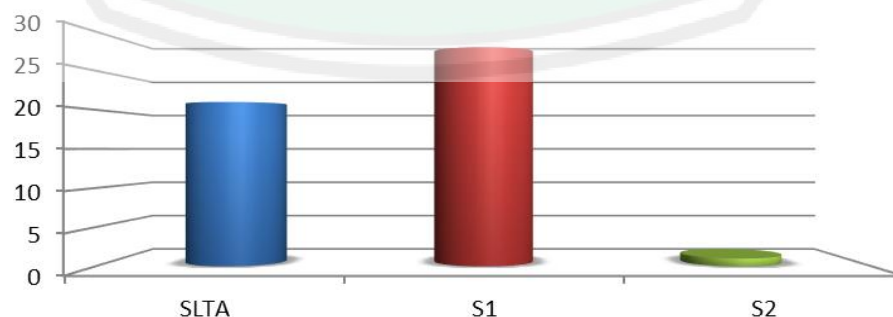
Berdasarkan hasil pendataan menunjukkan bahwa kebanyakan anggota kepolisian satuan reskrim lama bekerjanya masih diantara 11–20 tahun karena memiliki anggota yang lebih banyak dari pada lama bekerjanya dari tahun 1–10 dan 21–30 tahun.

Semakin lamanya seorang individu memiliki pengalaman bekerja maka individu dapat mengukur tingkat kepuasan kerjanya yang memiliki tingkat kewaspadaan dalam mengerjakan sesuatu dari kesalahan yang pernah terjadi sehingga pekerjaannya lebih memuaskan belajar dari pengalaman sebelumnya (Huang, 2006:356).

4. Demografi Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir

Deskripsi Kelompok pendidikan terakhir responden penelitian ini dapat dilihat dari gambar berikut :

Gambar 4.4
Demografi Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir



Sumber : data penelitian diolah (2017)

Hasil dari **Gambar 4.4** menunjukkan latar belakang pendidikan anggota kepolisian satuan reskrim Polresta Sidoarjo yang berjumlah 50 anggota menunjukkan bahwa yang memiliki pendidikan terakhir jenjang SLTA terdapat 21 anggota dengan prosentase 42%, sedangkan pendidikan terakhir S1 berjumlah 28 anggota dengan prosentase 56% dan yang pendidikan terakhir S2 hanya 1 anggota dengan prosentase 2%. Hasil tersebut dapat dijelaskan bahwa dari prosentase terbanyak 56% terdapat pada lulusan S1 yang berjumlah 28 anggota kepolisian satuan reskrim.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa pendidikan terakhir pada satuan reskrim anggota kepolisian yang lebih dominan pada pendidikan terakhir yang bersatatus sarjana karena individu lebih mampu mencari atau menganalisis asal usul dari suatu permasalahan serta resiko yang akan muncul akibat keputusan yang akan diambil dengan mengkoordinasikan kepada rekan kerja lain atau pimpinannya (Rima, 2014:87).

C. Analisis Deskriptif Data Hasil Penelitian

1. Data Deskriptif Dukungan Organisasi

Tingkat dukungan organisasi pada anggota kepolisian satuan reskrim Polresta Sidoarjo dibagi menjadi tiga bagian yaitu tinggi, sedang, rendah. Penentuan kategori tersebut dilakukan setelah mengetahui nilai *Mean* (M) hipotetik dan *Standart Deviation* (SD) hipotetik. Adapun nilai *Mean* (M) hipotetik dan *Standart Deviation* (SD) hipetetik pada variabel dukungan organisasi dapat diketahui tabel berikut:

Tabel 4.1 Nilai Dukungan Organisasi

Keterangan	jumlah
Mean	137,3
SD (<i>Standart Deviation</i>)	5,69

Sumber : data penelitian diolah (2017)

Berdasarkan **Tabel 4.1** diketahui bahwa nilai *Mean* (M) hipotetik adalah 137,3 dan nilai *Standart Deviation* (SD) hipotetik sebesar 5,69 setelah mengetahui nilai *Mean* (M) hipotetik dan nilai *Standart Deviation* (SD), selanjutnya dari nilai-nilai tersebut akan digunakan untuk melakukan kategorisasi berdasarkan norma yang sudah ditentukan seperti tabel berikut :

Tabel 4.2 Pembagian Kategorisasi Dukungan Organisasi

Kategorisasi	Kriteria
Tinggi	$X \geq (M + 1SD)$
Sedang	$(M + 1SD) \leq X < (M + 1SD)$
Rendah	$X < (M + 1SD)$

Berdasarkan **Tabel 4.2** memiliki kriteria yang memberikan skor masing-masing kategori tingkat dukungan organisasi adalah sebagai berikut:

- a. Tinggi $= X \geq (M + 1SD)$
 $= X \geq (137,3 + 5,69)$
 $= X \geq 142,99$
- b. Sedang $= (M + 1SD) \leq X < (M + 1SD)$
 $= (137,3 + 5,69) \leq X < (137,3 - 5,69)$
 $= 142,99 \leq X < 131,91$
- c. Rendah $= X < (M - 1SD)$
 $= X < (137,3 - 5,69)$
 $= X < 131,91$

Melalui perhitungan di atas, maka kategorisasi tingkat dukungan organisasi pada anggota kepolisian satuan reskrim Polres Sidoarjo dapat ditabulasikan sebagai berikut :

Tabel 4.3
Hasil penghitungan kategorisasi dukungan organisasi

Kategorisasi	jumlah	presentase
Rendah	10	20%
Sedang	31	62%
Tinggi	9	18%

Sumber : data penelitian diolah (2017)

Berdasarkan **Tabel 4.3** Frekuensi dan Prosentase tersebut, dapat diketahui tingkat dukungan organisasi anggota kepolisian satuan reskrim Polresta Sidoarjo sebagian besar pada kategori sedang. Hal tersebut ditunjukkan dengan hasil skor yang diperoleh yaitu 62% berada pada kategori sedang dengan jumlah frekuensi 31 anggota kepolisian satuan reskrim, sedangkan pada kategori tinggi memiliki prosentase 18% dengan jumlah frekuensi 9 anggota kepolisian satuan reskrim dan pada kategori yang rendah memiliki prosentase hanya 20% dengan jumlah frekuensi 10 anggota kepolisian satuan reskrim.

Hasil menunjukkan tingkat dukungan organisasi yang sedang pada anggota kepolisian satuan reskrim Polresta Sidoarjo sehingga dapat dijelaskan bahwa organisasi kepolisian tersebut tidak optimal dalam memberikan dukungan kepada anggota khususnya pada anggota satuan reskrim.

Berdasarkan data yang terkumpul dalam penelitian yang dilakukan pada tanggal 2-9 juni 2017 pada 50 subjek, didapatkan hasil pada masing-masing skala terdapat dimensi maupun aspek yang dominan

berdasarkan respon yang diberikan subjek. Menentukan dimensi atau aspek yang dominan dapat dilihat berdasarkan perbandingan paling tinggi nilai *pearson correlation* pada masing-masing dimensi maupun aspek dan signifikansinya (Purwanto, 2011:77). Adapun rinciannya sebagai berikut :

Tabel 4.4
Dimensi/Aspek Dominan Skala Dukungan Organisasi

Dukungan Organisasi	
Aspek	<i>Pearson correlation</i>
SOT	-0,593
RM2	-0,129
RK2A	0,818

Sumber : data penelitian diolah (2017)

Pada **tabel 4.4** dapat dilihat bahwa pada masing-masing skala terdapat dimensi yang memiliki nilai *pearson correlation* yang lebih tinggi daripada dimensi lainnya. Pada skala Dukungan Organisasi dimensi dominan adalah RK2A (Respon terhadap Kesehatan dan Kesejahteraan Anggota) dengan nilai 0,818 dan signifikan. Sementara untuk dimensi SOT (Sikap Organisasi terhadap ide-ide anggota) dan RM2(Respon dalam Menghadapi Masalah) memiliki nilai yang lebih rendah dari dimensi RK2A.

Dimensi RK2A menjelaskan mengenai adanya kontribusi yang baik pada kesehatan dan keselamatan kerja terhadap anggota organisasinya sangat berpengaruh signifikan terhadap anggotanya dan dapat memberikan kontribusi yang positif terhadap hasil kerja yang diberikan (Busyairi 2014:113). Maka dapat disimpulkan bahwa anggota kepolisian satuan reskrim memiliki dukungan organisasi yang dominan pada aspek kesehatan dan kesejahteraan anggota dengan memberikan kepedulian

organisasi terhadap hasil kerja anggotanya yang baik dan kemampuan organisasi terhadap penyesuaian lingkungan disekitarnya serta adanya pemberian K3 (Kesehatan dan Keselamatan Kerja) terhadap anggota kepolisian satuan reskrim Polresta Sidoarjo.

2. Data Deskriptif Tekanan Pekerjaan.

Tingkat tekanan pekerjaan pada anggota kepolisian satuan reskrim Polresta Sidoarjo dibagi menjadi tiga kategori yaitu tinggi, sedang, rendah. Penentuan kategori tersebut dilakukan setelah mengetahui nilai *Mean* (M) hipotetik dan *Standart Deviation* (SD) hipotetik. Adapun nilai *Mean* (M) hipotetik dan *Standart Deviation* (SD) hipetetik pada variabel dukungan organisasi dapat diketahui tabel berikut :

Tabel 4.5 Nilai Tekanan Pekerjaan

Keterangan	jumlah
Mean	123,1
SD (<i>Standart Deviation</i>)	3,92

Sumber : data penelitian diolah (2017)

Berdasarkan **Tabel 4.5** diketahui bahwa nilai *Mean* (M) hipotetik adalah 123,1 dan nilai *Standart Deviation* (SD) hipotetik sebesar 3,92 setelah mengetahui nilai *Mean* (M) hipotetik dan nilai *Standart Deviation* (SD), selanjutnya dari nilai-nilai tersebut aka digunakan untuk melakukan kategorisasi berdasarkan norma yang yang sudah ditentukan seperti tabel berikut :

Tabel 4.6 Pembagian Kategorisasi Tekanan Pekerjaan

Kategorisasi	Kriteria
Tinggi	$X \geq (M + 1SD)$
Sedang	$(M + 1SD) \leq X < (M + 1SD)$
Rendah	$X < (M + 1SD)$

Berdasarkan **Tabel 4.6** memiliki kriteria yang bisa memberikan skor masing-masing kategori tingkat dukungan organisasi adalah sebagai berikut:

- a. Tinggi $= X \geq (M + 1SD)$
 $= X \geq (123,1 + 3,92)$
 $= X \geq 127,02$
- b. Sedang $= (M + 1SD) \leq X < (M + 1SD)$
 $= (123,1 + 3,92) \leq X < (123,1 - 3,92)$
 $= 127,02 \leq X < 119,18$
- c. Rendah $= X < (M - 1SD)$
 $= X < (123,1 - 3,92)$
 $= X < 119,18$

Melalui perhitungan kategorisasi tingkat dukungan organisasi pada anggota kepolisian satuan reskrim Polresta Sidoarjo dapat ditabulasikan sebagai berikut:

Tabel 4.7
 Hasil penghitungan kategorisasi Tekanan Pekerjaan

Kategorisasi	Jumlah	presentase
Rendah	4	8%
Sedang	36	72%
Tinggi	10	20%

Sumber : data penelitian diolah (2017)

Berdasarkan **Tabel 4.7** diatas Frekuensi dan Prosentase tersebut, dapat diketahui bahwa tingkat dukungan organisasi anggota kepolisian satuan reskrim Polresta Sidoarjo sebagian besar pada kategori sedang.

Hal tersebut ditunjukkan dengan hasil skor yang diperoleh yaitu 72% berada pada kategori sedang dengan jumlah frekuensi 36 anggota

kepolisian satuan reskrim, sedangkan pada kategori tinggi memiliki prosentase 20% dengan jumlah frekuensi 10 anggota kepolisian satuan reskrim dan pada kategori yang rendah memiliki prosentase hanya 8% dengan jumlah frekuensi 4 anggota kepolisian satuan reskrim. Hasil prosentase memberikan penjelasan bahwa tingkat tekanan pekerjaan pada anggota kepolisian satuan reskrim memiliki tingkat yang sedang, sehingga anggota kepolisian satuan reskrim tersebut mampu menyesuaikan dirinya dengan kondisi lingkungan kerja yang dapat diadaptasi.

Berdasarkan data yang terkumpul dalam penelitian yang dilakukan pada tanggal 2-9 juni 2017 pada 50 subjek, didapatkan hasil pada masing-masing skala terdapat dimensi maupun aspek yang dominan berdasarkan respon yang diberikan subjek. Menentukan dimensi atau aspek yang dominan dapat dilihat berdasarkan perbandingan paling tinggi nilai *pearson correlation* pada masing-masing dimensi maupun aspek dan signifikansinya (Purwanto, 2011:77). Adapun rinciannya sebagai berikut :

Tabel 4.8
Dimensi/Aspek Dominan Skala *Tekanan Pekerjaan*

Tekanan Pekerjaan	
Faktor	<i>Pearson correlation</i>
FIP	0,514
PIO	0,382
PK	0,428
HP	-0,276
SIO	-0,379

Sumber : data penelitian diolah (2017)

Pada **tabel 4.8** menjelaskan bahwa faktor yang paling dominan dari skala Tekanan Pekerjaan terdapat pada (FIP) Faktor Instruksik dalam Pekerjaan. Faktor FIP memiliki nilai *pearson correlation* yang lebih tinggi yaitu 0,514 dari pada faktor PIO (Peran Individu dalam Organisasi), faktor

PK (Pengembangan Karir), faktor HP (Hubungan dalam Pekerjaan) dan faktor SIO (Struktur dan Iklim Organisasi anggota). Hasil diatas menunjukkan bahwa tekanan pekerjaan yang mengakibatkan stres berpengaruh negatif terhadap kinerja anggota anggota kepolisian, Ketika seseorang mengalami stres kerja maka kepuasan kerjanya akan berkurang dan akan memicu perilaku negatif pada pekerjaannya (Noermijati, 2011:311). Maka dapat disimpulkan bahwa anggota kepolisian satuan reskrim Polresta Sidoarjo memiliki tekanan pekerjaan yang dominan pada faktor instrinsik dalam pekerjaan yang dapat mempengaruhi hasil kerja anggota.

Selain pada faktor instrinsik terdapat pula faktor peran individu dalam organisasi yang memberikan penjelasan bahwa untuk lebih terampil dalam menyelesaikan masalah pekerjaannya agar hasil pekerjaan yang diberikan sesuai dengan harapan. Banyaknya masalah pekerjaan seperti adanya konflik peran, pembagian kelompok kerja yang tidak sesuai dan terjadinya pemberian tugas dengan penjelasan yang tidak pasti akan menyebabkan seorang individu cenderung mengalami tekanan pada dirinya. Sehingga pentingnya individu dalam memahami situasi kondisi lingkungan kerjanya dan terampil dalam menangani konflik agar tekanan pekerjaan tidak dialami oleh anggota organisasi tersebut.

D. Uji Validitas Dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Validitas berasal dari kata *validity* menunjukkan sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi

ukurnya. Sehingga alat ukur / instrument pengukur dapat dikatakan mempunyai validitas tinggi apabila alat tersebut menjalankan fungsi ukurnya, atau memberikan hasil ukur yang sesuai dengan maksud dilakukan pengukuran tersebut . tes yang menghasilkan data yang tidak relevan dengan tujuan pengukuran dikatakan sebagai tes yang memiliki validitas rendah (Azwar, 2009).

a. Validitas isi

Aiken (1985) merumuskan formula Aiken's V untuk menghitung content-validity coefficient yang didasarkan pada hasil penilaian dari panel ahli sebanyak n orang terhadap suatu aitem dari segi sejauh mana aitem tersebut mewakili konstruk yang diukur. Formula yang diajukan oleh Aiken adalah sebagai berikut (Azwar, 2009:86):

$$V = \frac{\sum s}{[n(c-1)]}$$

$$S = r - lo$$

Lo = angka penilaian validitas yang terendah (misalnya 1)

C = angka penilaian validitas tertinggi (misalnya 5)

R = angka yang diberikan oleh penilai

Adapun para ahli yang dipilih peneliti menjadi profesional dalam menilai aitem pada skala dukungan organisasi dan tekanan pekerjaan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.9 Daftar Profesional *Jugdement*

No	Nama	Bidang Keahlian	Pelaksanaan	Pengambilan
1.	Fuji Astutik, M psi	Psikologi profesi klinis	22 mei 2017	22 mei 2017
2.	Dr.Fathul Lubabin Nuqul, M.Si	Psikologi forensik	18 mei 2017	23 mei 2017
3.	Fina Hidayati, MA	Statistik	18 mei 2017	23 mei 2017
4.	Mohammad Iksan, MA	Psikologi sosial dan pendidikan	22 mei 2017	24 mei 2017
5.	Zamroni, S.Psi, M.Pd	Konseling	18 mei 2017	23 mei 2017

Proses Aikens' V dilaksanakan dengan memberikan 1 eksemplar pada masing-masing Profesional *Jugdement* yang berisikan skala Dukungan Organisasi 68 aitem dan skala Tekanan Pekerjaan 32 aitem, yang bertujuan untuk memberikan nilai kesesuaian item dengan indikator pada masing-masing skala. Berikut hasil pengolahan data dari beberapa Profesional *Jugdement* pada masing-masing skala.

Gregory (2007) memberikan cara membuktikan validitas isi menggunakan indeks kesepakatan ahli yang disarankan oleh Lawshe dan Martuza (Retnawati, 2016:25). Jika indeks kesepakatan tersebut kurang dari 0,4 maka dikatakan validitasnya **rendah**, jika diantara 0,4-0,8 dikatakan validitasnya **sedang** dan jika lebih dari 0,8 dikatakan **tinggi**.

Tabel 4.10
Blue Print Skala Dukungan Organisasi setelah Proses Aiken's V

NO.	Aspek	Indikator	Aitem		Jumlah
			F	UF	
1.	Sikap organisasi terhadap ide-ide anggota	Ide anggota sebagai sumbangan konstruktif	1,2	3,4	12
		Ide diwujudkan melalui perencanaan yang matang	5,6	7,8	
		Presepsi positif terhadap dukungan organisasi	9,10	11,12	
2.	Respon dalam menghadapi masalah	Organisasi aktif merespon anggota	15,16	13,14	7
		Memberikan peluang membantu masalah	19	17,18	
3.	Respon terhadap kesehatan dan kesejahteraan anggota	Peduli dengan hasil kerja yang baik	20,21	22,23	11
		Kemampuan menyesuaikan diri dengan lingkungan	24,25	26	
		Memberikan K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja)	27,28	29,30	
Jumlah					30

Berdasarkan **Tabel 4.10** aitem yang memiliki nilai rendah ($< 0,4$) dinyatakan gugur atau tidak digunakan untuk penelitian lanjutan,

sedangkan aitem yang memiliki nilai sedang antara 0,4-0,8 dan memiliki nilai tinggi ($>0,8$) dapat digunakan sebagai bahan penelitian. Terdapat 2 aitem yang gugur karena memiliki nilai rendah ($< 0,4$), sedangkan antara nilai 0,4-0,8 terdapat 21 aitem dan yang memiliki nilai tinggi ($>0,8$) berjumlah 9 aitem. Sehingga jumlah keseluruhan aitem yang dapat dilakukan untuk penelitian berjumlah 30 aitem.

Tabel 4.11
Blue Print Skala Tekanan Pekerjaan setelah Proses Aiken's V

NO	Faktor	Indikator	Aitem		Jumlah
			F	UF	
1.	Faktor Instruksik dalam pekerjaan	Pembagian shift kerja	1,2	3,4	15
		Beban Kerja	5,6	7,8	
		Penghayatan terhadap resiko pekerjaan	9,10	11,12	
		Standart pekerjaan yang tinggi	13	14,15	
2.	Peran Individu dalam organisasi	Pembagian kelompok kerja	18,19	16,17	11
		Konflik peran	20,21	22,23	
		Ketidak pastian pekerjaan	24	25,26	
3.	Pengemban gan Karir	Promosi berlebih	27,28	29,30	8
		Terbatasnya peluang karir	31,32	33,34	
4.	Hubungan dalam pekerjaan	Kepercayaan yang rendah	35,36	37,38	20
		Minat menyelesaikan masalah rendah	39,40	41,42	
		Komunikasi yang tidak sesuai antar pekerja	43,44	45,46	
		Ketegangan psikologis	47,48	49,50	
		Pemberian support yang rendah	51,52, 56	54	
5.	Struktur dan iklim organisasi	Anggota pasif pada support sosial	-	55	5
		Budaya organisasi	57	53	
		Anggota pasif pada jabatan	59	58	
Jumlah					59

Berdasarkan **Tabel 4.11** menunjukkan bahwa aitem yang memiliki nilai rendah ($< 0,4$) dinyatakan gugur atau tidak digunakan untuk penelitian lanjutan, sedangkan aitem yang memiliki nilai sedang antara 0,4-0,8 dan memiliki nilai tinggi ($>0,8$) dapat digunakan

sebagai bahan penelitian. Terdapat 9 aitem yang gugur karena memiliki nilai rendah ($< 0,4$), sedangkan antara nilai $0,4-0,8$ terdapat 42 aitem dan yang memiliki nilai tinggi ($>0,8$) berjumlah 17 aitem. Sehingga jumlah keseluruhan aitem yang dapat dilakukan untuk penelitian berjumlah 30 aitem.

b. Validitas Konstruk

Uji validitas konstruk dilakukan dengan bantuan komputer SPSS (*Statistical Program For Social Science*) Versi 24.0 for windows dengan korelasi *Bevarite Pearson*. Dimana suatu aitem dikatakan valid jika r dihitung lebih besar dari r tabel dan korelasi $r_{xy} > 0,3$ (sugiyono, 2011:140).

Tabel 4.12
Blue Print Skala Dukungan Organisasi

NO.	Aspek	Aitem		Jumlah
		Tidak gugur	Gugur	
1.	Sikap organisasi terhadap ide-ide anggota	1,3u,7u	2,4u,5,6, 8u, 9,10,11u, 12u	12
2.	Respon dalam menghadapi masalah	13u,17u,18u,	14u,15,16, 19	7
3.	Respon terhadap kesehatan dan kesejahteraan anggota	20, 26u, 22u , 23u,27,28,29u,30u	21, 24,25,	11
Total		14	16	30

Validitas hasil pengukuran skala pada aitem yang dikatakan valid jika r dihitung lebih besar dari r tabel dan korelasi $r_{xy} > 0,3$ (sugiyono, 2011:141). Peneliti menggunakan kriteria validitas $r_{xy} > 0,3$ untuk setiap aitem pada skala dukungan organisasi. Kriteria tersebut menunjukkan hasil ujicoba terpakai skala dukungan organisasi

awalnya memiliki jumlah 30 aitem, dinyatakan gugur pada 15 aitem dan 14 aitem sisanya dinyatakan valid.

Tabel 4.13
Blue Print Skala Tekanan Pekerjaan setelah

NO	Faktor	Aitem		Jumlah
		Tidak gugur	Gugur	
1.	Faktor Instruksik dalam pekerjaan	4u , 5, 7u ,8u, 10, 12u, ,13,15u	1, 2, 3u,6, 9,11u,14u	15
2.	Peran Individu dalam organisasi	16u, 18,20, 21,22u,23u,24,25u,26u	17u,19	11
3.	Pengembangan Karir	29u,30u, 32, 33u,34u	31, 27,28	8
4.	Hubungan dalam pekerjaan	35,36,37u,38u,39,40,41u,42u,43, 44, 49u,50u , 51,53u,54u, 46u	45u, ,47,48,52	20
5.	Struktur dan iklim organisasi	55u,57,59,58u,	56	5
Total		42	17	59

Validitas hasil pengukuran skala pada aitem yang dikatakan valid jika r dihitung lebih besar dari r tabel dan korelasi $r_{xy} > 0,3$ (sugiyono, 2011:141). Peneliti menggunakan kriteria validitas $r_{xy} > 0,3$ untuk setiap aitem pada skala Tekanan Pekerjaan. Kriteria tersebut menunjukkan hasil ujicoba terpakai skala Tekanan Pekerjaan awalnya memiliki jumlah 59 aitem, dinyatakan gugur pada 17 aitem dan 42 aitem sisanya dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas instrumen menunjukkan pada satu pengertian dengan memahami instrumen yang cukup dipercaya dan digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen tersudah baik (Azwar, 2007:8). Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang apabila digunakan berkali-kali untuk mengukur obyek yang sama maka akan

menghasilkan data yang sama. Sehingga pengukuran yang memiliki reliabilitas tinggi merupakan pengukuran yang dapat menghasilkan data yang reliabel.

Nunnally menjelaskan bahwa alat ukur yang dapat dikatakan reliabel, jika memberikan nilai *Alpha Cronbach* $> 0,70$ (Ghozali, 2013:67) Hasil uji reliabelitas dengan program SPSS (*statistical program for social science*) 20.0 for windows terdapat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.14
Hasil Reliabilitas Dukungan Organisasi dan Tekanan Pekerjaan

Variabel	Alpha	Keterangan
Dukungan Organisasi	0,876	Reliabel
Tekanan Pekerjaan	0,951	Reliabel

Sumber : data penelitian diolah (2017)

Pada dasarnya penelitian kuantitatif, semakin angka koefisien *reconbach's alpha* (α) mendekati 1,00 maka akan semakin tinggi tingkat reliabilitasnya (azwar, 2009:134). Dalam peneitian ini, skala penelitian untuk variabel dukungan organisasi memiliki angka koefisien reliabilitas sebanyak 0,876 dan pada skala penelitian untuk variabel tekanan pekerjaan sebanyak 0,951. Dari hasil tersebut menunjukkan angka koefisien reliabilitas pada variabel dukungan organisasi dan tekanan pekerjaan, dapat memberikan kesimpulan bahwa skala yang digunakan sudah cukup reliabel atau dapat dipercaya sebagai alat pengumpulan data penelitian.

E. Hasil Uji Asumsi

1. Uji Normalitas

Uji normalitas pada penelitian ini dilakukan dengan *Kolmogorov Smirnov Z* dengan bantuan *software* SPSS 20. Hasil uji normalitas untuk variabel dukungan organisasi dan tekanan pekerjaan dapat dilihat pada tabel ini :

Tabel 4.15 Hasil Uji Normalitas

Variabel	Keterangan
Dukungan Organisasi	0,131 (sig)
Tekanan Pekerjaan	0,142 (sig)

Sumber : data penelitian diolah (2017)

Pada tabel diatas hasil dari uji normalitas *Kolmogorov Smirnov Z* didapatkan *Sig (2-tailed)* untuk variabel dukungan organisasi didapatkan nilai signifikan sebanyak 0,131 dan untuk kolom *Asym. Sig (2-tailed)* pada variabel tekanan pekerjaan didapatkan nilai signifikan sebanyak 0,142. Nilai *Asym. Sig (2-tailed)* dari kedua variabel diatas lebih besar dari 0,05, sehingga kedua variabel tersebut dinyatakan berdistribusi **normal**

2. Uji Linieritas

Salah satu syarat asumsi yang harus terpenuhi untuk bisa melakukan Analisis Kovarian (*Ankova*) adalah adanya dugaan yang kuat bahwa ada hubungan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y) . Dengan kata lain harus ada dugaan yang kuat bahwa dukungan organisasi memang berhubungan dengan tekanan pekerjaan atau tidak ada hubungan diantara kedua variabel tersebut. Uji linieritas terhadap X dan Y memiliki hubungan linier apabila nilai sig. $P > 0,05$ dan nilai pada

sig. *Deviation of linierty* $< 0,05$ apabila nilai sig. $P < 0,05$ dan nilai pada sig. *Deviation of linierty* $> 0,05$ maka tidak dapat dikatakan linier atau non linier. Untuk memenuhi asumsi tersebut maka dilakukanlah uji linieritas dan hasilnya dapat diamati pada tabel berikut ini :

Tabel 4.16
Hasil Uji Linieritas Dukungan Organisasi dan Tekanan Pekerjaan

Hubungan	<i>F</i> hitung	<i>p-Value</i>	Keterangan
Dukungan Organisasi dengan Tekanan Pekerjaan	0,115	0,736	Linier

Sumber : data penelitian diolah (2017)

Hasil pada nilai sig. Untuk kolom *Deviation from Linierity*, nilai yang didapatkan adalah 0,736, yang mana nilai tersebut lebih besar dari nilai signifikan 0,05. Maka dari itu hasil tersebut menunjukkan bahwa adanya hubungan yang linier antara variabel dukungan organisasi dan variabel tekanan pekerjaan.

F. Hasil Uji Hipotesis

Uji hipotesisi dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan analisis kovarian. Tujuannya untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan dukungan organisasi dengan tekanan pekerjaan ditinjau dari latar belakang anggota kepolisian satuan reskrim Polresta Sidoarjo. Untuk melakukan analisis kovarian, peneliti menggunakan bantuan program SPSS (*Statistic Product and Service Solution*) versi 24.00 Hasil dari analisis tersebut dapat digambarkan pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.17
Hasil Uji Hipotesis
Correlations

		Dukungan_Organisasi	Tekanan_Pekerjaan
Dukungan_Organisasi	Pearson Correlation	1	-,422**
	Sig. (2-tailed)		,002
	N	50	50
Tekanan_Pekerjaan	Pearson Correlation	-,422**	1
	Sig. (2-tailed)	,002	
	N	50	50

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : data penelitian diolah (2017)

Berdasarkan hasil analisis korelasi menunjukkan bahwa nilai sig.(2-tailed) kedua variabel menunjukkan nilai yang sama yaitu nilai sig.(2-tailed)= ,002 dimana nilai tersebut lebih kecil dari nilai signifikansi 0,005. Maka dapat disimpulkan bahwa uji hipotesis membuktikan bahwa ada korelasi yang terjadi antara dukungan organisasi dan tekanan pekerjaan, akan tetapi hubungan yang diberikan negatif, dilihat dari nilai pearson correlation dari kedua variabel bernilai -,422 yang menjelaskan bahwa pengaruh yang terjadi antara dukungan organisasi dan tekanan pekerjaan bernilai negatif. Jadi, hipotesis H₁ = diterima sehingga hubungan yang terjadi semakin tinggi dukungan organisasi maka semakin rendah tekanan pekerjaan.

G. Pembahasan

1. Tingkat Dukungan Organisasi

Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti yang berjudul hubungan dukungan organisasi dengan tekanan pekerjaan pada anggota kepolisian satuan reskrim Polresta Sidoarjo memberikan hasil memiliki tingkat sedang. Hasil penelitiannya mengatakan bahwa dukungan

organisasi dapat diwujudkan dengan memberikan apresiasi secara maksimal kepada pegawai yang telah berkontribusi penuh pada organisasi (Adi dan Sutanto 2014:270).

Wayne mengatakan bahwa persepsi dukungan organisasi adalah kepercayaan global yang mampu dikembangkan oleh karyawan mengenai sejauh mana komitmen organisasi pada mereka (anggota) dilihat dari penghargaan terhadap kontribusi mereka dan perhatian organisasi terhadap kehidupan mereka. (Kambu, 2011:265). Penjelasan dari peneliti terdahulu tersebut menunjukkan bahwa dukungan organisasi yang diberikan oleh anggota/pegawai dapat ditunjukkan dengan memberikan apresiasi atau *reward* kepada mereka (anggota) yang mampu berkontribusikan dirinya untuk organisasi secara baik sehingga mereka dapat merasakan bahwa organisasi tersebut memberikan perhatian terhadap anggotanya. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja keanggotaan kepolisian adalah membutuhkan dukungan organisasi sebagai salah satu penunjang yang mempengaruhi perilaku karyawan dari lingkungan karyawan itu sendiri (Amiruallah, 2014:53).

Pada hasil analisis data deskriptif tingkat dukungan organisasi pada anggota kepolisian satuan reskrim Polresta sidoarjo memberikan hasil **sedang**, yang memiliki prosentase 62 % dengan jumlah 31 anggota. Hasil tersebut memberikan informasi bahwa tingkat dukungan organisasi yang sedang pada anggota kepolisian satuan reskrim polresta sidoarjo sehingga dijelaskan bahwa organisasi kepolisian tersebut tidak optimal

dalam memberikan dukungan kepada anggota khususnya pada anggota satuan reskrim.

Hal ini menunjukkan bahwa dukungan organisasi yang diberikan pada anggota kepolisian satuan reskrim oleh pihak Polresta Sidoarjo masih memiliki kekurangan dalam memberikan apresiasinya kepada anggota sehingga dukungan organisasi yang dirasakan oleh anggota kepolisian satuan reskrim tersebut memiliki tingkat yang sedang. Menurut Eisenberger *et. al* (2002) menjelaskan bahwa penilaian anggota terhadap organisasi yang diberikan kepada mereka baik buruk maupun bernilai baik tetap saja berpengaruh pada sejauh mana organisasi peduli dengan kesejahteraan anggotanya dan menghargai kontribusi mereka.

Berdasarkan **tabel 4.7** menunjukkan bahwa pada penelitian ini memberikan hasil data variabel dukungan organisasi didapatkan dari aspek yang dominan adalah respon terhadap kesehatan dan kesejahteraan anggota. Respon ini sangat membantu dalam memberikan respon yang positif pada organisasi dan memberikan dampak perlakuan positif sari anggota untuk organisasinya. Faktanya yang terjadi dilapangan organisasi peduli dengan hasil kerja anggotanya yang baik, dibuktikan dengan memberikan reward bagi anggota yang berkontribusi baik atau memiliki prestasi yang dapat membantu mengembangkan organisasinya. Kemampuan organisasi menyesuaikan kondisi lingkungan masih dirasa kurang oleh anggota satuan reskrim tersebut karena permasalahan yang terjadi dimasyarakat terus berkembang bersamaan dengan teknologi. Selain itu organisasi memberikan K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja)

yang sudah memenuhi hak anggota kepolisian satuan reskrim sebagai pegawai, pemberian tersebut diberikan dalam bentuk memberikan tempat kerja atau ruangan yang nyaman untuk bekerja ,organisasi memberikan beberapa kemudahan dalam menyelesaikan tugas akan tetapi dalam pelaksanaan penyuluhan tentang pentingnya keselamatan dan kesehatan dalam pekerjaan masih dirasa kurang dan secara kebutuhan pribadi dengan hasil konstriburi anggota yang diberikan untuk organisasi tidak memberikan tunjangan sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan. Dukungan organisasi yang dirasakan pegawai ini dinilai sebagai kepastian akan tersedianya bantuan dari organisasi ketika bantuan tersebut dibutuhkan untuk mendukung pelaksanaan tugas pegawai agar dapat berjalan secara efektif serta untuk menghadapi situasi-situasi yang mengandung tekanan (Rhoades & Eisenberger, 2002).

Persepsi anggota organisasi terhadap dukungan organisasi dirasa kurang karena adanya prosedur yang kurang adil akan tetapi penilaian tersebut tidak berpengaruh banyak karena anggota organisasi masih melaksanakan pekerjaannya sebagaimana mestinya (Fatdina, 2015:54). Adanya dukungan organisasi yang kurang, tidak menyebabkan anggota organisasi merasa “terganggu” yang kemudian akan mengorbankan pekerjaannya atau mengurangi kualitas kerja.

Dukungan organisasi masih memiliki kondisi yang kurang dan dirasa masih bisa ditoleransi, anggota organisasi masih mengutakan pekerjaannya sesuai dengan tuntutan pekerjaannya dan bahkan bekerja secara ekstra dikarenakan tuntutan di tempat kerja yang melebihi dari

yang ditetapkan. (Setton, Bennett, dan Liden, 1996:220) juga menambahkan bahwa dukungan organisasi yang dirasakan karyawan ini berhubungan dengan kepercayaan bahwa organisasi akan memenuhi kewajiban pertukaran karyawan-organisasi (misal: memberi reward pada para karyawan).

2. Tingkat Tekanan Pekerjaan

Berdasarkan hasil penelitian pada variabel tekanan pekerjaan anggota kepolisian satuan reskrim Polresta Sidoarjo menunjukkan bahwa variabel ini memiliki tingkat yang sedang. Stres kerja merupakan perasaan tertekan terhadap pekerjaan yang dialami individu karena adanya stressor dari lingkungan kerja seperti faktor lingkungan fisik, sistem organisasi dan individu sendiri (Luthans, 2006:143). Aktivitas yang dilakukan sehari – hari menyangkut kehidupan berorganisasi tentu membuat individu dapat mengalami tekanan pekerjaan atau stres kerja ketika individu tersebut dihadapkan dengan peristiwa yang memicu timbulnya tekanan dan tuntutan (Sunarni, 2007:9). Tekanan pekerjaan yang dialami oleh anggota kepolisian satuan reskrim terjadi karena adanya perasaan yang menurut individu sendiri banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan karena tuntutan pekerjaan dari lingkungan kerja.

Banyak hal yang menguntungkan apabila anggota dalam organisasi dimanapun tidak mengalami tekanan pada pekerjaan yang dapat menimbulkan stres. Kondisi anggota organisasi yang baik dan memiliki rasa nyaman pada organisasinya tersebut sangat berperan penting dalam mengembangkan produktivitas suatu organisasi, demikian

juga sebaliknya apabila kondisi karyawan mengalami stres dan tidak nyaman akan memungkinkann produktivitasnya rendah (Wijono, 2011:386). Pada penelitian yang dilakukan oleh sutrisno (2010) pada stres kerja pada perusahaan memiliki pengaruh yang signifikan pada produktivitas kerja anggotanya dan apabila stres kerja semakin tinggikan produktivitas perusahaan tersebut semakin rendah begitu pula sebaliknya (Sutrisno, 2010:82)

Berdasarkan hasil analisis data deskriptif tingkat tekanan pekerjaan pada anggota kepolisian satuan reskrim Polresta Sidoarjo memberikan hasil **sedang**, yang memiliki prosentase 82% dengan jumlah 36 anggota. Hasil diatas memberikan penjelasan bahwa tingkat tekanan pekerjaan pada anggota kepolisian satuan reskrim memiliki tingkat yang sedang, sehingga anggota kepolisian satuan reskrim tersebut mampu menyesuaikan dirinya dengan kondisi lingkungan kerja yang dapat diadaptasi.

Sehingga tekanan pekerjaan yang dialami oleh 50 anggota kepolisian satuan reskrim tidak berpengaruh banyak pada pekerjaannya sehari-hari atau dapat dikatakan bahwa tekanan pekerjaan pada anggota kepolisian satuan reskrim masih berpengaruh akan tetapi masih bisa diatas dan diadaptasi secara individu. Hal ini sejalan dengan penelitian dari Anoraga (2009) yang mengatakan bahwa apabila anggota organisasi merasakan stres yang melampau batas toleransi maka akan berkaitan langsung dengan gangguan psikis dan ketidak mampuan fisik yang dapat menimbulkan penurunan loyalitas, motivasi dalam bekerja dan tidak

mampu memberikan hasil kerja yang baik atau maksimal (Anoraga, 2009:437)

Berdasarkan **tabel 4.8** pada penelitian ini memberikan hasil bahwa data variabel tekanan pekerjaan didapatkan dari faktor yang dominan adalah faktor instruksi dalam pekerjaan. Faktor tersebut disesuaikan dengan adanya fakta-fakta lapangan penelitian dengan hasil adanya faktor instruksik dalam pekerjaan faktor ini mencakup adanya pembagian shift kerja yang dapat mengganggu proses pekerjaan utama yang dirasakan oleh anggota kepolisian satuan reskrim tersebut. Adanya beban kerja yang dapat menimbulkan rasa cemas pada pekerjaan yang belum terselesaikan akan tetapi anggota kepolisian satuan reskrim masih mampu mengerjakan tugasnya sesuai dengan tuntutan yang ada.

Penghayatan pada resiko pekerjaan yang dilakukan oleh anggota kepolisian satuan reskrim tersebut menjadikan kondisi psikologisnya tidak merasa nyaman saat bekerja sehingga lebih cenderung menghindari tugas yang beresiko. Pada standart pekerjaan yang tinggi yang terjadi tidak menghalangi anggota kepolisian untuk mengembangkan ilmu yang dimilikinya. Tekanan pekerjaan yang mengakibatkan stres berpengaruh negatif terhadap kinerja anggota anggota kepolisian, Ketika seseorang mengalami stres kerja maka kepuasan kerjanya akan berkurang dan akan memicu perilaku negatif pada pekerjaannya (Noermijati, 2011:310)

3. Hubungan antara dukungan organisasi dan tekanan pekerjaan

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang dilakukan pada variabel dukungan organisasi dengan variabel tekanan pekerjaan pada anggota

kepolisian satuan reskrim Polresta Sidoarjo ditunjukkan dengan analisis menggunakan uji korelasi. Uji korelasi yang sudah di analisis menunjukkan adanya hubungan antara kedua variabel tersebut dikarenakan taraf signifikan dari kedua variabel tersebut adalah 0,002 yang artinya nilai tersebut lebih kecil dari nilai signifikansi 0,005.

Hasil dari *pearson correlation* untuk mengetahui pengaruh yang terjadi bernilai positif atau negatif, berdasarkan uji korelasi menunjukkan nilai -,422 pada kedua variabel dukungan organisasi dan variabel tekanan pekerjaan. Nilai tersebut membuktikan ada pengaruh negatif yang terjadi antara dukungan organisasi terhadap tekanan pekerjaan. Sehingga dapat disimpulkan semakin tinggi tingkat dukungan organisasi, maka semakin rendah tingkat tekanan pekerjaan.

Hasil penelitian terdahulu pada penelitian yang dilakukan Palmer, Cooper, & Thomas (2004) *National Institute for Occupational Safety and Health* “melakukan penelitian mengenai stres kerja, diketahui dampak yang timbul dari tekanan pekerjaan yang menimbulkan stres bisa sangat besar, baik bagi individu maupun bagi organisasi itu sendiri”, didapatkan hasil bahwa stres kerja yang terjadi karyawan terdapat hubungan negatif antara tekanan pekerjaan dan dukungan organisasi. Sehingga penelitian ini memiliki hasil yang sama pada penelitian terdahulu tersebut.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Dari hasil yang telah ditemukan pada bab sebelumnya dan rumusan masalah yang telah dijawab, maka kesimpulan pada penelitian ini sebagai berikut :

1. Tingkat dukungan organisasi anggota kepolisian satuan reskrim polres sidoarjo memiliki tingkat sedang dengan jumlah prosentase 56%. Memiliki arti bahwa organisasi kepolisian tersebut tidak optimal dalam memberikan dukungan kepada anggota khususnya pada anggota satuan reskrim.
2. Tingkat tekanan pekerjaan anggota kepolisian satuan reskrim polres sidoarjo memiliki tingkat sedang dengan prosentase 58%. Memiliki arti bahwa tingkat tekanan pekerjaan pada anggota kepolisian satuan reskrim memiliki tingkat yang sedang, sehingga anggota kepolisian satuan reskrim tersebut mampu menyesuaikan dirinya dengan kondisi lingkungan kerja yang dapat diadaptasi.
3. Hubungan antara dukungan organisasi dan tekanan pekerjaan anggota satuan reskrim polres sidoarjo memberikan hasil uji korelasi dari kedua variabel tersebut menunjukkan memiliki hubungan. Sehingga dapat disimpulkan semakin tinggi tingkat dukungan organisasi, maka semakin rendah tingkat tekanan pekerjaan.

B. Saran

Beberapa saran dari peneliti yang diharapkan dapat memberikan masukan dan manfaat, adapun sebagai berikut :

1. Bagi Pihak Pimpinan Kepolisian Satuan Reskrim

Berkaitan dengan dukungan organisasi terutama pada aspek respon terhadap kesehatan dan kesejahteraan anggota yang merupakan bagian dari rasa peduli organisasi pada hasil kerja anggotanya yang baik, kemampuan organisasi dalam menyesuaikan dengan lingkungannya dan pemberian K3 (Kesehatan dan Keselamatan Kerja) pada anggotanya. Disarankan untuk lebih memberikan apresiasi atau *reward* kepada anggotanya yang benar-benar memberikan hasil kerja yang baik, organisasi lebih memahami situasi kondisi lingkungan yang semakin lama semakin berkembang, memberikan beberapa pelatihan tentang pentingnya kesehatan dan keselamatan kerja terhadap anggota.

Adanya tekanan pekerjaan yang timbul terutama pada faktor instrinsik pekerjaan perlu diperhatikan lebih adanya pembagian shift kerja, adanya beban kerja yang tinggi, anggota terlalu mengahayati resiko pekerjaan dan adanya standart pekerjaan yang tinggi. Sehingga disarankan untuk mengelola kembali tentang keseimbangan pembagian shift kerja dan standart pekerjaan yang tinggi serta memberikan motivasi diri agar tidak mudah menghayati resiko pekerjaannya.

2. Bagi Peneliti

Pada penelitian ini tentunya terdapat berbagai kekurangan, sehingga disarankan bagi peneliti selanjutnya agar menemukan dan

melakukan pengembangan terhadap aspek ataupun faktor lainnya dalam variabel dukungan organisasi selain dimensi respon terhadap kesehatan dan kesejahteraan anggota, maupun pada variabel tekanan pekerjaan selain faktor instrinsik dalam pekerjaan.

Terkait dengan variasi yang dapat menjelaskan dukungan organisasi dan tekanan pekerjaan, disarankan untuk menggunakan variabel lainnya seperti kepuasan kerja, komitmen kerja maupun variabel lainnya, sehingga keilmuan terkait dukungan organisasi dapat berkembang. Pada instrumen yang digunakan dalam penelitian ini disarankan untuk peneliti selanjutnya dapat mengembangkan menjadi instrumen penelitian yang dipercaya. Sehingga menambah keragaman instrumen penelitian yang dapat menjelaskan suatu kondisi dari subjek penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Adi, S., & Susanto, S. (2014). *Analisis Dukungan Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja*, 269--279.
- Aida, N. (2004). MAKSI, Januari, Vol.4. *Pengaruh Gaya Evaluasi Atasan Terhadap Tekanan dan Kepuasan Kerja Bawahan dengan Budaya Organisasi sebagai Variabel Moderating*, 1-19.
- Allen, M., & Brady, R. (1997). *Management Communication Quaterly*. Vol.10. *Total Quality Management, Organizational, Commitment, Percieved Organizational Support and Intraorganizational Communication*, p. 316-341.
- Amiruallah, M. V., Nur'aini, S., & Ipak, E. R. (2014). *Pengaruh Presepsi Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Anggota Polri Polres Situbondo*, 1-12.
- Anggit, A. (2014). *jurnal ilmu & Riset Manajemen* Vol.3 No.7. *Pengaruh Stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Surabaya*, 1-5.
- Anoraga, P. (2001). *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta, .
- Anoraga, P. (2009). *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, S. (2002). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT.Rineka Cipta.
- Arikunto, S. (2006). *Prosedur Penulisan Suatu Pendekatan Praktik Catatan ke-13*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Azwar, S. (2007). *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2009). *Sikap Manusia: Teori dan Pengukurannya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Busyairi, M. (2014). *Jurnal Ilmiah Teknik Industri*, Vol.13 No.2 ISSN : 1412-6869. *Pengaruh Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan*, 112-124.
- Chun-fang, Chiang, & Tsung-sheng, H. (2012). *Internasional Journal of Hospitality Management* vol. 31 . *The impacts of pervieced organizational support and psychological empowerment on job performance: The mediating effects of organizational citizenship behaviour*, pp. 180-190.

- Dahniel, R. A., & Dharma, S. (2014). *Perilaku Organisasi Kepolisian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar (IKAPI).
- Darolia, Parveen, & Shashi. (2010). Journal of the indian academy of applied Psychology vol.36, no.1. *Percieved Organizational Support, Work Motivation, and Organizational Commitment as determinants of Job Performance*, 69-78.
- Eisenberger, Huntington, R., R, Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Journal of Applied Psychology 71. *Perceived Organizational Support*, 500- 507.
- Eisenberger, R. (2002). Journal of Applied Psychology. Vol. 86. *Reaprocation of Perceived Organizational Support*, 1.
- Elzi, S. (2002). *Mengukur Tekanan Pekerjaan Pada Karyawan HRD*, Vol.1 No.5.
- Fatdina. (2015). Jurnal Psikologi. *Peran Dukungan Organisasi yang Dirasakan Karyawan sebagai Mediator Pengaruh Keadilan Prosedural Terhadap Perilaku Kewarganegaraan Organisasi*, volume 36, No.1,6-8.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariete dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: Badan penerbit Universitas Diponegoro.
- Haekal, F. (2016). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Dukungan Organisasi dengan Produktivitas Kerja pada Karyawan PT. Karya Lestari Samarinda*, 4 (2) : 384-395.
- Handoyo. (2001). Jurnal Insan Medik Psikologi. Fakultas Psikologi Universitas Airlangga. *Stres Pada Masyarakat Surabaya*, 3:61-74.
- Hasan, M. I. (2006). *Pokok-Pokok Materi Statistik*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. (2005). *Organisasi & Motivasi Dasar Penguatan Produktivitas*. Dalam cetakan kelima. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hermawan, S. (2011). *Optimalisasi Manajemen Pengawasan Penyidik untuk Mencegah terjadinya Mafia Hukum Guna Membangun Kepercayaan Masyarakat*.
- Huang, X., Shi, K., Zhang, Z., & Cheung, Y. L. (2006). Asia Pacific J. Manage Vol.23 . *The Impact of Participative leadership behaviour on moderating role of organization tenure*, 345-357.
- Indarjanti, P., & Bodroastuti, T. (2009). *Pengaruh Kemampuan, Usaha dan Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja*, 64-83.

- Indra, M. I. (2014). *Jurnal Ilmu Manajemen*, Vol.2 No.2 . *Pengaruh Dukungan Organisasi Terhadap Perilaku Berbagi Pengetahuan Dimediasi oleh Kepercayaan Organisasi dan Komitmen Organisasi*, 586-599.
- Jagdish, K. D. (1994). *Journal of Education Administration*. “*Job Stressor and Their Effect on Physical Health, Emotion Health and Job Satisfaction*,” .
- Kambu, A. (2011). *Pengaruh Leader-Member Exchange, Presepsi Dukungan Organisasi, Budaya Etnis Papua dan Organizational Citizenship Behavior terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekda Provinsi Papua*, 262-272.
- Kreitner, R. a. (2004). *Organizational Behaviour*, 6th Edition. Boston, MA: McGraw- Hill, Irwin.
- Lam, T., & Zhang, H. (2003). *Internasional Journal of Contemporary Hospitality Management*, Vol.15, No.4. *Job Statification and Organizational Commitment in the Hongkong Industri*, pp. 214-220.
- Luthans, F. (1995). International Edition, Mc Graw Hill Book Co. Singapore. *Organizational Behavior*.
- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Andi.
- Mathis, & Jackson, J. (2001). *Manajemen sumberdaya manusia, Buku I*. Jakatra: Salemba Empat.
- More, H. (t.thn.). *Organizational Behaviour and Managemnt in law Reinforcement*. Upper Sadle River, New Jersey : Person Prentice Hall.
- Mufida, C. (2008). *Rekonstruksi Kesetaraan dan Keadilan Gender Dalam Konteks Sosial Budaya dan Agama*, 40-51.
- Mujiasih, E. (2015). *Jurnal Psikologi Undip* Vol.14 No.1. *Hubungan Antara Presepsi Dukungan Organisasi (Percieved Organizational Support) Dengan Keterikatan Karyawan (Employee Engagement)*, 40-51.
- Munandar, A. S. (2008). *Cetakan Ke 1 Psikologi Industri Dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia.
- Namawi, H. (2006). *Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi*. Yogyakarta: Cetakan Pertama. Gajah Mada University Press.
- Noermijati. (2011). *Jurnal aplikasi manajemen* vol.9 no.2. “*Peranan Karakteristik Individu dan Stres kerja terhadap kepuasan kerja anggota kepolisian resort malang*”, 309-312.

- Palmer, C. &. (2004). *Journal of Organization Behaviour. National Institute for Occupational Safety and Health* , Vol.18, p. 159-180.
- Pflans, S., & Ogle, A. (2006). *Job Stress, Depression, Work Performance and Perceptions of supervisors in military personel*, 17 (9) 861 : 865.
- Pflanz, S., & Sonek, S. (2002). *Work stress in the military, prevalence, cause and relationship to emosional health*, 167 : 877- 882.
- Purwanto, D. (2006). *Komunikasi Bisnis*. Jakarta: Erlangga.
- Rahardian. (2012). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Anggota Satuan Reserse Kriminal Kepolisian Resor Kota Depok*, 50-91.
- Ratna, D. (2006). *Jurnal Studi Managemen dan Organisasi. Pengaruh Konflik Keluarga- Pekerjaan, Keterlibatan Pekerjaan dan Tekanan Pekerjaan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Wanita Studi pada Nusantara Tour & Travel Kantor Cabang dan Kantor Pusat Semarang* , vol.3, no.2 pp: 93-97.
- Retnawati. (2016). *Validitas, Reliabilitas dan Karakteristik Butir*. Yogyakarta: Parama Publishing .
- Rhoades, L. &. (2002). *Journal Of Applied Psychology*, Vol. 87, No. 4. *Perceived Organizational Support : A Review Of Literature*, 698 – 714.
- Rima, d. (2014). *jurnal ecopsy*, Vol.1 no. 2. "*Gambaran Kecerdasan Adversitas Pada Anggota Polisi Satuan Reserse dan Kriminalitas (Sat. Reskrim)*", 84.
- Robbins, S. P. (2008). *Perilaku Organisasi*, Vol. 2. (Diana Angelica, Trans.). Jakarta: Salemba Empat.
- Santrock. (2007). *Psikologi perkembangan. Edisi II*. Jakarta: Erlangga.
- Sawitri, H. S. (2012). *Media Riset Bisnis & Manajemen*, Vol.12 No.2. *Interaksi Tekanan Pekerjaan dan Komitmen pada Perilaku Cyberloafing Karyawan*, pp. 91-107.
- Setton, R. P., Bennet, N., & Liden, R. C. (1996). *Jurnal of Applied Psychology*.81. *Social Exchange in Organizations: Pervieved Organization Support, Leader- Member Exchange, and Employee Reciprocity*, 219-227.
- Siagian, S. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Satu. Cetakan Ketujuh belas*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Soetjipto, H. P. (2007). *Jurnal Kebijakan dan Administrasi Publik*, Vol 11, No.1. *Dukungan Organisasi dan Komitmen Organisasi*, 27-41.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunarni, T., & Istanti, V. (2007). *Jurnal Teknik Industri* 7 (2). *Pengaruh Stres Kerja Pada Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Interbis Sejahtera Palembang*, 07-09.
- Sutrisno, E. (2010). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana Perdana Media Group.
- Wijono, S. (2010). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Yanez, C., & Figueroa, A. (2011). *Journal of Psychological Behaviour*. Vol.6, No.13. *Psychology Well-Being, Perceived Organizational Support and Job Satisfaction Amongst Chilean Prison Employees*, pp. 91-99.
- Zagenczyk, T. (2006). Dissertation submitted to the Faculty of the Katz Graduate School of Business. *A Social Influence Analysis of Perceived Organization Support*, 48-53.



LAMPIRAN

Lampiran 1
KUESIONER PENELITIAN

Kuesioner penelitian ini bertujuan untuk mengetahui persepsi anda tentang organisasi dan mohon untuk direspon sesuai dengan yang anda rasakan selama ini. Sebelum mengisi kuesioner silahkan isi identitas dibawah ini :

Nama inisial :

Jabatan :

Umur/jenis kelamin :

Lama bekerja :

Pendidikan terakhir :

Petunjuk Pengisian :

1. Berilah tanda silang (X) dengan memilih salah satu dari 5 pilihan jawaban pada masing-masing pertanyaan yang sesuai dengan yang anda yakini dan yang anda rasakan. Keterangan :

SS = Sangat Setuju TS = Tidak Setuju

S = Setuju STS = Sangat Tidak Setuju

R =Ragu-ragu

2. Kuesioner ini membutuhkan **waktu 15 – 20 menit untuk menyelesaikan** semua bagiannya.
3. Jika terdapat pertanyaan yang belum dimengerti silahkan menggunakan instuisi anda.
4. Identitas anda sebagai responden menjadi **RAHASIA** peneliti.
5. Terima kasih atas kesediaan anda telah mengisi kuesioner ini.

BAGIAN 1

Berilah tanda silang (X) pada masing-masing pertanyaan yang sesuai dengan yang anda yakini dan yang anda rasakan.

No	Pertanyaan	Pilihan				
		SS	S	R	TS	STS
1.	Ide saya selalu diterima saat rapat berlangsung	SS	S	R	TS	STS
2.	Saya memberikan ide yang dapat memperbaiki masalah	SS	S	R	TS	STS
3.	Sering kali organisasi menggunakan ide dari satu anggota kepolisian	SS	S	R	TS	STS
4.	Banyak ide-ide anggota kepolisian tidak digunakan oleh organisasi	SS	S	R	TS	STS
5.	Saya mampu memberikan gagasan ide yang matang	SS	S	R	TS	STS
6.	Organisasi merespon dengan baik ide-ide dari anggotanya	SS	S	R	TS	STS
7.	Organisasi cenderung lambat dalam mengembangkan aspirasi dari anggotanya	SS	S	R	TS	STS
8.	Saya memberikan ide tanpa memikirkan dampaknya	SS	S	R	TS	STS
9.	Saya bangga menjadi anggota kepolisian	SS	S	R	TS	STS
10.	Organisasi ini memberikan inspirasi kepada saya untuk berkinerja yang baik	SS	S	R	TS	STS
11.	Saya merasa sulit dengan kebijakan penting organisasi yang berkaitan dengan anggota kepolisian	SS	S	R	TS	STS
12.	organisasi ini menjadikan saya susah berkumpul dengan keluarga	SS	S	R	TS	STS
13.	Organisasi tidak merespon aspirasi dari anggotanya	SS	S	R	TS	STS
14.	Saya cenderung menyelesaikan masalah pekerjaan sendiri tanpa bantuan organisasi	SS	S	R	TS	STS
15.	Organisai mendorong anggotanya untuk memberikan kritikan terbuka	SS	S	R	TS	STS
16.	Organisasi memberikan arahan kepada anggotanya yang sedang dalam masalah	SS	S	R	TS	STS
17.	Organisasi merespon dengan lambat ketika terjadi permasalahan dengan anggotanya	SS	S	R	TS	STS
18.	Organisasi cenderung mengalihkan permasalahan	SS	S	R	TS	STS
19.	Saya diperbolehkan bertanya kepada atasan dalam menyelesaikan kasus	SS	S	R	TS	STS

20.	Organisasi memberikan reward bagi anggota yang berprestasi	SS	S	R	TS	STS
21.	Besarnya bonus yang saya terima sesuai dengan hasil yang diberikan	SS	S	R	TS	STS
22.	Promosi yang diberikan tidak sesuai dengan aturan yang berlaku	SS	S	R	TS	STS
23.	Gaji yang saya terima tidak sesuai dengan hasil kerja jam lembur	SS	S	R	TS	STS
24.	Keterampilan yang saya miliki mampu menjalin kerja sama yang baik	SS	S	R	TS	STS
25.	Saya dapat menyesuaikan diri dengan perkembangan zaman saat ini	SS	S	R	TS	STS
26.	Saya sulit menyesuaikan diri pada penyelesaian masalah pekerjaan yang baru	SS	S	R	TS	STS
27.	Organisasi memberikan ruang kerja yang nyaman	SS	S	R	TS	STS
28.	Perusahaan memberikan kemudahan dalam penyelesaian tugas	SS	S	R	TS	STS
29.	Kurangnya penyuluhan tentang pentingnya kesehatan dalam menyelesaikan pekerjaan	SS	S	R	TS	STS
30.	Organisasi memberikan tunjangan yang tidak sesuai dengan ketentuan yang ada	SS	S	R	TS	STS

BAGIAN 2

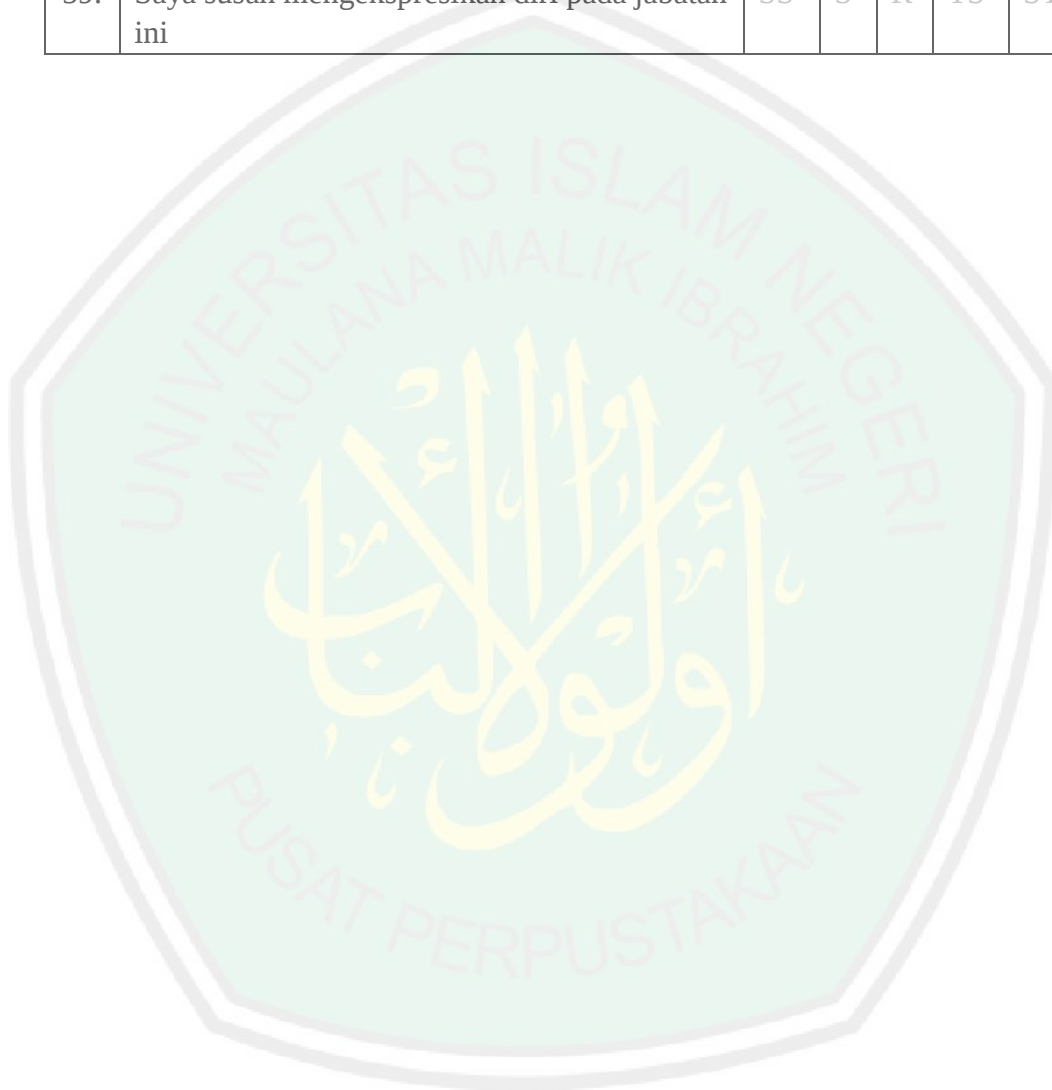
Berilah tanda silang (X) pada masing-masing pertanyaan yang sesuai dengan yang anda yakini dan yang anda rasakan.

No	Pertanyaan	Pilihan				
		SS	S	R	TS	STS
1.	Shift kerja tidak sesuai dengan keinginan saya	SS	S	R	TS	STS
2.	Shift kerja menunda pekerjaan yang lain	SS	S	R	TS	STS
3.	Saya puas dengan pembagian shift kerja	SS	S	R	TS	STS
4.	Saya mendapatkan jadwal shift kerja berdasarkan hasil diskusi dengan atasan	SS	S	R	TS	STS
5.	Saya merasa cemas ketika banyak tugas yang selesai	SS	S	R	TS	STS
6.	Tugas yang diberikan kepada saya terlalu sedikit	SS	S	R	TS	STS
7.	Saya menikmati pekerjaan sebagai anggota kepolisisian, meskipun ada tugas yang menumpuk	SS	S	R	TS	STS
8.	Gagal mencapai terget menambah semangat kerja	SS	S	R	TS	STS
9.	Mengingat resiko menjadi seorang polisi	SS	S	R	TS	STS

	membuat saya tidak nyaman saat bekerja					
10.	Saya menghindari tugas yang terlalu beresiko	SS	S	R	TS	STS
11.	Saya selalu menghadapi resiko apapun menjadi seorang polisi	SS	S	R	TS	STS
12.	Resiko dalam pekerjaan ini saya anggap sebagai tantangan	SS	S	R	TS	STS
13.	Tugas kerja lembur menjadikan saya susah berkonsentrasi saat bekerja	SS	S	R	TS	STS
14.	Saya mampu menyesuaikan diri setiap tugas baru	SS	S	R	TS	STS
15.	Menjadi seorang polisi mempermudah saya untuk mengembangkan ilmu yang saya miliki	SS	S	R	TS	STS
16.	Kelompok kerja dibagi sesuai dengan keterampilan yang saya miliki	SS	S	R	TS	STS
17.	Saya nyaman bekerja sama dengan siapapun	SS	S	R	TS	STS
18.	Jumlah kelompok kerja tidak sesuai dengan permasalahan masyarakat	SS	S	R	TS	STS
19.	Bekerja sama untuk menyelesaikan tugas memberikan hasil yang tidak sesuai target	SS	S	R	TS	STS
20.	Atasan sering memberikan teguran saat saya bertugas	SS	S	R	TS	STS
21.	Cara saya menyelesaikan tugas tidak dapat diterima oleh masyarakat	SS	S	R	TS	STS
22.	Saya mendapatkan strategi penyelesaian tugas yang tepat dari atasan	SS	S	R	TS	STS
23.	Menjadi polisi memudahkan saya mendapatkan relasi dengan orang lain	SS	S	R	TS	STS
24.	Saya mendapatkan tugas dengan arahan dan kebijakan yang kurang jelas	SS	S	R	TS	STS
25.	Saya mengetahui rencana yang jelas untuk menyelesaikan masalah	SS	S	R	TS	STS
26.	Saya mengetahui tanggung jawab saya sebagai seorang polisi	SS	S	R	TS	STS
27.	Saya mendapatkan pengangkatan jabatan baru terlu dini	SS	S	R	TS	STS
28.	Jabatan ini menuntut saya untuk belajar ilmu yang belum waktunya saya pelajari	SS	S	R	TS	STS
29.	Tidak ada pelatihan untuk mendapatkan promosi yang berlebih	SS	S	R	TS	STS
30.	Jabatan saat ini tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan yang saya miliki	SS	S	R	TS	STS
31.	Penghargaan pada polisi berprestasi tidak dijalankan dengan baik	SS	S	R	TS	STS
32.	Saya tidak dapat naik jabatan karena adanya	SS	S	R	TS	STS

	aturan yang tidak bisa terpenuhi					
33.	Saya diberikan kesempatan menggunakan keterampilan jabatan sepenuhnya	SS	S	R	TS	STS
34.	Penyuluhan karir memudahkan saya untuk kenaikan pangkat	SS	S	R	TS	STS
35.	Saya merasa takut ketika memberikan keputusan yang beresiko	SS	S	R	TS	STS
36.	Pengalaman yang buruk mampu mempengaruhi kinerja saya	SS	S	R	TS	STS
37.	Saya dapat mengembangkan strategi baru untuk memecahkan masalah	SS	S	R	TS	STS
38.	Saya mampu melihat masalah dari sudut pandang yang berbeda	SS	S	R	TS	STS
39.	Banyaknya tugas menjadikan semangat saya menjadi menurun	SS	S	R	TS	STS
40.	Saya tidak menyukai pekerjaan yang rumit	SS	S	R	TS	STS
41.	Saya sering membantu rekan kerja untuk mencapai target	SS	S	R	TS	STS
42.	Saya merasa tidak terbebani ketika mendapatkan tugas dadakan dari atasan	SS	S	R	TS	STS
43.	Perbedaan pendapat menambah beban kerja saya	SS	S	R	TS	STS
44.	Arahan dari rekan kerja menjadikan pekerjaan saya rumit	SS	S	R	TS	STS
45.	Saya dapat menyampaikan penjelasan yang dapat diterima oleh rekan kerja	SS	S	R	TS	STS
46.	Saya mampu bernegosiasi dengan baik	SS	S	R	TS	STS
47.	Saya mudah gelisah ketika tidak dapat mencapai hasil sesuai perintah	SS	S	R	TS	STS
48.	Saya sering berkeringat dingin ketika memikirkan pekerjaan	SS	S	R	TS	STS
49.	Saya bergurau dengan rekan kerja ketika sedang ada masalah	SS	S	R	TS	STS
50.	Bertemu dengan keluarga meringankan pikiran saat menyelesaikan tugas	SS	S	R	TS	STS
51.	Saya merasa dalam bekerja belum mendapatkan pengarahan dari atasan	SS	S	R	TS	STS
52.	Saya diberikan kesempatan untuk melakukan inovasi dalam pekerjaan yang beresiko	SS	S	R	TS	STS
53.	Saya merasa tidak ada dukungan dari atasan untuk menyelesaikan tugas	SS	S	R	TS	STS
54.	Atasan mendorong saya untuk meningkatkan kreatifitas sesuai dengan standart organisasi	SS	S	R	TS	STS
55.	Saya antusias ketika mendapatkan pekerjaan	SS	S	R	TS	STS

	yang sulit					
56.	Saya mampu melaksanakan tugas sesuai standart kerja	SS	S	R	TS	STS
57.	Unifrom menghambat pekerjaan saya	SS	S	R	TS	STS
58.	Saya mampu menjalankan perintah sesuai aturan yang ditetapkan	SS	S	R	TS	STS
59.	Saya susah mengekspresikan diri pada jabatan ini	SS	S	R	TS	STS



Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
y2	105,2000	577,714	,532	,951
y5	104,8400	568,300	,659	,950
y7	105,5000	565,480	,710	,950
y9	105,1200	575,047	,421	,951
y10	103,1800	582,600	,440	,951
y12	105,1200	575,047	,421	,951
y13	103,1800	582,600	,440	,951
y15	105,7400	577,543	,456	,951
y18	104,4800	568,663	,521	,950
y20	104,8600	568,000	,571	,950
y21	104,8400	566,137	,617	,950
y22	104,7400	568,727	,490	,951
y23	105,5000	572,255	,447	,951
y24	104,3400	558,964	,676	,949
y25	105,1600	551,933	,721	,949
y26	105,4400	564,211	,621	,950
y29	104,6400	571,460	,446	,951
y30	104,8000	567,592	,587	,950
y31	105,2000	541,347	,862	,948
y32	104,5800	560,738	,627	,950
y33	104,6600	574,923	,345	,952
y34	105,0000	547,592	,737	,949
y35	104,5800	560,208	,593	,950
y36	104,7600	567,860	,518	,950
y37	105,4200	556,902	,729	,949
y38	105,2800	556,940	,634	,950
y39	104,6600	564,841	,600	,950
y40	104,7800	574,053	,412	,951
y41	105,3400	560,392	,634	,950
y42	105,0000	556,286	,651	,950
y43	104,6800	557,447	,760	,949
y44	104,6800	556,793	,742	,949
y48	104,9000	567,153	,546	,950
y50	105,2800	574,696	,314	,952
y51	104,5600	572,864	,385	,951

y53	104,8200	547,538	,672	,949
y54	105,1400	561,225	,523	,951
y55	104,6600	572,270	,376	,951
y57	105,2800	573,104	,337	,952
y58	105,7400	573,543	,603	,950
y59	104,9600	575,876	,373	,951
y46	105,2200	561,277	,573	,950



Lampiran 3 HASIL UJI NORMALITAS

a. Variabel Dukungan Organisasi

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		DO
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	123,1000
	Std. Deviation	3,92922
Most Extreme Differences	Absolute	,190
	Positive	,089
	Negative	-,190
Test Statistic		,190
Asymp. Sig. (2-tailed)		,000 ^c

- a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.

b. Variabel Tekanan Pekerjaan

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		TP
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	137,3600
	Std. Deviation	5,69912
Most Extreme Differences	Absolute	,093
	Positive	,085
	Negative	-,093
Test Statistic		,093
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.
d. This is a lower bound of the true significance.

Lampiran 4 HASIL UJI LINIERITAS

Model Description

Model Name		MOD_1
Dependent Variable	1	TP
Equation	1	Linear
Independent Variable		DO
Constant		Included
Variable Whose Values Label Observations in Plots		Unspecified

Case Processing Summary

N	
Total Cases	50
Excluded Cases ^a	0
Forecasted Cases	0
Newly Created Cases	0

a. Cases with a missing value in any variable are excluded from the analysis.

Variable Processing Summary

		Variables	
		Dependent TP	Independent DO
Number of Positive Values		50	50
Number of Zeros		0	0
Number of Negative Values		0	0
Number of Missing Values	User-Missing	0	0
	System-Missing	0	0

Model Summary

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
,422	,178	,161	5,221

The independent variable is DO.

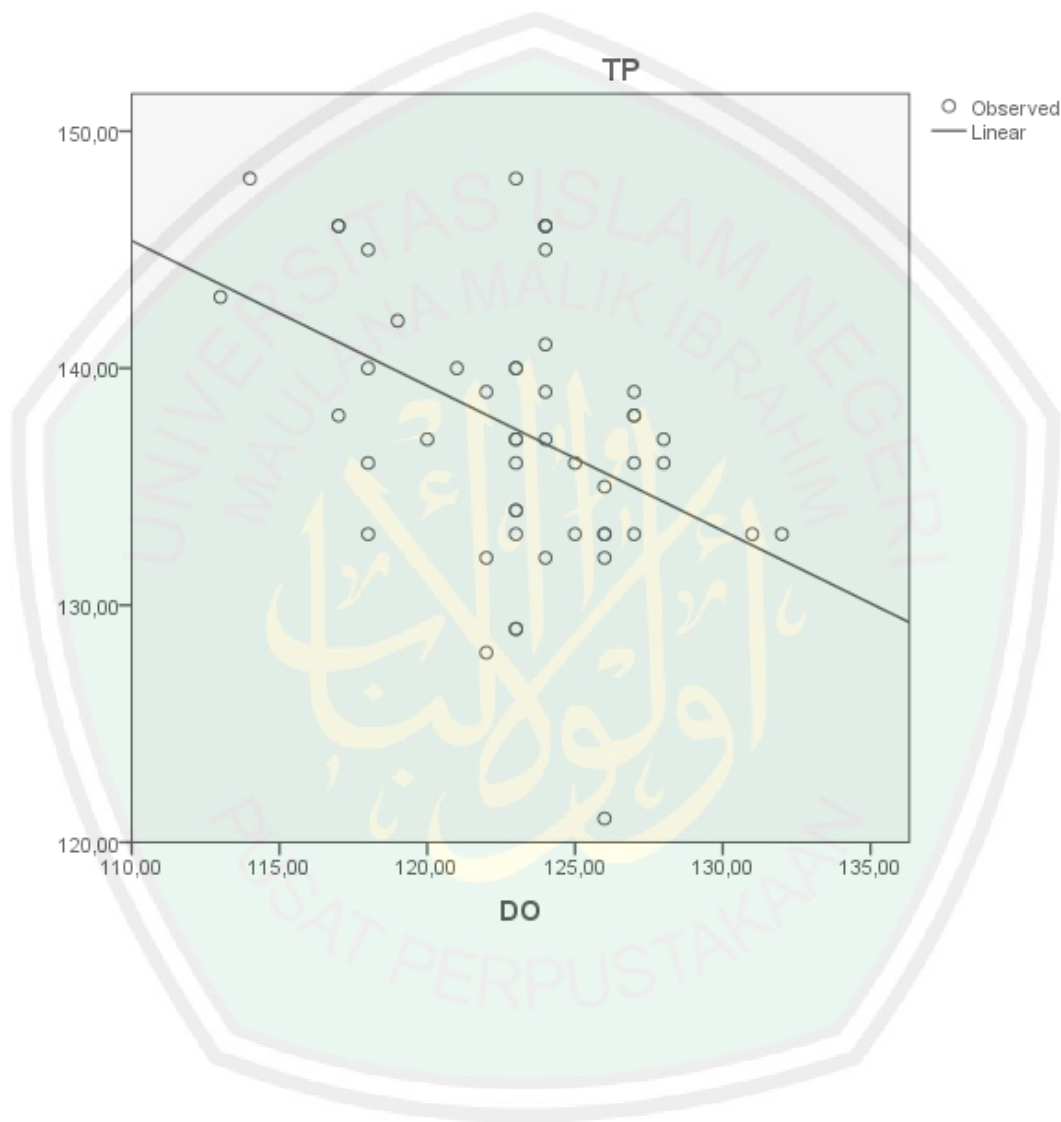
ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	283,125	1	283,125	10,387	,002
Residual	1308,395	48	27,258		
Total	1591,520	49			

The independent variable is DO.

Coefficients

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
DO	-,612	,190	-,422	-3,223	,002
(Constant)	212,668	23,379		9,097	,000



Lampiran 5
HASIL UJI HIPOTESIS

Correlations		DO	TP
DO	Pearson Correlation	1	-,422**
	Sig. (2-tailed)		,002
	N	50	50
TP	Pearson Correlation	-,422**	1
	Sig. (2-tailed)	,002	
	N	50	50

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Lampiran 6 HASIL UJI DESKRIPTIF

Variabel Dukungan Organisasi

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
TP	50	121,00	148,00	137,3600	5,69912
Valid N (listwise)	50				

Variabel Tekanan Pekerjaan

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
DO	50	113,00	132,00	123,1000	3,92922
Valid N (listwise)	50				

Frekuensi Data Variabel Dukungan Organisasi

Dukungan organisasi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tinggi	9	18,0	18,0	18,0
	sedang	31	62,0	62,0	80,0
	rendah	10	20,0	20,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Frekuensi Data
Variabel Tekanan Pekerjaan

		Tekananpekerjaan			Cumulative Percent
		Frequency	Percent	Valid Percent	
Valid	tinggi	10	20,0	20,0	20,0
	sedang	36	72,0	72,0	92,0
	rendah	4	8,0	8,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Hasil dominan variabel dukungan organisasi

		Correlations			
		TOTAL_DO	SOT	RM2	RK2A
TOTAL_DO	Pearson Correlation	1	-,593	-,129	,818
	Sig. (2-tailed)		,596	,917	,391
	N	3	3	3	3
SOT	Pearson Correlation	-,593	1	,378	-,781*
	Sig. (2-tailed)	,596		,252	,038
	N	3	12	11	7
RM2	Pearson Correlation	-,129	,378	1	-,377
	Sig. (2-tailed)	,917	,252		,404
	N	3	11	11	7
RK2A	Pearson Correlation	,818	-,781*	-,377	1
	Sig. (2-tailed)	,391	,038	,404	
	N	3	7	7	7

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Hasil dominan variabel Tekanan Pekerjaan

Correlations

		TOTAL_ TP	FIP	PIO	PK	HP	SIO
TOTAL_	Pearson Correlation	1	,514	,382	,428	-,276	-,379
	Sig. (2-tailed)		,376	,526	,473	,653	,529
	N	5	5	5	5	5	5
FIP	Pearson Correlation	,514	1	-,125	,202	-,541	-,274
	Sig. (2-tailed)	,376		,714	,631	,086	,443
	N	5	11	11	8	11	10
PIO	Pearson Correlation	,382	-,125	1	-,316	,135	,169
	Sig. (2-tailed)	,526	,714		,446	,632	,641
	N	5	11	15	8	15	10
PK	Pearson Correlation	,428	,202	-,316	1	-,203	,358
	Sig. (2-tailed)	,473	,631	,446		,630	,384
	N	5	8	8	8	8	8
HP	Pearson Correlation	-,276	-,541	,135	-,203	1	-,269
	Sig. (2-tailed)	,653	,086	,632	,630		,453
	N	5	11	15	8	15	10
SIO	Pearson Correlation	-,379	-,274	,169	,358	-,269	1
	Sig. (2-tailed)	,529	,443	,641	,384	,453	
	N	5	10	10	8	10	10

Lampiran 7
DATA SUBJEK PENELITIAN

		Jenis kelamin			Cumulative Percent
		Frequency	Percent	Valid Percent	
Valid	Laki-laki	47	94,0	94,0	94,0
	Perempuan	3	6,0	6,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

		Usia pekerja			Cumulative Percent
		Frequency	Percent	Valid Percent	
Valid	usia 21-30 tahun	19	38,0	38,0	38,0
	usia 31-40 tahun	21	42,0	42,0	80,0
	usia 41-50 tahun	10	20,0	20,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

		Lama bekerja responden			Cumulative Percent
		Frequency	Percent	Valid Percent	
Valid	1-10 tahun	22	44,0	44,0	44,0
	11-20 tahun	25	50,0	50,0	94,0
	21-30 tahun	3	6,0	6,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

		Pendidikan terakhir			Cumulative Percent
		Frequency	Percent	Valid Percent	
Valid	S1	28	56,0	56,0	56,0
	S2	1	2,0	2,0	58,0
	SLTA	21	42,0	42,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

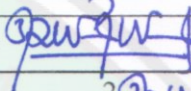
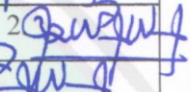
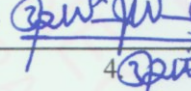
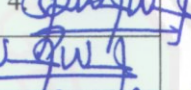
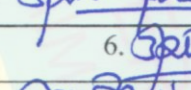
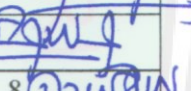
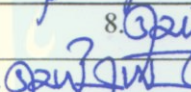
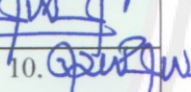
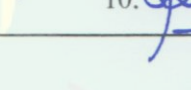
LEMBAR BUKTI KONSULTASI

Nama : Arunia Zulifa Laili

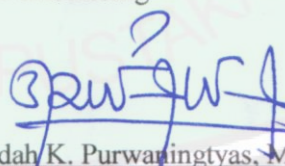
NIM : 13410139

Dosen Pembimbing : Dr. Endah K. Purwaningtyas, M.Psi., Psikolog.

Judul Skripsi : Hubungan Antara Dukungan Organisasi dengan Tekanan Pekerjaan pada Anggota Kepolisian Satuan Reskrim Polresta Sidoarjo

No.	Tanggal	Tema Konsultasi	Tanda Tangan
1.	15/01/2017	BAB I	1. 
2.	15/01/2017	BAB II	2. 
3.	11/01/2017	BAB III	3. 
4.	17/01/2017	Seminar Proposal	4. 
5.	19/08/2017	Skala	5. 
6.	20/09/2017	BAB IV	6. 
7.	20/09/2017	BAB V	7. 
8.	26/09/2017	Abstrak	8. 
9.	18/10/2017	Ujian skripsi	9. 
10.	21/11/2017	ACC keseluruhan	10. 

Dosen Pembimbing



Dr. Endah K. Purwaningtyas, M.Psi., Psikolog
NIP. 19750514 200003 2 003

HUBUNGAN DUKUNGAN ORGANISASI DENGAN TEKANAN PEKERJAAN TERHADAP ANGGOTA KEPOLISIAN SATUAN RESKRIM POLRESTA SIDOARJO

Arunia Zulifa Laili

Dr. Endah K. Purwaningtyas., M.Psi, Psikolog.

Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang
aruniazaka@gmail.com

Abstrak: Peranan anggota kepolisian memiliki tugas untuk melayani dan membantu menyelesaikan permasalahan masyarakat. Seringkali tuntutan permasalahan yang dilaporkan oleh masyarakat memiliki kasus yang berbeda-beda dengan jumlah kasus yang tidak dapat ditentukan dan permasalahan yang harus diselesaikan melebihi dari jumlah anggota kepolisian satuan reskrim Polresta Sidoarjo, Sehingga anggota kepolisian satuan reskrim cenderung mengalami kepanikan dan ketidaknyamanan yang dapat mempengaruhi hasil pekerjaannya. Maka dari itu penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan dukungan organisasi dengan tekanan pekerjaan terhadap anggota kepolisian satuan reskrim Polresta Sidoarjo. Sampel penelitian ini adalah anggota kepolisian satuan reskrim yang berjumlah sebanyak 50 subjek. Analisa yang digunakan adalah *product moment* yang menunjukkan hasil bahwa dukungan organisasi berpengaruh negatif terhadap tekanan pekerjaan.

Kata Kunci : Dukungan Organisasi, Tekanan Pekerjaan

Polri merupakan organisasi yang memiliki kekuasaan yang berfungsi untuk menjalankan tugasnya. Kekuasaan tersebut merupakan hak untuk menindak lanjut pelaku yang bertindak kejahatan ataupun kriminalitas yang sama artinya tidak mematuhi peraturan yang ada dan mengganggu pada masyarakat (Rahardian, 2012).

Beberapa satuan yang menangani permasalahan secara langsung pada masyarakat adalah Reserse atau satuan reskrim. Bagian kepolisian ini yang menangani kasus kejahatan dan kriminalitas dengan tindak lanjut sebuah penyidikan yang dilakukan sehari-hari lamanya. Penyidikan merupakan serangkaian tindakan yang dilakukan oleh bagian satuan reskrim ini untuk mencari bukti, dan menemukan tersangkanya. Penyidikan pada satuan reskrim ini selain dapat membantu masyarakat disisi lain terdapat dampak negatif yaitu ancaman – ancaman yang dapat menekan para anggota polisi tersebut. Ancaman tersebut dapat menimbulkan rasa tidak nyaman terhadap anggota kepolisian dalam menyelesaikan tugasnya. Ancaman yang dapat mempengaruhi kondisi

psikis seorang polisi dapat menjadikan sebagai beban kerja sehingga polisi rentan mengalami tekanan pekerjaan (Rahardian, 2012).

Tekanan pekerjaan dapat terjadi pada setiap individu dan pada setiap waktu, karena tekanan pekerjaan merupakan bagian dari kehidupan individu yang tidak dapat dihindarkan (Anggit, 2014). Individu akan cenderung mengalami stres apabila ia kurang mampu menyesuaikan antara keinginan dengan kenyataan yang ada, baik kenyataan yang ada bersifat internal maupun eksternal dalam dirinya. Segala macam bentuk stres pada dasarnya disebabkan oleh tuntutan pekerjaan yang mampu menekan kehidupan individu sehingga individu merasa tidak nyaman dengan pekerjaannya dan sering mengalami kepanikan yang berlebih.

Memberikan dukungan organisasi yang perlu dikembangkan untuk menjaga kesejahteraan pegawai dengan memanifestasikan dalam bentuk tindakan. Berdasarkan Eisenberger (2004) dukungan organisasi mengacu pada persepsi individu mengenai sejauh mana organisasi menilai kontribusi, memberikan dukungan, dan peduli pada kesejahteraan mereka. Apabila anggota kepolisian tersebut tidak merasakan kesejahteraan maka dapat menekan keadaan psikis yang menjadi sebuah penghalang dan batasan-batasan dalam menyelesaikan tugasnya.

Berdasarkan uraian di atas maka rumusan masalah dan tujuan yang didapatkan dalam penelitian ini adalah mengetahui tingkat dukungan organisasi dan tingkat tekanan pekerjaan pada anggota kepolisian satuan reskrim Polresta Sidoarjo. Selain itu juga ingin mengetahui hubungan dukungan organisasi dengan tekanan pekerjaan terhadap anggota kepolisian satuan reskrim Polresta Sidoarjo.

Landasan teori yang digunakan pada penelitian ini merupakan teori dukungan organisasi dan tekanan pekerjaan. Dukungan organisasi merupakan teori yang dikembangkan oleh Eisenberger dan menggambarkan teori ini sebagai teori yang menjelaskan tentang kondisi kerja. Pemberian penghargaan atau penciptaan kondisi kerja yang menyenangkan, jika dilakukan karena kemauan organisasi sendiri akan mempunyai pengaruh yang lebih besar terhadap

dukungan organisasi dibandingkan dengan jika diberikan karena tekanan dari luar misalnya tekanan serikat pekerja atau peraturan perundangan. (Rhoades and Eisenberger, 2002).

Terdapat tiga aspek dalam skala pengukuran berdasarkan Rhoades and Eisenberger (2002) yaitu sikap organisasi terhadap ide-ide anggota merupakan sikap organisasi melihat ide dari anggota organisasi sebagai sumbangan yang konstruktif, yang mungkin saja dapat diwujudkan melalui perencanaan yang matang, maka individu yang bekerja ditempat tersebut memiliki persepsi yang positif akan dukungan organisasi terhadap diri mereka. Respon dalam menghadapi masalah merupakan sikap organisasi cenderung untuk berdiam diri dan tidak memperlihatkan usaha untuk membantu individu yang terlibat masalah, maka anggota organisasi akan melihat bahwa tidak ada dukungan yang diberikan organisasi terhadap anggota organisasi. Respon terhadap kesehatan dan kesejahteraan anggota tentang Perhatian organisasi terhadap kesejahteraan anggotanya dapat mempengaruhi tingkat persepsi dukungan organisasi.

Menurut Hurrell (dalam Munandar, 2001) sumber tekanan pekerjaan menyebabkan stres yang menyebabkan seseorang tidak berfungsi secara optimal atau yang menyebabkan seseorang jatuh sakit, tidak saja datang dari satu macam pembangkit tetapi dari beberapa pembangkit tekanan. Terdapat 5 faktor yaitu faktor instrinsik dalam pekerjaan merupakan faktor yang memiliki tuntutan pekerjaan secara fisik dan secara eksternal, faktor yang kedua adalah peran individu dalam organisasi yang merupakan penyesuaian peran pada pekerjaannya dengan ketentuan dan kesesuaian organisasi, faktor yang ketiga adalah pengembangan karir yang merupakan pembangkit stres yang berpotensi pada promosi yang berlebihan, faktor yang keempat adalah hubungan individu dengan pekerjaan merupakan pekerjaan yang dapat menurunkan kepuasan dalam bekerja, untuk faktor yang kelima adalah struktur iklim dan organisasi yang menunjukkan tentang peran kebudayaan bekerja.

Penjelasan landasan teori sebagai dasar menjawab hipotesis yang ada. Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah H_1 bahwa terdapat hubungan

antara dukungan organisasi dengan tekanan pekerjaan terhadap anggota kepolisian satuan reskrim Polresta Sidoarjo.

Metode

Identifikasi variabel penelitian bertujuan untuk membantu dalam menentukan alat pengumpul data dan teknik analisis data yang relevan dengan tujuan penelitian (Azwar, 2012). Pada penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, maka variabelnya dibedakan menjadi variabel bebas (*independent*), dan variabel terikat (*dependent*).

Menunjukkan nama lokasi penelitian berdasarkan kesepakatan bersama dengan pihak kepolisian. Hal tersebut bertujuan agar dapat terjalin hubungan yang baik dan lancarnya proses penelitian. Gambaran singkat mengenai lokasi penelitian berada di wilayah padat penduduk dengan beberapa pabrik dan bandara di Sidoarjo.

Subjek penelitian merupakan anggota kepolisian satuan reskrim Polresta Sidoarjo sebanyak 50 orang. Instrumen penelitian ini menggunakan variabel dukungan organisasi dan variabel tekanan pekerjaan. Berdasarkan pengukuran skala dukungan organisasi dari Rhoades dan Eisenberger (2002) berjumlah 14 aitem tervalidasi dan reliabilitas 0,873 mempunyai 3 aspek yaitu sikap organisasi terhadap ide-ide anggota, respon dalam menghadapi masalah dan respon terhadap kesehatan dan kesejahteraan anggota. Pada pengukuran variabel tekanan pekerjaan dari Hurrell (dalam Munandar 2001) dalam skala ini memiliki jumlah 42 aitem yang sudah tervalidasi dengan reliabilitas 0,951 dengan 5 faktor yaitu faktor instrinsik dalam pekerjaan, peran individu dalam organisasi, pengembangan karir, hubungan dalam pekerjaan dan struktur iklim dan organisasi.

Teknik analisis statistik dalam penelitian ini menggunakan *product moment* yang merupakan salah satu teknik dikembangkan oleh Karl Pearson untuk menghitung koefisien korelasi. Penggunaan metode ini untuk mengetahui hubungan antara dukungan organisasi dengan tekanan pekerjaan. Pada proses pengolahan data akan menggunakan bantuan aplikasi IBM SPSS 24.0 *for windows*.

Hasil

Berdasarkan pengelolaan data yang didapatkan dari hasil kategori dukungan organisasi dan tekanan pekerjaan. Adapun hasilnya dijelaskan pada tabel 1 berikut ini :

Tabel 1. Hasil Pengolahan Data

Dukungan Organisasi		Tekanan Pekerjaan	
Kategori	Prosentase	Kategori	Prosentase
Tinggi	18%	Tinggi	20%
Sedang	62%	Sedang	72%
Rendah	20%	Rendah	8%

Tabel 1 menjelaskan skor pada masing-masing skala penelitian didapatkan pada variabel dukungan organisasi terdapat kategori tertinggi sebesar 62% yaitu kategori rendah sementara variabel tekanan pekerjaan terdapat kategori tertinggi sebesar 82% yaitu kategori sedang. Maka dapat disimpulkan bahwa hasil yang didapatkan pada anggota kepolisian satuan reskrim Polresta Sidoarjo memiliki dukungan organisasi dan tekanan pekerjaan yang sedang.

Berdasarkan teknik analisis data uji asumsi yang dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya penyimpangan data yang ditemukan oleh peneliti (Aisyah, 2015). Adapun pengujian yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan uji normalitas dan uji linieritas. Hasil uji asumsi ini dijelaskan pada tabel dibawah ini :

Tabel 2. Hasil Uji asumsi

Normalitas		Linieritas	
Variabel	Sig > 0,050	Variabel	Sig < 0,050
DO	0,190	DO*TP	0,002
TP	0,093		

Berdasarkan uji normalitas, untuk menemukan hasil data yang normal melihat dari nilai signifikansi > 0,050 sehingga, nilai tersebut dapat digunakan

dalam analisis jalur (Sugiono, 2010). Pada tabel 2 dijelaskan bahwa nilai normalitas pada masing-masing variabel yaitu DO (dukungan organisasi) dan TP (Tekanan Pekerjaan). Maka dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi normal.

Data linieritas mengisyaratkan bahwa data tersebut dapat digunakan dalam uji asumsi dikarenakan hasil data yang menunjukkan berhubungan secara linier memiliki nilai signifikan $< 0,050$ (Aisyah, 2015). Hubungan anatara dukungan organisasi dengan tekanan pekerjaan menunjukkan nilai signifikan $0,002 < 0,050$. Maka dapat dikatakan bahwa masing-masing variabel memiliki hubungan linier.

Berdasarkan hasil uji asumsi data yang telah dijelaskan dapat disimpulkan bahwa data penelitian terdistribusi normal dan memiliki hubungan linear. Maka data penelitian ini dapat digunakan dalam proses analisis agar dapat menarik kesimpulan dan menjawab hipotesis. Adapun hasil hipotesis data akan dijelaskan pada tabel 3 dibawah ini :

Tabel 3. Hasil Hipotesis

Correlations		Dukungan_ Organisasi	Tekanan_ Pekerjaan
Dukungan_ Organisasi	Pearson Correlation	1	-,422**
	Sig. (2-tailed)		,002
	N	50	50
Tekanan_ Pekerjaan	Pearson Correlation	-,422**	1
	Sig. (2-tailed)	,002	
	N	50	50

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan hasil hipotesis dari tabel 3 menunjukkan bahwa nilai sig.(2-tailed) kedua variabel menunjukkan nilai yang sama yaitu nilai sig.(2-tailed)= 0,002 dimana nilai tersebut lebih kecil dari nilai signifikansi 0,005. Maka dapat disimpulkan bahwa uji hipotesis membuktikan bahwa ada korelasi yang terjadi antara dukungan organisasi dan tekanan pekerjaan, akan tetapi hubungan yang diberikan negatif, dilihat dari nilai *pearson correlation* dari kedua variabel bernilai -,422 yang menjelaskan bahwa pengaruh yang terjadi antara dukungan

organisasi dan tekanan pekerjaan bernilai negatif. Jadi, hipotesis **H₁ = diterima** sehingga hubungan yang terjadi semakin tinggi dukungan organisasi maka semakin rendah tekanan pekerjaan.

Diskusi

Penelitian ini menunjukkan bahwa dukungan organisasi pada anggota kepolisian satuan reskrim Polresta Sidoarjo memiliki prosentase sebanyak 62% dengan jumlah 31 anggota satuan reskrim. Tingkat sedang pada dukungan organisasi tersebut memiliki arti bahwa organisasi kepolisian tersebut belum optimal dalam memberikan dukungan kepada anggota, khususnya pada anggota satuan reskrim.

Hal ini menunjukkan bahwa dukungan organisasi pada anggota kepolisian satuan reskrim oleh pihak Polresta Sidoarjo dapat diterima akan tetapi masih memiliki kekurangan dalam memberikan apresiasinya kepada anggota sehingga dukungan organisasi yang dirasakan oleh anggota kepolisian satuan reskrim tersebut memiliki tingkat yang sedang. Menurut Eisenberger *et. al* (2002) menjelaskan bahwa penilaian anggota terhadap organisasi yang diberikan kepada mereka baik buruk maupun bernilai baik tetap saja berpengaruh pada sejauh mana organisasi peduli dengan kesejahteraan anggotanya dan menghargai kontribusi mereka.

Menurut Mathis dan Jackson (dalam Indaryanti dan Bodroastuti, 2009) Dukungan organisasi adalah dukungan yang diterima dari organisasinya berupa pelatihan, peralatan, harapan-harapan dan tim kerja yang produktif. Dukungan yang positif dari pimpinan dan segenap individu akan menciptakan situasi kerja yang kondusif. Individu yang bekerja dalam organisasi menganggap bahwa dukungan organisasi yang diterimanya tinggi, maka individu tersebut akan mempersepsi lebih positif terhadap organisasi.

Perlakuan yang diberikan oleh organisasi untuk anggota kerjanya merupakan stimulus yang diorganisir dan ditunjukkan dengan memberikan tingkat kepercayaan tertentu dalam bentuk dukungan organisasi dari kontribusi yang mereka lakukan. Apabila dukungan organisasi ini tidak diterapkan pada karyawan akan terjadi sebuah penurunan motivasi kerja dan prestasi kerjanya

yang dapat menimbulkan hambatan – hambatan dalam mengoprasikan pekerjaannya, mengganggu kenormal aktivitas, menurunkan tingkat produktivitas, menurunkan pemasukan dan keuntungan perusahaan.

Permasalahan yang dapat menghambat pekerjaan tersebut dapat menjadikan sebuah tekanan pada individu yang menyebabkan pekerjaan tidak memberikan hasil sesuai yang diharapkan. Ketidakmampuan individu untuk melawan hal tersebut maka rentan menimbulkan stresor seperti frustrasi, konflik, gelisah dan memiliki rasa bersalah yang berlebihan. Stres merupakan respon tubuh yang bersifat tidak spesifik terhadap setiap tuntutan atau beban kerja dari atasnya.

Hasil analisis data deskriptif tingkat tekanan pekerjaan pada anggota kepolisian satuan reskrim Polresta sidoarjo memberikan hasil **sedang**, yang memiliki prosentase 82% dengan jumlah 36 anggota. Hasil tersebut memberikan penjelasan bahwa tingkat tekanan pekerjaan pada anggota kepolisian satuan reskrim memiliki tingkat yang sedang, sehingga anggota kepolisian satuan reskrim tersebut mampu menyesuaikan dirinya dengan kondisi lingkungan kerja yang dapat diadaptasi.

Sehingga tekanan pekerjaan yang dialami oleh 36 anggota kepolisian satuan reskrim dari 50 anggota tidak berpengaruh banyak pada pekerjaannya sehari-hari atau dapat dikatakan bahwa tekanan pekerjaan pada anggota kepolisian satuan reskrim masih berpengaruh akan tetapi masih bisa diatas dan diadaptasi secara individu. Hal ini sejalan dengan penelitian dari Anoraga (2009) yang mengatakan bahwa apabila anggota organisasi merasakan stres yang melampau batas toleransi maka akan berkaitan langsung dengan gangguan psikis dan ketidak mampuan fisik yang dapat menimbulkan penurunan loyalitas, motivasi dalam bekerja dan tidak mampu memberikan hasil kerja yang baik atau maksimal.

Berdasarkan hasil analisis tentang hubungan antara dukungan organisasi dan tekanan pekerjaan terhadap anggota kepolisisian satuan reskrim Polresta Sidoarjo yang melakukan uji hipotesis menunjukkan nilai *pearson corelation* -0,422 < 0,05 sehingga dapat dikatakan bahwa ada hubungan negatif anatara kedua

variabel tersebut. Dukungan organisasi berperan penting bagi individu dalam organisasi formal ataupun informal untuk mencapai sebuah misi atau tujuan tertentu yang sudah menjadi harapan sebuah organisasi. Dengan memberikan penghargaan kepada anggotanya yang berprestasi sesuai dengan hasil dan keputusan dari pimpinannya, hal tersebut merupakan reward untuk individu agar dapat meningkatkan motivasi dalam melaksanakan pekerjaannya.

Pemberian penghargaan atau penciptaan kondisi kerja yang menyenangkan, jika dilakukan karena kemauan organisasi sendiri akan mempunyai pengaruh yang lebih besar terhadap dukungan organisasi dibandingkan dengan jika diberikan karena tekanan dari luar misalnya tekanan serikat pekerja atau peraturan perundangan. (Rhoades and Eisenberger, 2002).

Tingginya tuntutan dan tekanan pekerjaan karyawan akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja yang dirasakan oleh para karyawan tersebut. Selanjutnya, kepuasan kerja yang dirasakan dapat mempengaruhi tingkat keluar-masuk (*turnover*) karyawan (Wexley dan Yuki, 2003; Hani Handoko, 2000; Robbins, 2003;). Gangguan yang dialami oleh individu tersebut disebabkan karena kondisi tertekan dari tuntutan lingkungan organisasinya yang melebihi kemampuan dari individu tersebut.

Sehingga perlu beberapa upaya untuk menurunkan tingkat tekanan pekerjaan yang ada pada individu agar dalam melaksanakan pekerjaannya dapat memberikan hasil sesuai dengan harapan. Upaya-upaya tersebut merupakan dukungan organisasi diberikan pada individu untuk meminimalisir tingkat tekanan pekerjaan yang diberikan untuk mensejahterahkan dan mengembangkan perilaku individu dengan memberikan perhatian, pujian, keakraban dan sumber informasi tertentu.

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa anggota kepolisian satuan reskrim Polresta Sidoarjo sebanyak 62% menganggap dukungan organisasi yang dirasakan sedang. Artinya bahwa anggota kepolisian satuan reskrim Polresta

Sidoarjo belum mendapatkan dukungan yang optimal dari pihak organisasi kepolisian.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa anggota kepolisian satuan reskrim Polresta Sidoarjo sebanyak 82% menganggap tekanan pekerjaan yang tidak terlalu berat atau sedang. Artinya bahwa anggota kepolisian satuan reskrim Polresta Sidoarjo rentan terpengaruhi oleh lingkungan kerjanya meskipun masih mampu menyesuaikan diri.

Berdasarkan hasil uji hipotesis antara dukungan organisasi dengan tekanan pekerjaan memiliki nilai signifikan $0,002 < 0,005$ dan berdasarkan hasil dari *pearson correlation* memiliki nilai $-0,422$ yang memiliki arti bahwa dari variabel dukungan organisasi dan tekanan pekerjaan terdapat pengaruh negatif dari kedua variabel tersebut. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat dukungan organisasi, maka semakin rendah tingkat tekanan pekerjaan.

Berkaitan dengan dukungan organisasi terutama pada aspek respon terhadap kesehatan dan kesejahteraan anggota disarankan untuk memberikan pelatihan tentang K3 dan memberikan jam istirahat yang cukup agar anggota kepolisian satuan reskrim mampu menyesuaikan diri dengan lingkungan kerjanya.

Berkaitan dengan Tekanan pekerjaan terutama pada faktor instrinsik dalam pekerjaan disarankan untuk meningkatkan motivasi dan keseimbangan tugas agar masalah pekerjaan yang dihadapi dapat dipahami memberikan penilaian yang baik pada pekerjaan yang dilaksanakan.

Pada penelitian ini tentunya terdapat berbagai kekurangan, sehingga disarankan bagi peneliti selanjutnya agar menemukan dan melakukan pengembangan terhadap aspek ataupun faktor lainnya dalam variabel dukungan organisasi selain dimensi respon terhadap kesehatan dan kesejahteraan anggota, maupun pada variabel tekanan pekerjaan selain faktor instrinsik dalam pekerjaan. Terkait dengan variasi yang dapat menjelaskan dukungan organisasi dan tekanan pekerjaan, disarankan untuk menggunakan variabel lainnya seperti kepuasan kerja, komitmen kerja maupun variabel lainnya, sehingga keilmuan terkait dukungan organisasi dapat berkembang. Pada instrumen yang

digunakan dalam penelitian ini disarankan untuk peneliti selanjutnya dapat mengembangkan menjadi instrumen penelitian yang dipercaya. Sehingga menambah keragaman instrumen penelitian yang dapat menjelaskan suatu kondisi dari subjek penelitian.

Daftar pustaka

- Aisyah, Esy Nur (2015). Statistik Infrensial Parametik. Malang : Universitas Negeri Malang
- Anggit, A. (2014). jurnal ilmu & Riset Manajemen Vol.3 No.7. *Pengaruh Stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Surabaya*, 1-5.
- Anoraga, P. (2009). *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta, .
- Azwar, Saifudin. (2014). *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Bodroastuti, I. &. (2012). STIE Widya Manggala. *Pengaruh Kemampuan, Usaha dan Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja*, 64-66.
- Eisenberger, R. (2002). *Journal of Applied Psychology*. Vol. 86. *Reaprocation of Perceived Organizational Support*, 1.
- Fatdina. (2015). *Jurnal Psikologi. Peran Dukungan Organisasi yang Dirasakan Karyawan sebagai Mediator Pengaruh Keadilan Prosedural Terhadap Perilaku Kewarganegaraan Organisasi*, volume 36, No.1,6-8.
- Kreitner, R. &. (2005). *Perilaku Organisasi, Buku 2 Edisi 5*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- M.viqri Amirullah, S. N. (2014). *Pengaruh Presepsi Dukungan Organisasi terhadap Kinerja anggota Polri Polres Situbondo*, 2-5.
- Mathis, R. L. (2001). *Manajemen sumberdaya manusia, Buku I*. Jakatra: Salemba Empat.
- Munandar, A. (2001). *"Stres dan Keselamatan Kerja" Psikologi industri dan organisas*. Jakarta: UI Press.
- Munandar, A. S. (2008). *Cetakan Ke 1 Psikologi Industri Dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia.
- Noermijati. (2011). *Jurnal aplikasi manajemen vol.9 no.2. "Peranan Karakteristik Individu dan Stres kerja terhadap kepuasan kerja anggota kepolisian resort malang"*, 309-312.

Retnawati. (2016). *Validitas, Reliabilitas dan Karakteristik Butir*. Yogyakarta: Parama Publishing.

Rhoades, L. &. (2002). *Journal Of Applied Psychology*, Vol. 87, No. 4. *Perceived Organizational Support : A Review Of Literature*, 698 – 714.

Sugiyono. (2009). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta Suryabrata.

Wexley, K. N. (2003). *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personalia*. Jakarta: PT. RINEKA CIPTA.

