

**ANALISA FAKTOR PENYEBAB STRES KERJA POLISI DI
SATUAN PENGAWALAN PROTOKOLER (SATWALPROT) DAN
ANGGOTA HARIAN (ANGHAR)
SATUAN FUNGSI DETASEMEN MARKAS POLDA JATIM**

SKRIPSI

Oleh:
Fadila Rohmaningrum
NIM. 05410093



**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
MALANG
2009**

HALAMAN PENGANTAR

**ANALISA FAKTOR PENYEBAB STRES KERJA POLISI DI
SATUAN PENGAWALAN PROTOKOLER (SATWALPROT) DAN
ANGGOTA HARIAN (ANGHAR)
SATUAN FUNGSI DETASEMEN MARKAS POLDA JATIM**

SKRIPSI

**Diajukan Kepada:
Universitas Islam Negeri (UIN) Malang
Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan dalam Memperoleh
Gelar Sarjana Psikologi (S.Psi)**

**Oleh:
Fadila Rohmaningrum
NIM. 05410093**



**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
MALANG
2009**

HALAMAN PERSETUJUAN

ANALISA FAKTOR PENYEBAB STRES KERJA POLISI DI SATUAN PENGAWALAN PROTOKOLER (SATWALPROT) DAN ANGGOTA HARIAN (ANGHAR) SATUAN FUNGSI DETASEMEN MARKAS POLDA JATIM

SKRIPSI

Oleh:
Fadila Rohmaningrum
NIM. 05410093

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji
Tanggal: 03 April 2009

Dosen Pembimbing

Fathul Lubabin Nuqul, M.Si
NIP. 150 327 249

Mengetahui,
Dekan Fakultas Psikologi

Drs. Mulyadi, M.PdI
NIP. 150 206 243

**ANALISA FAKTOR PENYEBAB STRES KERJA PADA POLISI DI
SATUAN PENGAWALAN PROTOKOLER (SATWALPROT) DAN
ANGGOTA HARIAN (ANGHAR)
SATUAN FUNGSI DETASEMEN MARKAS POLDA JATIM**

SKRIPSI

Oleh:
Fadila Rohmaningrum
NIM. 05410093

Telah dipertahankan di Depan Dewan Penguji Skripsi dan
Dinyatakan Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi (S.Psi)

Tanggal: 11 April 2009

Susunan Dewan Penguji	Tanda Tangan
1. Penguji Utama : <u>Drs. H. Yahya, MA</u> NIP. 150 246 404	()
2. Ketua : <u>M.Lutfi Mustofa, M.Ag</u> NIP. 150 303 045	()
3. Sekretaris : <u>Fathul Lubabin Nuqul, M.Si</u> NIP. 150 327 249	()

**Mengetahui dan Mengesahkan
Dekan Fakultas Psikologi**

Drs. Mulyadi, M.PdI
NIP. 150 206 243

Skripsi ini kupersembahkan Kepada :

*Yang selama ini mengajarkan prinsip hidup,
mencarikan ilmu untuk menapaki kehidupan,
kepadamu.....Ayah dan Bunda yang selalu
menengadahkan tangan untuk memanjat do'a dan
merestuiiku, yang bekerja siang malam untuk
membesarkanku , dan yang senantiasa dan
menyayangiku tanpa mengenal waktu dan
umurku.....*

*Kakak dan Adikku yang memberikan warna
dalam hidupku.*

Dan

*Dia yang telah mendampingiku selama 6,5 tahun
dalam masa-masa sulit dan bahagiaku.*

Terima kasih.....

Halaman Motto

لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا^ج

*Allah tidak akan membebani seseorang melainkan
sesuai dengan kesanggupannya.*

(Al-Quran, Surat Al-Baqoroh, 286)

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Fadila Rohmaningrum
NIM : 05410093
Fakultas : Psikologi
Judul Skripsi : Analisa Faktor Stres Kerja Pada Polisi Di Satuan Pengawasan
Protokoler (Satwalprot) Dan Anggota Harian (Anghar) Satuan
Fungsi Detasemen Markas Polda Jatim

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi tersebut adalah karya sendiri dan bukan karya orang lain, baik sebagian maupun keseluruhan, kecuali dalam bentuk kutipan yang telah disebutkan sumbernya.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan apabila pernyataan ini tidak benar, saya bersedia mendapat sanksi akademis.

Malang, 02 April 2009

Fadila Rohmaningrum
NIM. 05410093

KATA PENGANTAR

Bismilahirrohmanirrohim,

Alhamdulillahirobbil a'lamin, puji syukur kehadiran Allah SWT penulis panjatkan, yang telah memberikan rahmat, taufik serta bimbingan petunjuk -Nya, hingga akhirnya penulis dapat menyelesaikan tugas akhir ini dengan baik, meskipun jauh dari kesempurnaan. Kesempurnaan hanya milik-Nya, khilaf dan salah adalah milik penulis sebagai hamba-Nya.

Shalawat serta salam tetap tercurah limpahkan pada junjungan Baginda Muhammad Rasulullah SAW, yang senantiasa dinantikan syafa'atnya. Menerangi umat dengan ajaran Iman, Islam, dan Ihsan.

Ucapan terima kasih penulis sampaikan kepada mereka yang telah membimbing serta senantiasa memberi semangat serta do'a dalam menyelesaikan karya ini, hingga menjadi akhir penantian penulis. Mereka adalah :

1. Ayahanda Ahmad Dahuri dan Ibunda Sunarsih yang dengan penuh kesabaran membimbing, memberi semangat moril dan spirituil serta senantiasa mendo'akan penulis demi keberhasilan penyelesaian skripsi ini.
2. Prof. Dr. H. Imam Suprayogo, selaku Rektor Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Drs. H. Mulyadi, M.Pd.I sebagai Dekan Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Fathul Lubabin Nuqul, M.si sebagai dosen pembimbing skripsi, terima kasih telah meluangkan waktu dan pemikirannya untuk membimbing penulisan skripsi ini.

5. Ajun Komisaris Besar polisi (AKBP) Drs. Herman Agus Purnomo, selaku Kepala Detesemen Markas Polda Jatim, terima kasih telah memberikan izin penelitian skripsi ini.
6. Ajun Komisaris Polisi (AKP) Rita Yuningsih, SH. M.Si selaku Paurmintu Detasemen Markas Polda Jatim. Terima kasih telah membimbing dalam pelaksanaan penelitian skripsi ini.
7. Ajun Komisaris Polisi Karim, SH, M.Hum selaku Kasat Pengawasan Protokoler Denma Polda Jatim.
8. Ajun Komisaris Polisi Drs. Chamim, SH. Selaku Kas atanghar Denma Polda Jatim
9. Bripda Winggo Romadhana, terimakasih telah banyak membantu, memberi motivasi dan selalu mendampingi di saat suka maupun duka dalam penulisan skripsi ini.
10. Kakak ku Chusniah Risnawati (Mba Nia), Adikku Achmad Cholid Ramdona (Dona), Hindina Maulida (Dina) dan Dea Nurlailia (Dea). Kalianlah yang selalu menghibur dan memberiku semangat di saat aku lelah.
11. Teman-teman Kost Sunan Drajat II No. 4 Sumbersari, terima kasih telah memberi semangat yang begitu besar kepada penulis untuk sege ra menyelesaikan skripsi ini.
12. Segenap dosen Fakultas Psikologi,yang senantiasa membimbing dan memberi pengarahan sehingga penyusunan skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
13. Segenap keluarga besar Detasemen Markas Polda Jatim yang telah membantu dalam penelitian skripsi ini.
14. Teman-teman Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Angkatan 2005.

15. Serta semua pihak yang tidak bisa disebutkan satu persatu yang telah memberikan bantuan baik secara langsung maupun tidak langsung, penulis ucapkan terima kasih atas bantuannya dalam penyusunan skripsi ini

Akhirnya dengan segenap kesadaran bahwa penulisan karya ini masih jauh dari kesempurnaan. Maka kritik dan saran senantiasa penulis nantikan untuk perbaikan, semoga karya ini bisa memberi manfaat bagi penulis dan menjadi amal jariyah bagi semuanya, Amien.

Malang, 02 April 2009

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	Halaman
HALAMAN PENGAJUAN	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN PERSEMBAHAN	iv
HALAMAN MOTTO	v
SURAT PERNYATAAN	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
ABSTRAKSI	xiv
BAB I : PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang masalah	1
B. Rumusan Masalah	9
C. Tujuan Penelitian	9
D. Manfaat Penelitian	10
BAB II : KAJIAN PUSTAKA	
A. Stres	11
1. Definisi stres	11
2. Ciri dan Jenis Stres	12
3. Faktor Penyebab Stres	14
4. Tingkat Stres	15
B. Stres kerja	21
1. Definisi Stres Kerja	21
2. Sumber Stres Kerja	22
3. Gejala Stres Kerja	26
4. Dampak Stres Kerja	27
C. Stres Kerja Pada Polisi	29
1. Definisi Polisi	29
2. Tugas Pokok dan Dunia Kerja Polisi	30
3. Potensi Stressor Dunia Kerja Kepolisian	33
D. Stres dalam pandangan islam	35
E. Hipotesa	40
F. Prespektif Teori	41
G. Penelitian Terdahulu	42
BAB III : METODOLOGI PENELITIAN	
A. Rancangan Penelitian	44
B. Definisi Operasional Faktor Penyebab Stres	44
C. Waktu dan tempat Penelitian	46
D. Populasi dan Sampel Penelitian	47
E. Jenis Data dan Metode Pengumpulan Data	49

F. Validitas dan Reliabilitas	53
1. Validitas	53
2. Reliabilitas	55
G. Metode Analisa Data	49
1. Analisa Ketepatan Penggunaan Alat	56
2. Metode Analisa Faktor	57
3. Rotasi Faktor	57
4. Interpretasi Faktor dan Uji Hipotesis	58
 BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Deskripsi obyek penelitian	60
1. Profile lembaga	60
2. Pedoman lembaga	61
3. Struktur Organisaasi	62
B. Uji Validitas Dan Reliabilitas Instrumen Penelitian	62
1. Uji Validitas Instrumen Penelitian	62
2. Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian	63
C. Analisa data	64
1. Analisis Deskriptif	64
2. Analisa Ketepatan Penggunaan Alat	66
3. Metode Analisa Faktor	67
4. Rotasi Faktor	69
5. Interpretasi Faktor dan Uji Hipotesis	70
6. Ketepatan Model	74
D. Pembahasan	75
 BAB V : PENUTUP	
A. Kesimpulan	80
B. Saran	81
 DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN-LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Stressor dari sumber Pekerjaan
Tabel 3.1	Deskripsi Populasi dan Sampel Penelitian
Tabel 3.2	Blue Print Skala Analisa Faktor Stres
Tabel 4.1	Personel Detasemen Markas Polda Jatim
Tabel 4.2	Blue Print Validitas Item Skala Analisa Faktor Stres
Tabel 4.3	Tabel Rangkuman Reliabilitas Skala Analisa Faktor Penyebab bStres
Tabel 4.4	Tabel Analisis Deskriptif Mean dan Standar Deviasi Empiris
Tabel 4.5	Kriteria Analisis Deskriptif
Tabel 4.6	Hasil KMO dan Bartlett's
Tabel 4.7	Analisis Komponen Prinsip
Tabel 4.8	Nilai Eigenvalue Tiap Faktor
Tabel 4.9	Nilai Rotasi Faktor-Faktor

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Data Verbatim Pembentukan faktor
- Lampiran 2 : Data Dasar Penyusunan Angket
- Lampiran 3 : Angket Penelitian
- Lampiran 4 : Hasil SPSS Uji Validitas, Reliabilitas dan Analisa Data
- Lampiran 5 : Struktur Organisasi Detasemen Markas Polda Jatim
- Lampiran 6 : Bukti Konsultasi
- Lampiran 7 : Surat izin Penelitian
- Lampiran 8 : Surat Keterangan Telah Melakukan Penelitian

ABSTRAKSI

Rohmaningrum, Fadila, 2009, *Analisa Faktor Stres Kerja Pada Polisi Di Satuan Pengawasan Protokoler (Satwalprot) Dan Anggota Harian (Anghar) Satuan Fungsi Detasemen Markas Polda Jatim*, Skripsi, Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri (UIN) Malang, Dosen Pembimbing : Fathul Lubabin Nuqul, M.si.

Kata kunci : Polisi, Stres, Stres Kerja, Analisis Faktor

Disepanjang tahun 2005 sampai tahun 2008 banyak sekali kasus yang sangat ironis di lingkungan kepolisian yang dilatarbelakangi oleh stres. Bidang pembinaan hukum Polda Jatim mengemukakan sebanyak 1275 petugas kepolisian di jajaran kepolisian Jawa Timur melakukan pelanggaran profesi dan tindak pidana yang menjadi sorotan utama di berbagai fihak baik oleh lembaga Kepolisian sendiri maupun media massa dan media elektronik. Tindakan-tindakan seperti penyalahgunaan wewenang, pungutan liar, menikah siri, asusila, narkoba / miras dan kasus penembakan serta bunuh diri merupakan gambaran fenomena perilaku polisi yang mengalami stres.

Jenis penelitian ini adalah penelitian eksplanatori yang bertujuan untuk menggambarkan dan menerangkan faktor-faktor penyebab stres kerja pada polisi secara apa adanya, dimana dalam pengolahan data digunakan analisis yang berupa angka-angka statistik. Penelitian ini dilaksanakan pada tanggal 23 Februari – 26 Maret 2009 di Satuan Fungsi Detasemen Markas Kepolisian Daerah Jawa Timur yang berlokasi di Jln. Ahmad Yani 116 Surabaya. Dengan mengambil sampel sebanyak 92 personel, masing-masing 36 Personel Satwalprot dan 56 Anggota harian.

Pengumpulan data penelitian ini menggunakan metode observasi, interview sebagai proses pembentukan faktor dalam penyusunan aitem dan angket. Dan analisa data yang digunakan adalah analisa faktor yang terdiri dari beberapa tahap yaitu uji independensi variabel, ekstraksi faktor, rotasi faktor dan penggunaan hasil analisis sehingga ditemukan faktor yang paling dominan yang menjadi penyebab stres kerja pada polisi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor yang paling dominan adalah faktor yang pertama yaitu faktor kondisi pekerjaan dan lingkungan dengan nilai prosentase variace paling tinggi yaitu sebesar 25,941%. Artinya bahwa penyebab stres kerja polisi pada satuan pengawasan protokoler dan anggota harian satuan fungsi detasemen markas Polda Jatim adalah faktor kondisi pekerjaan dan lingkungan.

ABSTRACT

Rohmaningrum, Fadila, 2009. *Analysis on Work Stress factor's of Police in Guardian Protocol Unit (Satwalprot) and Daily Unit (Anghar) East Java District Police Detachment Unit*, thesis. Psychology Faculty State Islamic University of Malang, Advisor: Fathul Lubabin Nuqul, M.Si.

Keywords: Police, Stress, Work Stress, Factor Analysis

In 2005 to 2007, there are a lot of ironic cases in police department that caused by stress. Suicide, shooting and other deviate behaviors by some policeman having a great attention by any dispute; police institution itself or even mass media and electronic media. Authority deviation, illegal tax, secret marriage, immoral, drugs abuse or alcohol, shooting and also suicide was the pictures of police behavior phenomenon that having stress.

Kinds of this research are explanatory which purposed to draw and explain factors that causing stress on police as it is, and the data analysis are statistics number. This research is taken place in East Java Region Police Station Detachment Function Unit on February 23rd to March 26th 2009. Located in Jl. Ahmad Yani 116 Surabaya. The samples taken are 92 personal, each of 36 Satwalprot personnel, 56 daily units.

Data collections in this research are using observation method, interview as the process to reform factor in structuring item and Questioner. Data analyses which used are factor analysis with independency variable test, extraction factors, rotation factors and using result of analysis until detectable most dominant factors police work stress motive.

The Result of this research shows that the most dominant factors are situational work dan environment factors with the highest variance percentage 25,941% it means that police work stress motive to the protocol guidance unit and East Java Police station detachment function unit are situational work dan environment factors

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada hari ini hampir setiap masyarakat di Indonesia men ghadapi problematika yang sama yaitu maraknya permas alahan-permasalahan yang menyangkut politik, ekonomi maupun sosial sehingga situasi dalam negeri seringkali tergoncang dan tidak aman sehingga menyebabkan berbagai macam kriminalitas bahkan fenomena stres yang berdampak sangat negatif pada masyarakat sehingga menyebabkan kondisi psikis individu terganggu.

Semua manusia yang hidup tanpa terkecuali akan mengalami berbagai persoalan, berbagai konflik dan problema yang sangat kompleks dimulai dari orang baik yang kaya, miskin dan berbagai macam *culture* masyarakat sehingga menjadi pemicu munculnya stres. Kepribadian individu terdiri dari berbagai macam karakter dimana tidak semuanya juga dapat mengembalikan macam - macam ketegangan–ketegangan dan konflik yang dialami, termasuk stres.¹

Fenomena kehidupan yang dialami semua individu tidak selalu seimbang dengan harapan dan keinginannya. Penyesuaian diri dan penerimaan diri maupun lingkungannya sangat berperan aktif dalam membantu manusia survive ketika mengalami suatu krisis yang diakibatkan oleh faktor internal maupun faktor eksternal dari manusia itu sendiri. Kesenjangan antara harapan dan kenyataan itulah yang biasa disebut dengan stres.

¹ Ardani, Tristiadi A, *Handout Kesehatan Mental*, Malang : Fakultas Psikologi UIN Malang, 2005), hlm. 2

Stres adalah segala masalah atau tuntutan menyesuaikan diri, yang karena tuntutan itulah individu merasa terganggu keseimbangan hidupnya.² Stres merupakan keadaan yang menekan, khususnya secara psikologis. Keadaan ini dapat ditimbulkan oleh berbagai sebab seperti frustrasi, konflik nilai dan tekanan hidup modern.³ Dalam kehidupan sehari-hari terutama pada era globalisasi ini, banyak masalah yang dihadapi. Masalah – masalah dari tingkatan medium bahkan sampai yang bertaraf tinggi seringkali menimbulkan stres pada diri individu. Individu yang mengalami stres memperlihatkan gejala psikis antara lain adalah gelisah, kurang bisa berkonsentrasi bekerja atau belajar, sering melamun, sikap masa bodoh, sikap pesimis, selalu murung, malas bekerja atau belajar, hilang rasa humor, dan mudah marah.

Efek stres bisa beragam. Carlson menyatakan bahwa respon-respon fisiologis terhadap stres memiliki efek yang tidak membahagiakan sepanjang respon tersebut berlangsung singkat. Tetapi kadang situasi-situasi yang mengancam terus berlanjut dan menghasilkan respon stres yang berkepanjangan sehingga membahayakan kesehatan pada individu yang mengalaminya.⁴ Efek terhadap tubuh karena stres yang berkepanjangan menurut Davidson dan Neale tampak pada tingginya tingkat hormon-hormon stres dan menjadi peka tubuh terhadap penyakit karena berubahnya sistem imun.⁵

² Maramis, W.F, *Ilmu Kedokteran Jiwa*, (Surabaya, Airlangga University Press:2005), hlm. 65

³ Supratiknya.Dr.A, *Mengenal Perilaku Abnormal*. (Yogyakarta Kanisius : 1995), hlm.35

⁴ Carlson.N.R, *Psychology of Behavior*, (USA,Allin & B acon : 1994) hlm. 25

⁵ Davidson G.C.Neale, J.M, *Abnormal Psychology*. (New York, John Wiley & Sons : 2001)

Tingginya tingkat kortisol sebagai hormon stres dapat memiliki pengaruh langsung terhadap otak dengan membunuh sel-sel pada hipokampus yang mengatur pengeluaran kortisol. Hasilnya seseorang dapat menjadi lebih peka terhadap efek stres yang ditunjukkan oleh tingginya tingkat hormon stres karena seringkali individu mengalami stres meskipun individu lain dapat beradaptasi dengan stres.

Usia dewasa awal (20–40 tahun) dan dewasa madya (40–65 tahun) merupakan masa-masa yang rentan terhadap stres (Desmita, 2005).⁶ Suatu masa yang seringkali diisi dengan tanggungjawab yang berat, dan beragam tuntutan peran seperti menjaga rumah tangga, membesarkan anak, merawat orangtua yang lanjut usia, atau memulai kehidupan karir yang mapan. Hal-hal seperti ini dirasakan mereka juga sebagai perjalanan hidup mencapai kesuksesan termasuk menyeimbangkan antara hubungan sosial dan pekerjaan (Papalia, 2002).⁷

Sarafino mengemukakan bahwa polisi merupakan salah satu pekerjaan yang memiliki resiko tinggi terhadap timbulnya stres.⁸ Sebagai Bhayangkara negara dalam sistem kenegaraan modern di seluruh dunia, Polri menjadi aparat yang sangat penting bagi penyelenggara negara. Secara konstitusional, seperti halnya yang dimaksud dalam pasal 30 ayat (4) UUD 1945 dan atau pasal 2 UU No. 2 tahun 2002 yang intinya bahwa fungsi kepolisian adalah salah satu fungsi pemerintahan negara dibidang pemerintahan keamanan dan ketertiban masyarakat, penegakan hukum, perlindungan, pengayoman dan pelayanan pada masyarakat.

⁶ Desmita, *Psikologi Perkembangan*. (Bandung, PT.Rosdakarya : 2005) hlm 234

⁷ <http://lib.atmajaya.ac.id/2006.html>. 16/2/09

⁸ Smet. B. *Psikologi Kesehatan* (terjemahan), (Jakarta : Gramedia Widia Sarana Indonesia : 1994) hlm.110

Dalam pengertian sosiologis yuridis, Polri adalah kesatuan organisasi profesional yang mempunyai berbagai kewenangan (UU Kepolisian Negara Republik Indonesia, 2008).⁹ Tuntutan masyarakat atas pelayanan *public* yang berkualitas kiranya sudah merupakan kebutuhan yang tidak bisa ditawar lagi. Upaya kepolisian yang serba ekstra juga mempunyai dampak yang sangat signifikan bagi masyarakat itu sendiri dan bagi keluarga tentunya.

“Sebagai garda depan penjaga situasi keamanan dan ketertiban masyarakat secara otomatis tugas polisi tidak hanya sepeerti jam-jam kantor sebagaimana biasanya namun terhitung 1 x 24 jam” (Pidato sertijab Kapolda tanggal 20 Februari 2009).¹⁰

Padatnya tugas polisi dan tuntutan pekerjaan membuat mereka tetap siaga memenuhi panggilan tugas bekerja yang tidak pernah mengenal waktu termasuk pada hari libur. Hal ini seringkali membuat mereka melewatkan waktu bersama keluarga, dan orang-orang sekitarnya. Ketidakseimbangan antara pekerjaan dan hubungan keluarga sangat memberi peluang besar terhadap munculnya stres (Papalia, 2002).¹¹

Sosok polisi dengan segala tugas dan kewajiban sebagai pelindung pelayan dan pengayom masyarakat (UU Kepolisian Negara Republik Indonesia, 2008) merupakan sosok yang sempurna jika di pandang secara sekilas namun di balik semua itu, polisi sebagai manusia biasa dimana seragam dan pangkat dipundak di tanggalkan, mereka juga manusia yang serba kurang sejahtera jika dibandingkan dengan sosok manusia Indonesia yang bekerja di bidang lain.

⁹ UU Kepolisian Negara Republik Indonesia, (Bandung :Fokusmedia 2008) hlm. 9

¹⁰ *Pidato Serahterima Jabatan Kapolda Jatim*, 20 Februari 2009

¹¹ <http://lib.atmajaya.ac.id/2006.html>. 16/2/09

Sosok polisi Indonesia bukanlah seorang polisi seperti halnya di negara maju yang sudah sejahtera. Namun sebagai pengabdian negara tidak semua masyarakat bisa melihat latar belakang tersebut karena bagaimanapun kondisinya negara tetap di nomorsatukan.

Setyawati mengemukakan bahwa tugas-tugas polisi umumnya sulit diprediksi, beresiko tinggi, menuntut penyelesaian segera, bertubi-tubi dan hampir tanpa jeda sehingga tidak memberi kesempatan pada polisi untuk berfikir panjang dalam memilih alternatif penyelesaian masalah yang lebih baik, terlebih untuk istirahat dan berkumpul bersama keluarga.¹² Keterlambatan atau kurang tepat mengambil keputusan tidak jarang menimbulkan akibat yang fatal. Selain beban pekerjaan yang tinggi, polisi sebagai anggota masyarakat biasa juga mempunyai tekanan hidup yang berat. Masalah ekonomi, sosial, keluarga maupun masalah pribadi dan masalah di kantor ikut meningkatkan beban tugas yang sudah cukup berat sehingga memberi peluang besar terhadap munculnya stres.

Adanya sebagian oknum anggota polisi yang bermasalah dan berperilaku tidak baik seperti penyalahgunaan wewenang, pungutan liar, menikah siri, asusila, narkoba / miras dan kasus penembakan serta bunuh diri merupakan sedikit gambaran fenomena perilaku polisi yang mengalami stres baik disebabkan oleh pekerjaan, keluarga maupun ekonomi.

¹² Setyawati, Reni dr., *Pentingnya Tes Kejiwaan Dengan MMPI (The Minnesota Multiphasic Personality Inventory Untuk Calon Dan Anggota Polri*. Majalah Semeru, 382 (Surabaya: Polda Jatim, 2008) hlm. 31-32

Disepanjang tahun 2005 sampai tahun 2008 banyak sekali kasus yang sangat ironis di lingkungan kepolisian yang dilatarbelakangi oleh stres. Bidang pembinaan hukum Polda Jatim mengemukakan sebanyak 1275 petugas kepolisian di jajaran kepolisian Jawa Timur melakukan pelanggaran profesi dan tindak pidana baik kasus bunuh diri, penembakan dan perilaku menyimpang sampai pada pemberhentian tidak hormat (PTDH) yang dilakukan oleh beberapa anggota kepolisian sehingga menjadi sorotan utama di berbagai fihak baik oleh lembaga Kepolisian sendiri maupun media massa dan media elektronik, dimana pada dasarnya hal tersebut merupakan bentuk-bentuk pelanggaran. Adapun kasus-kasus yang dilatarbelakangi oleh stres yang berujung pada penembakan maupun bunuh diri di lingkungan kepolisian ini adalah sebagai berikut :¹³

1. Briptu Rifa'i Yulianus yang bertugas di bagian operasional Polres Bangkalan menembak mati empat mertua, istri, dan dua teman istrinya, kemudian menembak dirinya sendiri. Di duga pelaku stress karena istrinya selingkuh.
2. 04 Maret 2007, Briptu Ipang yang bertugas di staf Pam-Obvit (Pengamanan Obyek Vital) Satuan Intelijen Polwilatbes Surabaya melakukan bunuh diri dengan menembak kepalanya sendiri di rumahnya

¹³ Wimar's World, *Penembakan Antar Polisi : Senjata dan Psikologi*. On-Line www.perspektif.net/2007/htm_ diakses tanggal 16 Februari 2009

di Jagir Sidomukti, Surabaya. Di duga pelaku stress akibat masalah keluarga.

3. 27 April 2005, Inspektur Satu Polisi Sugeng menembak Kepala Samapta Kepolisian Resor Jombang Ajun Komisaris Polisi Ibrahim Gani sebelum apel pagi. Perwira muda yang mengaku tidak bisa tidur empat hari itu tiba-tiba masuk ke ruang Samapta dan mengambil pistol Ibrahim. Tanpa alasan yang jelas dia menembak dada Ibrahim dua kali. Setelah itu Sugeng menembak kepalanya sendiri Mantan Kepala Unit Kecelakaan Polres Jombang ini sempat dinonaktifkan diduga karena stres.
4. Aipda Musahwi (50), anggota Polsek Kalianget Sume nep yang mengakhiri hidupnya dengan cara menenggak obat pembasmi serangga diduga stres lantaran takut diamputasi akibat penyakit kencing manis menahun.
5. Aiptu Sunarto (42), anggota Polsek Tiris Bagian Urusan Dalam (Bataud) Probolinggo bunuh diri dengan gantung diri di dapur rumahnya. Pelaku di duga stres karena sudah sepuluh tahun tidak pernah dimutasi

Banyaknya kasus yang terjadi pada anggota kepolisian terkait dengan stres yang terdapat pada anggota kepolisian dan masih jarang nya penelitian tentang kepolisian di Indonesia memberi inspirasi bagi peneliti untuk menggambarkan atau mendeskripsikan faktor-faktor penyebab stres kerja anggota kepolisian sebagai obyek penelitian. Sesuai dengan fenomena stres sebagai latar belakang muncul nya berbagai kasus tindakan kriminal khususnya dilingkungan kepolisian, maka fenomena ini di angkat sebagai landasan permasalahan dalam penelitian dengan judul skripsi :

**Analisa Faktor Penyebab Stres Kerja Pada Polisi Di Satuan Pengawasan
Protokoler (Satwalprot) Dan Anggota Harian (Anghar) Satuan Fungsi
Detasemen Markas Polda Jatim**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan diatas dan fakta yang di dapatkan secara empirik, maka peneliti memberi rumusan masalah sebagai berikut :

1. Faktor apa saja yang menyebabkan stres pada Satuan Pengawa lan Protokoler (Satwalprot) dan Anggota Harian (Anghar) Satuan Fungsi Detasemen Markas Polda Jatim ?
2. Faktor apa yang paling dominan sebagai prediktor stres dalam tugas Satuan Pengawasan Protokoler (Satwalprot) dan Anggota harian (Anghar) Satuan Fungsi Detasemen Markas Polda Jatim?

C. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah diatas maka peneliti mempunyai tujuan - tujuan dalam penelitian ini. Adapun tujuan -tujuan itu adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui serta memberi penjelasan tentang faktor yang menyebabkan stres pada anggota Satuan Pengawasan Protokoler (Satwalprot) dan Anggota Harian (Anghar) Detasemen Markas Polda Jatim.
2. Untuk mengetahui faktor apakah yang paling dominan sebagai prediktor stres pada anggota satuan pengawasan protokoler (Satwalprot) dan anggota harian (Anghar) Detasemen Markas Polda Jatim.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberi kontribusi, baik secara teoritis maupun secara praktis.

1. Manfaat teoritis

- a. Penelitian ini diharapkan memberi kontribusi yang baik sebagai wacana ilmu pengetahuan, khususnya Ilmu Psikologi.
- b. Memberi penjelasan tentang faktor penyebab stres pada Satuan Pengawasan Protokoler (Satwalprot) dan anggota harian (Anghar) Detasemen Markas Polda Jatim.

2. Manfaat praktis

- a. Penulisan penelitian ini dapat memberi penjelasan tentang faktor penyebab stres pada Satuan Pengawasan Protokoler (Satwalprot) dan anggota harian (Anghar) Detasemen Markas Polda Jatim.
- b. Memberi pengetahuan serta pemahaman tentang faktor-faktor penyebab munculnya stres.
- c. Sebagai bentuk sosialisasi kepada masyarakat, baik mahasiswa atau masyarakat umum sebagai pengetahuan terhadap faktor-faktor penyebab stres.

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Stres

1. Definisi stres

Stres merupakan bagian dari kehidupan sehari-hari. Sarafino mendefinisikan stres sebagai suatu kondisi yang disebabkan oleh transaksi antara individu dengan lingkungannya yang menimbulkan jarak antara tuntutan-tuntutan yang berasal dari berbagai situasi dengan sumber-sumber daya sistem biologis, psikologis seseorang.¹⁴

Menurut Charles D, Spielberger menyebutkan bahwa stres adalah tuntutan-tuntutan eksternal yang mengenai seseorang, Definisi lain diungkapkan oleh Sutherland dan Cooper bahwa stres adalah pengalaman subyektif yang didasari pada persepsi terhadap situasi yang tidak semata-mata tampak dalam hal lingkungan.¹⁵

Hans Selye (dalam Santrock, 2003) berpendapat bahwa stres sebenarnya adalah kerusakan yang dialami oleh tubuh akibat berbagai tuntutan yang ditempatkan padanya.¹⁶

Maramis menyatakan bahwa stres adalah segala masalah atau tuntutan menyesuaikan diri, yang karena tuntutan itulah individu merasa terganggu keseimbangan hidupnya.¹⁷

¹⁴ Smet. B. *Psikologi Kesehatan* (terjemahan), (Jakarta, Gramedia Widia Sarana Indonesia : 1994) hlm.112

¹⁵ [Http // rumah belajar psikologi.com / 2008.html](http://rumahbelajarpsikologi.com/2008.html). 29 /02 /09

¹⁶ Santrock, John W., *Life-Span Development Edisi 5- Jilid II*, (Jakarta, Erlangga 2003) hlm.129

Muhammad Surya mengemukakan definisi stres merupakan keadaan dimana seseorang yang mengalami ketegangan karena adanya kondisi-kondisi yang mempengaruhi dirinya.¹⁸

Hawari (1997) menyatakan bahwa stres bisa diartikan sebagai reaksi fisik dan psikis yang berupa perasaan tidak enak, tidak nyaman atau tertekan terhadap tekanan atau tuntutan yang sedang dihadapi.¹⁹

Dari beberapa definisi yang dikemukakan oleh para ahli dapat dikemukakan bahwa stres diartikan sebagai tekanan ketegangan atau gangguan yang tidak menyenangkan yang berasal dari luar diri maupun dari dalam seorang individu.

2. Ciri dan Jenis Stres

Humphrey (1999) mengemukakan beberapa gejala awal yang diakibatkan oleh stres yaitu gejala, perilaku, emosi, kognitif dan fisik. Gejala perilaku orang akan mudah gugup, penyalahgunaan obat, mudah marah, hilang semangat, tidak tenang, diam, perilaku impulsif, dan lain sebagainya. Untuk gejala emosi seseorang akan mudah gelisah, selalu sensitif dengan kritikan, mudah tersinggung, apatis, merasa bersalah dan frustrasi dan untuk gejala kognitif seseorang akan mengalami kesulitan dalam mengambil keputusan, sulit untuk mengingat, khawatir dengan pelaksanaan tugas dan apatis. Untuk gejala fisik seseorang akan merasakan detak jantung yang

¹⁷ Maramis, W.F., *Op.Cit* hlm. 65

¹⁸ Muhammad Surya. *Bina Keluarga*. (Semarang, Aneka Ilmu :) hlm.57

¹⁹ Dadang Hawari, *Al-Qur'an Ilmu Kedokteran Jiwa dan Kesehatan Jiwa*, (Yogyakarta, Dhana Bhakti Prisma Yasa: 1997). hlm. 44

semakin cepat, berkeringat, mulut kering, penyempitan pupil mata, sakit perut, sakit kepala dan panas dingin.²⁰

Setiap masalah yang dihadapi bersifat sangat spesifik, akan tetapi semua masalah yang ada (stres) secara umum dikelompokkan kedalam dua sumber masalah yaitu masalah yang berada dalam luar diri, dan masalah yang ada dalam diri. Dengan catatan masalah yang bersumber dari luar diri seseorang akan berpengaruh pada diri seseorang dan juga sebaliknya

Stres bisa dilihat dari beberapa gejala, oleh para ahli gejala-gejala tersebut dapat dikelompokkan pada dua macam yaitu gejala fisik dan gejala psikis. Gejala fisik antara lain adalah sakit kepala, darah tinggi, sakit jantung dan jantung berdebar-debar, sulit tidur, sakit lambung, mudah lelah, keluar keringat dingin, kurang nafsu makan serta sering buang air kecil, ketegangan pada otot, kaki atau tangan dingin, sakit kepala, sakit pinggang, gangguan perut diare dan lain sebagainya.

Gejala psikis yang tampak pada individu yang mengalami stres antara lain adalah gelisah, kurang bisa berkonsentrasi bekerja atau belajar, sering melamun, sikap masa bodoh, sikap pesimis, selalu murung, malas bekerja atau belajar, hilang rasa humor, dan mudah marah.

3. Faktor-Faktor Penyebab Stres

Faktor penyebab stres (stressor) digolongkan menjadi beberapa kelompok yaitu stresor psikologik, stresor fisik dan stresor sosial.²¹

²⁰ Erlina Rahmah, *Hubungan stres dengan motivasi belajar siswi di asrama MAN 3 Malang*, Skripsi (Malang, UIN Malang, 2004), hlm. 16

- a. Stressor psikologik yang termasuk dalam kelompok ini antara lain: buruk sangka, kekecewaan sebab gagal mendapatkan sesuatu yang diinginkan, iri hati, dendam, perasaan cemburu, sikap bermusuhan, konflik pribadi, serta keinginan diluar kemampuan.
- b. Stressor fisik biologik, yang termasuk dalam kelompok ini antar lain adalah penyakit yang tak kunjung sembuh, keadaan fisik yang kurang sempurna atau kurang berfungsinya salah satu anggota tubuh, wajah yang tidak ganteng atau cantik, dan keadaan postur tubuh yang dianggapnya kurang ideal (seperti, terlalu kecil, pendek, kurus, gemuk)
- c. Stressor sosial, stressor ini meliputi tiga faktor yaitu :
 1. Faktor pekerjaan, misalnya kesulitan mendapat pekerjaan
 2. Faktor keadaan kehidupan keluarga misalnya relasi antar anggota keluarga kurang harmonis.
 3. Faktor keadaan lingkungan misalnya maraknya tindakan kriminalitas (pembunuhan, pencurian dan perampokan).

Secara umum sumber stres bisa dikelompokkan ke dalam dua sumber masalah yaitu masalah yang terjadi dari luar diri dan masalah yang terjadi di dalam diri dengan catatan masalah yang bersumber dari luar diri berpengaruh bagi diri individu. Keadaan atau situasi yang dapat menimbulkan stres dibagi menjadi dua yaitu stressor fisik dan stressor social. Adapun stressor fisik seperti panas berlebihan, suara yang mengganggu, kondisi peralatan kerja yang buruk dan lalu lintas yang buruk. Stressor sosial disebabkan

²¹Abdullah Bin Abbas. *Kiat Mengatasi Stres Anak Melalui Sikap Kasih Sayang Orang Tua* , (Jakarta, Restu Agung : 2007) hlm.8-10

karena keadaan sosial, ekonomi dan politik yang buruk, jabatan atau karier yang tidak menyenangkan, konflik keluarga dan konflik lingkungan sosial.²²

4. Tingkat Stres

Tingkat stres berasal dari dua kata yaitu tingkat dan stres. Dalam kamus ilmiah Populer tingkat adalah keadaan yang menunjukkan tinggi rendahnya sesuatu²³. Sedangkan stres menurut Sarafino ialah suatu kondisi yang disebabkan oleh transaksi antar individu dengan lingkungannya yang menimbulkan jarak antara tuntutan-tuntutan yang berasal dari berbagai situasi dengan sumber-sumber daya sistem biologis, psikologis dan sosial seseorang. Jadi tingkat stres ialah tinggi rendahnya kondisi yang disebabkan oleh transaksi antara individu dengan lingkungan yang menimbulkan jarak antara tuntutan-tuntutan yang berasal dari berbagai situasi dengan sumber-sumber daya sistem biologis, psikologis dan sosial seseorang.²⁴

Menurut Amberg, gangguan stres biasanya timbul secara lambat, tidak jelas kapan mulainya dan seringkali kita tidak menyadari.²⁵ Para psikiatri membagi stres menjadi enam tingkatan. Setiap tingkatan memperlihatkan sejumlah gejala-gejala yang dirasakan oleh yang bersangkutan. Berikut adalah keenam tingkatan tersebut :

a. Stres tingkat 1

Tahapan ini merupakan tingkat stres yang paling ringan dan biasanya disertai dengan perasaan-perasaan sebagai berikut :

1. Semangat besar

²² Mahsun, *Bersahabat dengan Stres*, (Yogyakarta, Prisma Media: 2004) hlm. 12-13

²³ Partanto, *Kamus Ilmiah Populer*, (Surabaya, Arkola : 1994) hlm.197

²⁴ Smet. B. *Op. Cit.* hlm.112

²⁵ Utomo, *Hubungan Antara Model Coping Dan Tingkat Stres Mahasiswa Angkatan Pertama Fakultas Psikologi Uin Malang*, Skripsi (Malang, UIN Malang, 2008) hlm. 27

2. Penglihatan tajam tidak seperti biasanya
3. Energi dan gugup berlebihan, kemampuan menyelesaikan masalah pekerjaan lebih dari biasanya.

b. Stres tingkat 2

Dalam tahapan ini dampak stres yang menyenangkan mulai menghilang dan timbul keluhan-keluhan dikarenakan cadangan energi tidak lagi cukup sepanjang hari. Keluhan yang sering dikemukakan sebagai berikut :

1. Merasa letih sewaktu bangun pagi
2. Merasa lelah sesudah makan siang
3. Merasa lelah sepanjang sore
4. Terkadang gangguan dalam sistem pencernaan (gangguan usus, perut kembung), kadang-kadang pula jantung berdebar-debar.
5. Perasaan tegang pada otot-otot punggung dan tengkuk (belakang leher)
6. Perasaan tidak bisa santai

c. Stres tingkat 3

Pada tingkatan ini keluhan kelelahan nampak disertai dengan gejala-gejala:

1. Gangguan usus lebih terasa (sakit perut, mulas, sering buang air)
2. Otot terasa lebih tegang
3. Perasaan tegang yang semakin meningkat
4. Gangguan tidur (sukar tidur, sering terbangun dan sukar tidur kembali, atau bangun terlalu pagi)

5. Badan terasa sempoyongan (mau pingsan namun tidak jatuh)

d. Stres tingkat 4

Tingkatan ini sudah menunjukkan keadaan yang lebih buruk, yang ditandai dengan ciri-ciri sebagai berikut :

1. Untuk bisa bertahan sepanjang hari terasa sulit
2. Kegiatan-kegiatan yang semula menyenangkan kini merasa sulit
3. Kehilangan kemampuan untuk menanggapi situasi, pergaulan sosial dan kegiatan-kegiatan rutin lainnya terasa berat.
4. Tidur semakin sukar, mimpi-mimpi menegangkan dan sering kali terbangun dini hari.
5. Perasaan negativistik
6. Kemampuan konsentrasi menurun tajam
7. Perasaan takut yang tidak dapat dijelaskan, tidak mengerti mengapa.

e. Stres tingkat 5

Tingkatan ini merupakan keadaan yang lebih mendalam dari tingkatan ke empat, adapun cirinya adalah sebagai berikut :

1. Kelelahan yang mendalam
2. Untuk pekerjaan yang sederhana-sederhana saja terasa kurang mampu.
3. Gangguan sistem pencernaan (sakit maag, sakit usus, lebih sering dan sukar buang air besar.)

f. Stres tingkat 6

Tingkatan ini merupakan tingkatan puncak yang merupakan keadaan yang darurat, gejalanya antara lain adalah :

1. Debaran jantung terasa amat keras
2. Nafas sesak
3. Badan gemetar
4. Tenaga untuk hal-hal yang ringan sekalipun tidak kuasa lagi pingsan atau Collap.²⁶

Pendapat lain yang menyatakan tentang tingkatan stres dikemukakan oleh Weiten, ia menjelaskan adanya jenis tingkat stres yaitu :²⁷

1. Perubahan

Kondisi yang dijumpai ternyata bukan merupakan kondisi yang tidak semestinya serta membutuhkan adanya suatu penyesuaian.

2. Tekanan

Kondisi dimana terdapat suatu harapan atau tuntutan yang sangat besar terhadap seseorang untuk melakukan perilaku tertentu.

3. Konflik

Kondisi ini muncul ketika dua atau lebih perilaku saling berbenturan, dimana masing-masing perilaku tersebut butuh untuk diekspresikan atau malah saling memberatkan.

4. Frustrasi

Kondisi dimana seseorang merasa jalan yang akan ditempuh untuk meraih tujuan dihambat.

²⁶ Dadang Hawari , *Op. Cit.* hlm. 89

²⁷ Utomo, *Op.Cit.* hlm 29

Patel menjelaskan adanya berbagai jenis tingkat stres yang umumnya dialami manusia meliputi :²⁸

1. *Too little stres*

Dalam kondisi ini seseorang mengalami tantangan yang berat dalam memenuhi kebutuhan pribadinya. Seluruh kemampuan belum sampai dimanfaatkan, serta kurangnya stimulasi mengakibatkan munculnya kebosanan dan kurangnya makna dalam tujuan hidup.

2. *Optimum stres*

Seseorang mengalami kehidupan yang seimbang pada situasi “atas” maupun “bawah” akibat proses manajemen yang baik oleh dirinya. Kepuasan dan perasaan mampu individu dalam meraih prestasi menyebabkan seseorang mampu menjalani kehidupan dan pekerjaan sehari-hari tanpa menghadapi masalah yang terlalu banyak atau rasa lelah yang berlebihan.

3. *Too much stres*

Dalam kondisi ini, seseorang telah melakukan pekerjaan yang terlalu banyak setiap hari. Dia mengalami kelelahan fisik maupun emosional, serta tidak mampu menyediakan waktu untuk beristirahat atau bermain. Kondisi ini dialami secara terus menerus tanpa memperoleh hasil yang diharapkan.

4. *Breakdown stres*

Ketika pada tahap *too much stres* individu tetap meneruskan usahanya pada kondisi yang statis, kondisi akan berkembang menjadi

²⁸ Utomo, *Op.Cit.* hlm 30

adanya kecenderungan neurotis yang kronis atau munculnya rasa sakit psikosomatis. Misalnya pada individu yang memiliki perilaku merokok atau kecanduan minuman keras, konsumsi obat tidur dan terjadi kecelakaan kerja. Ketika individu tetap meneruskan usahanya dan mengalami kelelahan, ia akan cenderung mengalami breakdown stres baik secara fisik maupun psikis.

B. Stres Kerja

1. Definisi Stres Kerja

Stres sebagai istilah payung yang merangkumi tekanan, beban konflik, kelelahan, ketegangan, panik, perasaan gemuruh, anxiety, kemurungan dan hilangnya daya. Stress kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seorang karyawan.²⁹

Selye mendefinisikan stres kerja adalah sebagai sumber atau stressor kerja yang menyebabkan reaksi individu baik reaksi fisiologis, psikologis dan perilaku.³⁰

Handoko mengemukakan bahwa stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dari seseorang.³¹

Gibson mengatakan bahwa stres kerja adalah suatu konsekuensi dari setiap kegiatan kerja, situasi kerja atau kejadian eksternal yang membebani,

²⁹ Prof Veithzal Rivai, M.B.A, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*, (Jakarta : PT Rajagrafindo Persada: 2004) hlm. 516

³⁰ Beehr, T. A. *Psychological Stress In The Workplace*, (London: Rotledge : 1978) hlm 623

³¹ Handoko T, (1989) *Menejemen Personalia dan Sumber daya Manusia*, (Yogyakarta, BPFE : 1989) hlm.

tuntutan psikologis atau fisik yang berlebihan terhadap seseorang.³² Sedangkan Atkinson menyatakan bahwa stres kerja adalah kelebihan tuntutan atas kemampuan individu dalam memenuhi tuntutan tersebut.³³

Dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan stres kerja adalah suatu konsekuensi yang berhubungan antara kejadian - kejadian di sekitar lingkungan kerja, sehingga mengakibatkan ketidakseimbangan antara tuntutan kerja dan kemampuan kerja individu baik secara fisik, psikologis dan situasi lingkungan

2. Sumber Stres Kerja

Banyak ahli mengemukakan mengenai penyebab stres kerja. Soewondo (1992) mengadakan penelitian dengan sampel 300 karyawan swasta di Jakarta menemukan bahwa penyebab stress kerja terdiri atas 4 (empat) hal utama yaitu :³⁴

- a. Kondisi dan situasi pekerjaan
- b. Pekerjaannya
- c. Job requirement seperti status pekerjaan dan karir yang tidak jelas
- d. Hubungan interpersonal

Luthans menyebutkan bahwa penyebab stres (stressor) terdiri dari 4 (empat) hal utama yaitu :³⁵

³² Putri Widyasari, S.Psi, *Stres Kerja*, On-Line [http // rumah belajar psikologi.com/ 2008.html](http://rumahbelajarpsikologi.com/2008.html), di akses tanggal 26 Februari 2009

³³ Atkinson, *Pengantar Psikologi*, edisi II. Jilid 2, (Interaksara Batam : 1996). hlm 145

³⁴ Putri Widyasari, S.Psi, *Stres Kerja*, On-Line [http // rumah belajar psikologi.com/ 2008.html](http://rumahbelajarpsikologi.com/2008.html), di akses tanggal 26 Februari 2009

³⁵ *Ibid.*, di akses tanggal 26 Februari 2009

- a. *Extra organizational*, yang terdiri dari perubahan social / teknologi. Keluarga, relokasi, keadaan ekonomi dan keuangan, ras dan kelas dan keadaan komunitas / tempat tinggal.
- b. *Organizational stressors*, yang terdiri dari kebijakan organisasi, struktur organisasi, keadaan fisik dalam organisasi dan proses yang terjadi dalam organisasi.
- c. *Group stressors*, yang terdiri dari kurangnya kebersamaan dalam group, kurangnya dukungan social serta adanya konflik intraindividu, interpersonal dan intergroup.
- d. *Individual stressors*, yang terdiri dari terjadinya konflik dan ketidakjelasan peran serta disposisi individu seperti pola kepribadian tipe A, control personal, learned helplessness, self efficiency dan daya tahan psikologis.

Cooper dan Davidson (1991) membagi penyebab stres dalam pekerjaan menjadi dua yakni :³⁶

a. *Group stressor*

Adalah penyebab stres yang berasal dari situasi maupun keadaan di dalam perusahaan, misalnya kurangnya kerjasama antara karyawan, konflik antara individu dalam suatu kelompok maupun kurangnya kerjasama antara karyawan, konflik antara individu dalam suatu kelompok, maupun kurangnya dukungan social dari sesama karyawan di dalam perusahaan.

b. *Individual stressor*

³⁶ Putri Widyasari, S.Psi, *Stres Kerja*, On-Line [http // rumah belajar psikologi.com/ 2008.html](http://rumahbelajarpsikologi.com/2008.html), di akses tanggal 26 Februari 2009

Adalah penyebab stres yang berasal dari dalam individu misalnya tipe kepribadian seseorang, control personal dan tingkat kepasaran seseorang, persepsi terhadap diri sendiri, tingkat ketabahan dalam menghadapi konflik peran serta ketidakjelasan peran

Cooper memberikan daftar lengkap *stressor* dari sumber pekerjaan yang tertera pada tabel berikut:³⁷

Tabel 2.1
Stressor dari sumber pekerjaan

Stressor Dari Stres Kerja	Faktor Yang Mempengaruhi (Hal-hal Yang Mungkin Terjadi Di Lapangan)	Konsekuensi Kondisi Yang
		Mungkin Muncul
Kondisi pekerjaan	<ul style="list-style-type: none"> • Beban kerja berlebihan secara kuantitatif • Beban kerja berlebihan secara kualitatif • <i>Assembly-line hysteria</i> • Keputusan yang dibuat oleh seseorang • Bahaya fisik • Jadwal bekerja • <i>Technostress</i> 	<ul style="list-style-type: none"> • Kelelahan mental dan/atau fisik • Kelelahan yang amat sangat dalam bekerja (<i>burnout</i>) • Meningkatnya kesensitivan dan ketegangan
Stress karena peran	<ul style="list-style-type: none"> • Ketidakjelasan peran • Adanya bias dalam membedakan <i>gender</i> dan <i>stereotype</i> peran gender • Pelecehan seksual 	<ul style="list-style-type: none"> • Meningkatnya kecemasan dan ketegangan • Menurunnya prestasi pekerjaan
Faktor interpersonal	<ul style="list-style-type: none"> • Hasil kerja dan sistem dukungan sosial yang buruk • Persaingan politik, • kemarahan kecemburuan dan 	<ul style="list-style-type: none"> • Meningkatnya ketegangan • Meningkatnya

³⁷ Rice, P. L. *Stress and Health (3rd ed.)*. California: Brooks/Cole Publishing Company : 1999
hlm.501

	<ul style="list-style-type: none"> • Kurangnya perhatian manajemen terhadap karyawan 	Ketidakpuasan kerja
Perkembangan karir	<ul style="list-style-type: none"> • Promosi ke jabatan yang lebih rendah dari kemampuannya • Promosi ke jabatan yang lebih tinggi dari kemampuannya • Keamanan pekerjaannya • Ambisi yang berlebihan sehingga mengakibatkan frustrasi 	<ul style="list-style-type: none"> • Menurunnya produktivitas • Kehilangan rasa percaya diri • Meningkatkan kesensitifan dan ketegangan • Ketidakpuasan kerja
Tampilan rumah-pekerjaan	<ul style="list-style-type: none"> • Mencampurkan masalah pekerjaan dengan masalah pribadi • Kurangnya dukungan dari pasangan hidup • Konflik pernikahan • Stres karena memiliki dua pekerjaan. 	<ul style="list-style-type: none"> • Meningkatnya konflik dan kelelahan mental • Menurunnya motivasi dan produktivitas • Meningkatnya konflik pernikahan

3. Gejala Stres Kerja

Pada umumnya stres kerja banyak merugikan diri karyawan maupun perusahaan. Pada diri karyawan, konsekuensi tersebut dapat berupa menurunnya gairah kerja, kecemasan yang tinggi, frustrasi dan sebagainya.³⁸ Konsekuensi pada karyawan ini tidak hanya berhubungan dengan aktivitas kerja saja, tetapi dapat meluas ke dalam aktivitas lain di luar pekerjaan. Seperti tidak dapat tidur dengan tenang, selera makan berkurang, kurang mampu berkonsentrasi dan sebagainya.

Arnold menyebutkan bahwa empat konsekuensi yang dapat terjadi akibat stres kerja yang dialami oleh individu, yaitu terganggunya kesehatan

³⁸ Rice, P. L. *Op. Cit*, hlm.504

fisik, kesehatan psikologis, performance serta mempengaruhi individu dalam mengambil keputusan.³⁹

Bagi perusahaan, konsekuensi yang timbul dan bersifat tidak langsung adalah meningkatnya tingkat absensi, menurunnya tingkat produktivitas dan secara psikologis dapat menurunkan komitmen organisasi, memicu perasaan teralienasi hingga turnover (Greenberg & Baron 1993; Quick and Quick, 1984; Robins, 1993).⁴⁰

4. Dampak Stres Kerja

Terry Beehr dan John Newman mengkaji ulang beberapa kasus stres pekerjaan dan menyimpulkan tiga gejala dari stres individu yaitu:⁴¹

1. Gejala psikologis

- a. Kecemasan, ketegangan, kebingungan dan mudah tersinggung
- b. Perasaan frustasi, rasa marah dan dendam (kebencian)
- c. Sensitivitas dan hiperaktivitas
- d. Memendam perasaan, penarikan diri, dan depresi
- e. Komunikasi yang tidak efektif
- f. Perasaan terkucil dan terasing
- g. Kebosanan dan ketidakpuasan kerja
- h. Kelemahan mental, penurunan fungsi intelektual dan kehilangan konsentrasi
- i. Kehilangan spontanitas dan kreativitas
- j. Menurunnya rasa percaya diri

³⁹ Putri Widyasari, S.Psi, *Stres Kerja*, On-Line <http://rumahbelajarpsikologi.com/2008.html>, di akses tanggal 26 Februari 2009

⁴⁰ *Ibid*, Diakses tanggal 26 Februari 2009

⁴¹ Rice, P. L. *Op. Cit*, hlm.510

2. Gejala fisiologis

- a. Meningkatnya denyut jantung, tekanan darah dan kecenderungan mengalami penyakit kardiovaskuler.
- b. Meningkatnya sekresi dari hormone stres (contoh adrenalin dan non adrenalin).
- c. Gangguan gastrointestinal (misalnya gangguan lambung)
- d. Meningkatnya frekuensi dari luka fisik
- e. Kelelahan secara fisik dan kemungkinan mengalami sindrom kelelahan yang kronis (chronic fatigue syndrome)
- f. Gangguan pernafasan termasuk gangguan dari kondisi yang ada
- g. Gangguan pada kulit
- h. Sakit kepala pada punggung bagian bawah, ketegangan otot.
- i. Gangguan tidur
- j. Rusaknya fungsi imun tubuh, termasuk resiko tinggi kemungkinan terkena kanker

3. Gejala perilaku

- a. Menunda , menghindari pekerjaan dan absen dari pekerjaan
- b. Menurunnya prestasi (performance) dan produktivitas
- c. Meningkatnya penggunaan minuman keras dan obat-obatan
- d. Perilaku sabotase dalam pekerjaan
- e. Perilaku makan yang tidak normal (kebanyakan) sebagai pelampiasan yang mana mengarah ke obesitas.

- f. Perilaku makan yang tidak normal (kekurangan) sebagai bentuk penarikan diri dan kehilangan berat badan secara tiba-tiba, kemungkinan berkombinasi dengan tanda-tanda depresi.
- g. Meningkatnya kecenderungan berperilaku beresiko tinggi seperti menyetir dengan tidak hati-hati dan berjudi
- h. Meningkatnya agresivitas, vandalisme dan kriminalitas
- i. Menurunnya hubungan interpersonal dengan keluarga dan teman
- j. Kecenderungan untuk melakukan bunuh diri

C. Stres Kerja Pada Polisi

1. Definisi Polisi

Polisi adalah pegawai negeri pada Kepolisian Negara Republik Indonesia yang merupakan salah satu fungsi pemerintahan Negara di bidang pemeliharaan keamanan dan ketertiban masyarakat, penegakan hukum, perlindungan, pengayoman dan pelayanan kepada masyarakat.⁴²

Visi Polri

1. Terciptanya keamanan dalam negeri dari segala bentuk ancaman dan gangguan berupa kejahatan guna terlaksananya Pembangunan Nasional dalam rangka tercapainya masyarakat yang damai dan sejahtera.
2. Polri memiliki kemampuan profesional dalam melaksanakan tugasnya dan dapat dipercaya oleh masyarakat.

Misi Polri

⁴² Undang - Undang Kepolisian Negara Republik Indonesia, (Bandung :Fokusmedia 2008)
 hlm. 5

Misi Polri adalah tugas pokok Polri sebagaimana tercantum dalam Undang-Undang No. 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Republik Indonesia yang menyatakan bahwa :

1. Memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat
2. Menegakkan hukum dan
3. Memberikan perlindungan pengayoman dan pelayanan masyarakat

2. Tugas Pokok dan Dunia kerja Polisi

Tugas pokok Kepolisian Negara Republik Indonesia sebagaimana yang tercantum dalam pasal 13 UU Nomor 2 Tahun 2002 adalah sebagai berikut :⁴³

- a) Memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat
- b) Menegakkan hukum; dan
- c) Memberikan pelayanan, perlindungan, pengayoman dan pelayanan kepada masyarakat.

Penjabaran dari Undang-Undang dalam melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud dalam pasal 13 tercantum dalam pasal 14 UU Nomor 2 Tahun 2002 yang menyatakan bahwa Kepolisian Negara Republik Indonesia bertugas :⁴⁴

- a) Melaksanakan pengaturan, penjagaan, pengawalan dan patroli terhadap kegiatan masyarakat dan pemerintah sesuai kebutuhan.
- b) Menyelenggarakan segala kegiatan dalam menjamin keamanan, ketertiban dan kelancaran lalu lintas di jalan.

⁴³ UU Kepolisian Negara Republik Indonesia, *Op. Cit*, hlm. 9

⁴⁴ UU Kepolisian Negara Republik Indonesia, *Op. Cit*, hlm. 9-10

- c) Membina masyarakat untuk meningkatkan partisipasi masyarakat, kesadaran hukum masyarakat serta ketaatan warga masyarakat terhadap hukum dan peraturan perundang-undangan.
- d) Turut serta dalam pembinaan hukum nasional
- e) Memelihara ketertiban dan menjamin keamanan umum
- f) Melakukan koordinasi, pengawasan dan pembinaan teknis terhadap kepolisian khusus, penyidik pegawai negeri sipil dan bentuk-bentuk pengamanan swakarsa.
- g) Melakukan penyelidikan dan penyidikan terhadap semua tindak pidana sesuai dengan hukum acara pidana dan peraturan perundang-undangan.
- h) Menyelenggarakan identifikasi kepolisian, keokteran kepolisian, laboratorium forensik dan psikologi kepolisian untuk kepentingan tugas kepolisian.
- i) Melindungi keselamatan jiwa raga, harta benda, masyarakat dan lingkungan hidup dari gangguan ketertiban dan/atau bencana termasuk memberikan bantuan dan pertolongan dengan menjunjung hak asasi manusia.
- j) Melayani kepentingan warga masyarakat untuk sementara sebelum ditangani oleh instansi atau pihak yang berwenang.
- k) Memberikan pelayanan kepada masyarakat sesuai dengan kepentingannya dalam lingkup tugas kepolisian serta melaksanakan tugas lain sehubungan dengan peraturan perundang-undangan.

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2002 tentang Polri, antara lain menetapkan kedudukan Polri sebagai alat negara yang melaksanakan kekuasaan negara di bidang kepolisian *preventif* dan *repressif* dalam rangka *criminal justice*

system, dalam tugas utama pemeliharaan keamanan negeri, dimana masyarakat menjadi obyek riil dari pengamanan tersebut.

Dalam dunia kerja kepolisian sejak masa Reformasi, semua tugas ketertiban atau keamanan dibebankan pada polisi tanpa penambahan jumlah personil yang signifikan. Maka selain menangani masalah-masalah kriminal rutin seperti pencurian, perampokan, yang makin bertumpuk, polisi sekarang juga disibukkan masalah sosial seperti tawuran supporter sepakbola, pengusuran PKL (Pedagang Kaki Lima) dimana kesemuanya tersebut sangat menguras tenaga dan pikiran polisi secara keseluruhan baik secara individu ataupun korps (organisasi).

Sebagai ujung tombak keamanan dan ketertiban masyarakat, Polri selalu berinteraksi dengan masyarakat sebagai customernya, setiap hari polisi bekerja keras mengejar tindak pidana dan pelaku premanisme, pelaku pembunuhan, pencopetan, pelaku tindak kejahatan narkoba dan bahkan dalam waktu yang bersamaan terjadi perampasan kendaraan bermotor dengan kekerasan. Disisi lain terdapat juga anggota polisi yang di hajar sekelompok oknum mahasiswa yang sedang berorasi karena mengajukan beberapa tuntutan dan seterusnya itu merupakan gambaran pekerjaan polisi hampir di seluruh Nusantara dan semuanya merupakan bentuk dinamika pelaksanaan tugas yang harus dihadapi, dilaksanakan dan dijalankan dengan ikhlas karena merupakan suatu panggilan.

Resiko bertugas meskipun sudah bertugas terkadang masih sering mendapati caci maki dan ketidakpedulian masyarakat. Profesi polisi memiliki derajat tingkat stres yang tinggi, hal ini disebabkan karena tugas dan

pekerjaannya yang sangat kompleks yang mengakibatkan hampir tidak ada waktu untuk istirahat apalagi bersantai.

Polisi tidak bekerja di ruang hampa, polisi berada dalam komunitas manusia yang mempunyai pandangan-pandangan yang lazim tentang ukuran normatif sebagai bentuk dari segala sesuatu yang dilakukan oleh komunitas tersebut. Pandangan-pandangan ini membentuk lingkungan normatif bagi organisasi kepolisian, dan hal ini berbeda antar masyarakat satu dengan masyarakat yang lain. Standar normatif tersebut berkembang dari akar kultural dan proses kesejarahan.

3. Potensi Stressor Dunia Kerja Kepolisian

Dari beberapa gambaran tentang tugas pokok polisi dan lingkungan dunia kerjanya yang keras, cepat dan bersaing, maka terdapat beberapa faktor yang dapat menjadi penyebab munculnya stres pada polisi, yaitu :⁴⁵

1. Faktor psikologis personal

Kompleksitas tugas polisi menyebabkan mereka mudah stres dan frustrasi, bahkan tugas tersebut sering mengundang bahaya. Hal tersebut dikarenakan tugas polisi sangat berat dan berbahaya jika dibandingkan dengan penegak hukum lainnya seperti hakim dan jaksa. Meskipun sama sebagai penegak hukum, namun dalam menjalankan tugasnya polisi langsung berhadapan dengan masyarakat.⁴⁶

Selain tingkat ancaman dan resiko pekerjaan yang tinggi, polisi bekerja dalam waktu 1 x 24 jam dan tujuh hari dalam satu minggu tanpa ada hari

⁴⁵ Chrishnanda, Perbedaan Kebudayaan Militer Dan Kebudayaan Polisi, On - Line- [http:// www. Dharana-lastarya.html](http://www.Dharana-lastarya.html), diakses tanggal 15 Maret 2009

⁴⁶ Markas Besar Kepolisian Negara Republik Indonesia, 1999, *Sejarah Kepolisian di Indonesia*.

libur dan cuaca. Polisi bekerja sepanjang waktu sehingga kondisi kondisi kerja yang berbahaya dapat menimbulkan stres pada polisi.

Everly dan Girdano (1980) bahwa beban kerja merupakan kombinasi dari beban berlebih kuantitatif dan kualitatif.⁴⁷ Waktu bekerja polisi sepanjang 1 x 24 jam dan kondisi kerja yang berbahaya merupakan beban kerja secara kuantitatif dimana secara fisik dan mental polisi mengalami kelelahan. Sedangkan beban kerja secara kualitatif adalah monotonnya tugas di kepolisian sehingga hanya fokus pada hal-hal yang berkaitan dengan tindak pidana dan hukum.

2. Faktor lingkungan

Tuntutan untuk selalu berdisiplin tinggi, patuh pada peraturan yang berlaku dan tunduk pada perintah atasan, cepat dan tanggap dalam mengambil keputusan dan mengatasi masalah juga menimbulkan stres dan agresivitas pada polisi dalam menangani perkara, bahkan berdampak pula pada rumah tangganya. Kriminolog Universitas Indonesia Erlangga Masdiana menyatakan bahwa penegak hukum kita (polisi) cenderung melakukan tindak kekerasan karena faktor stres terhadap pekerjaannya, sehingga kondisi itu berakibat pada kehidupan rumah tangganya dimana tekanan di kantor terbawa ke dalam rumah.⁴⁸

3. Faktor ekonomis

Dalam konsep organisasi kepolisian, reward merupakan suatu komponen yang berbentuk reinforcement yang positif, sekaligus sebagai motivasi yang

⁴⁷ Munandar, *Psikologi Industri dan Organisasi*, (Jakarta, UI Press: 2006) hlm. 378

⁴⁸ Bahtiar, *Derita Istri Polisi Kian Panjang*, On-line [www. Sinar Harapan.co.id](http://www.SinarHarapan.co.id). No.6028/ 2008.html, Diakses tanggal 03 Maret 2009

menunjang dalam mengukir sebuah prestasi. Metode ini bisa meng-asosiasi-kan perbuatan dan perilaku seorang anggota dengan perasaan bahagia, senang, sehingga akan membuat mereka melakukan suatu perbuatan yang baik yang mengarah pada pencapaian prestasi secara berulang-ulang. Selain reward yang berbentuk penghargaan, sebagai anggota masyarakat, anggota keluarga yang menghadapi banyak permasalahan ekonomi, sejauh ini polisi belum menerima gaji yang sesuai dengan beban kerja yang berat, polisi di Indonesia merupakan gambaran polisi yang kurang sejahtera dalam kehidupan ekonominya sehingga menjadi pemicu munculnya stres.

D. Stres Dalam Pandangan Islam

Manusia merupakan makhluk yang tidak pernah lepas dari problematika kehidupan. Pada saat ini semua orang sedang menghadapi permasalahan yang multidimensional, dan permasalahan ini memberikan pengaruh dalam kehidupan psikologis seseorang. Ada sebagian orang dapat mengatasi permasalahan tersebut dengan baik dan sehat, akan tetapi ada juga yang tidak dapat mengatasi permasalahannya dengan baik sehingga menimbulkan gangguan yang sifatnya ringan, sedang, maupun berat.

Allah berfirman dalam surat Al-Baqarah ayat 286

لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا لَهَا مَا كَسَبَتْ وَعَلَيْهَا مَا اكْتَسَبَتْ

“Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya. ia mendapat pahala (dari kebajikan) yang diusahakannya dan ia mendapat siksa (dari kejahatan) yang dikerjakannya.”⁴⁹

Ayat diatas sangat jelas menunjukkan bahwa segala tekanan dan dugaan dalam kehidupan adalah kesempitan hidup. Permasalahan yang melanda

⁴⁹ Al-Qur'an dan terjemahannya, Departemen Agama RI, 2004. hlm. 72

misalnya merupakan karunia Allah kepada manusia berdasarkan kemampuan manusia itu sendiri. Stres dapat di kategorikan sebagai ujian dan cobaan hidup. Berbagai masalah yang dialami manusia dapat memicu stres dan tekanan yang negatif. Terlebih pada mereka yang mengalami musibah, namun semuanya dikembalikan kepada diri kita sendiri dimana tekanan dan cobaan tersebut dapat disikapi dengan baik atau buruk sehingga mendatangkan kesan yang baik atau sebaliknya. Sehingga benar yang dinyatakan pada akhir surat Al -Baqarah” Ia mendapat pahala (dari kebajikan) yang diusahakannya dan mendapat siksa (dari kejahatan yang dikerjakannya)”.

Al-Qur'an juga menerangkan bahwa manusia terdiri dari tiga komponen yaitu : komponen Roh, jasad dan akal. Seorang manusia tidak akan mungkin mampu menjalani kehidupan yang normal manakala ketiga komponen tersebut tidak berfungsi dengan baik. Sehingga untuk kembali hidup normal dan mampu mengatasi stres maka Islam memandang penting ketiga komponen tersebut.

Al-Ghazali (1996) juga mengemukakan bahwa manusia terdiri dari 3 komponen utama yaitu roh, jasad dan akal. Adapun penjelasannya sebagai berikut :

1. Roh

Setiap manusia mempunyai roh, namun terkadang jasad dan sifat roh tidak dapat dipahami oleh manusia itu sendiri. Islam berpendapat bahwa roh adalah segala sesuatu yang tidak dapat dilihat dengan mata, namun merupakan benda hidup. Roh seringkali dihubungkan dengan soal kerohanian dan spiritual.

Manusia dilahirkan mempunyai fitrah rasa berTuhan, sebagai contohnya adalah seorang mukmin yang percaya akan Allah akan tetap meyakini

bahwa segala sesuatu yang menimpa atas dirinya adalah kehendak Allah SWT. Setiap musibah dan cobaan baik berupa kesusahan maupun kesenangan pada dasarnya semua mengandung hikmah di dalamnya. Meskipun mengalami rasa tertekan dan stres dengan ujian yang datang silih berganti, seharusnya semua rasa tertekan dan rasa lemah tersebut disandarkan kepada yang memberi cobaan yaitu Allah SWT.

Stres atau tekanan yang dialami oleh manusia diatasi dengan menyucikan roh atau menguatkan kehidupan spiritual individu itu sendiri. Sedangkan menyucikan roh atau menguatkan kehidupan spiritual tersebut bukan semata-mata dengan menjalankan sholat ima waktu, membayar zakat maupun dengan membaca Al-Qur'an. Imam Al-Ghazali berpendapat di antara kaidah-kaidah yang boleh dipraktekkan dalam menyucikan roh adalah menanamkan dan menyuburkan jiwa ini dengan sifat-sifat terpuji (mahmudah) seperti amanah, ikhlas, dan jujur. Menghilangkan sifat-sifat yang negatif (mazmumah) seperti takabur, sombong, iri hati dan riak.

2. Jasad

“Mencegah lebih baik daripada mengobati” merupakan anjuran islam agar setiap penyakit yang di hadapi harus dicegah daripada diobati karena mengobati hanya akan mengurangi kesakitan dalam jangka masa pendek dan sakit akan dirasakan kembali. Allah SWT berfirman dalam Al-Qur'an surat Al-Maidah ayat 88 sebagaimana berikut :

وَكُلُوا مِمَّا رَزَقَكُمُ اللَّهُ حَلَالًا طَيِّبًا وَاتَّقُوا اللَّهَ الَّذِي أَنْتُمْ بِهِءِ مُؤْمِنُونَ

“Dan makanlah makanan yang halal lagi baik dari apa yang Allah telah berikan kepadamu, dan bertaqwalah kepada Allah yang kamu beriman kepada -Nya.”⁵⁰

Di dalam ayat ini, Allah SWT memerintahkan kepada hamba -Nya agar memakan makanan yang halal dan baik. Makanan yang halal ialah makanan yang berasal dari yang halal. Sebagai contoh adalah uang kita yang digunakan untuk membeli makanan merupakan uang yang halal yang kita dapat dari gaji yang setimpal dengan apa yang kita kerjakan.

Makan yang halal itu saja tidak cukup namun juga haruslah baik dan bergizi. Makan yang baik adalah makanan yang sesuai dengan apa yang dibutuhkan oleh tubuh kita, dimana makanan yang telah masuk dalam tubuh kita akan menjadi daging. Islam meyakini bahwa segala perbuatan dan pemikiran kita juga dipengaruhi oleh makanan yang kita makan. Bukan tidak mungkin jika kita sering mengalami tekanan dan stres disebabkan karena kita mengabaikan soal darimanakah makan yang kita makan dan apakah baik untuk kesehatan atau tidak.

3. Akal

Kemiskinan ilmu dan teknologi merupakan faktor yang ikut menyumbangkan kegagalan bagi individu dalam menyelesaikan masalah sehingga menimbulkan rasa tertekan.

Manusia dikarunai akal oleh Allah agar mereka berfikir dan faktor inilah yang membedakan antara manusia dengan makhluk yang lainnya. Berfikir merupakan suatu kegiatan dan memerlukan benda untuk dipikirkan. Jika tubuh

⁵⁰ *Al-Qur'an dan terjemahannya*, Departemen Agama RI, 2004. hlm. 176

manusia memerlukan makanan yang bergizi dan baik, akal juga memerlukan bahan-bahan yang menunjang dan bermanfaat untuk dipikirkan.⁵¹

Tekanan dan stres dapat diatasi jika individu tersebut mempunyai pengetahuan dan keilmuan yang luas, sehingga individu tidak akan melakukan tindakan yang ceroboh yang dapat menzalimi dirinya sendiri maupun orang-orang disekelilingnya

Dari ketiga uraian mengenai roh, jasad dan akal tersebut terlihat jelas bahwa terdapat hubungan yang saling melengkapi antara ketiganya dalam menghadapi stres.

E. Hypotesa

Kompleksitas tugas polisi yang mempunyai waktu bekerja polisi sepanjang 1 x 24 jam dan kondisi kerja yang berbahaya merupakan beban kerja anggota polisi dimana secara fisik dan mental polisi mengalami kelelahan. Tuntutan untuk selalu berdisiplin tinggi, patuh pada peraturan yang berlaku dan tunduk pada perintah atasan, cepat dan tanggap dalam mengambil keputusan dan mengatasi masalah serta kurangnya gaji yang diterima oleh anggota kepolisian merupakan penyebab munculnya stres dan agresivitas pada polisi.

Berdasarkan penjelasan diatas serta uraian yang peneliti dapatkan dari kajian teori, data-data empirik serta diskusi dan telaah wacana, maka peneliti memberi hipotesa bahwa *Terdapat faktor paling dominan yang menyebabkan stres kerja pada Anggota Satuan Pengawasan Protokoler (Satwalprot) dan Anggota harian (Anghar) Satuan Fungsi Detasemen Markas Polda Jatim.*

⁵¹ Al-Ghazali, *Bimbingan Untuk Mencapai Tingkat Mukmin.*, (Bandung, CV. Diponegoro: 1996) hlm. 342

F. Prespektif teori

Prespektif teori digunakan untuk menganalisa suatu fenomena berdasarkan pada salah satu teori. Dalam penelitian analisa faktor penyebab stress kerja pada polisi di satuan pengawala n protokoler dan anggota harian Satuan Fungsi Detasemen Markas Polda Jatim adalah menggunakan prespektif teori Selye yang mendefinisikan stres kerja adalah sebagai sumber atau stressor kerja yang menyebabkan reaksi individu baik reaksi fisiologis, psikologis dan perilaku.

Menurut Dr. Hans Selye, guru besar dari Universitas Montreal dan penemu stres, jika seseorang mengalami stres dan reaksi badan tidak cukup, berlebihan atau salah maka reaksi badan itu sendiri dapat menimbulkan penyakit baik penyakit mental maupun fisik yang akan berakibat pada perilaku.⁵²

Jika seseorang untuk pertama kali mengalami situasi penuh stres, maka mekanisme pertahanan dalam badan diaktifkan. Kelenjar-kelenjar mengeluarkan atau melepaskan adrenalin, cortisol dan hormon-hormon lain dalam jumlah yang besar sebagai mekanisme pertahanan tubuh terhadap stres. Reaksi stres yang terus berlanjut maka secara perlahan-lahan mekanisme pertahanan badan akan menurun dan menimbulkan penyakit.

G. Penelitian Terdahulu

Pada penelitian sebelumnya terdapat beberapa penelitian tentang polisi diantaranya adalah :

1. Amir di Yogyakarta meneliti tentang Profesionalisme Polisi Republik Indonesia (Studi Penelitian Tentang Analisis Kinerja Polri Di Poltabes D.I

⁵² Munandar, *Op. Cit.*, hlm. 371-372.

Yogyakarta). Hasil penelitian menunjukkan bahwa pada bidang penegakan hukum masih tingginya pelanggaran hukum oleh anggota dan penyalahgunaan wewenang oleh aparat kepolisian, yang tercermin adanya moral yang rendah, pada bidang keamanan masih ada tingginya rasa tidak aman, pada bidang pelayanan terdapat kewibawaan anggota yang rendah

2. Widia Paramita di Jakarta meneliti tentang Hubungan Antara Sosial Support Dan Stres Pada Polisi Lalu Lintas di Jakarta . Hasil penelitian menyimpulkan ada hubungan positif yang signifikan antara social support dan stres sebesar 0.48 pada Polisi Lalu Lintas wilayah kerja Semanggi, Jalan Sudirman, dan Jalan Thamrin – Jakarta. Hubungan positif signifikan juga berlaku pada hubungan antara tangible support dan stres sebesar 0.49, hubungan antara appraisal support dan stres sebesar 0.35.
3. Ahmad Irham Mubaroq. HS, meneliti tentang Aplikasi Tes Warna Dalam Mengidentifikasi Sumber-Sumber Stres Pada Polisi Lalu Lintas Polresta Malang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat dua sumber stres internal dan eksternal yang meliputi frustrasi, konflik, tekanan maupun krisis.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Rancangan Penelitian

Dalam rancangan penelitian ini menggunakan metode kuantitatif deskriptif yaitu merupakan penelitian yang dimaksudkan untuk mengumpulkan informasi mengenai status suatu gejala atau fenomena –fenomena yang ada menurut apa adanya, dengan menggunakan analisa data pengolahan statistik yang berupa angka - angka.⁵³ Sedangkan sifat penelitian ini adalah berbentuk “Explanatory” atau penjelasan, karena penelitian ini bertujuan menyoroti dan memberi penjelasan tentang faktor yang paling dominan penyebab stres kerja pada polisi.

B. Definisi Operasional Faktor Penyebab Stres

Definisi operasional adalah penegasan arti konstruk atau variable yang di nyatakan dengan cara tertentu untuk mengukurnya. Adapun definisi operasional ini dimaksudkan untuk menghindari kesalahpahaman mengenai data yang akan dikumpulkan dan menghindari kesesatan dalam menentukan alat pengumpul data. Definisi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- Stres kerja

Adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dari seseorang.

- Stressor fisik

Adalah penyebab stres yang berasal dari hal -hal yang berkaitan dengan alam dan bersifat fisik.

⁵³ Suharsimi Arikunto, *Manajemen Penelitian*, (PT. Rineka Cipta, Jakarta : 1995), hlm.309

4. Panas

Adalah suhu udara di atas rata-rata normal.

5. Suara yang mengganggu

Adalah suara yang dapat menimbulkan gangguan sementara atau tetap dan tidak nyaman terhadap pendengaran kita sehingga kita merasa tidak nyaman karena ramai.

6. Kondisi dan peralatan kerja yang buruk

Adalah keadaan atau situasi dan perlengkapan kerja yang tidak memadai.

7. Lalu lintas yang padat (macet)

Adalah keadaan dimana tidak berfungsinya dengan baik kondisi hilir mudik kendaraan di jalan raya.

- Stressor sosial

Adalah penyebab stres yang berasal dari situasi atau kondisi lingkungan baik dari lingkungan kantor (kerja), lingkungan keluarga maupun masyarakat.

a) Tuntutan tempat dinas yang dekat

Permintaan yang harus dipenuhi tentang tempat berdinas yang dekat dengan tempat tinggal.

b) Kurangnya dukungan dari istri

Adalah kurangnya motivasi (support) dari istri.

c) Tanggungan di koperasi

Adalah banyaknya pinjaman / hutang di koperasi tempat bekerja.

d) Gaji yang kurang mencukupi

Adalah kurangnya balas jasa yang diterima personel kepolisian dalam bentuk uang dalam waktu tertentu.

e) Persaingan dalam prestasi kerja

Adalah usaha dalam memperlihatkan keunggulan dalam bekerja untuk mencapai prestasi kerja yang tinggi.

f) Persaingan dalam mendekati atasan di kantor

Adalah usaha untuk memperlihatkan keunggulan masing-masing kepada atasannya agar menjadi dekat.

g) Jabatan yang tidak sesuai dengan harapan

Pekerjaan dalam organisasi atau pemerintahan yang tidak sesuai dengan keinginan individu.

h) Tanggapan prasangka masyarakat

Sambutan atau respon terhadap prasangka masyarakat mengenai profesi polisi.

i) Resiko dalam bertugas

Adalah akibat yang harus diterima sebagai konsekuensi dalam bertugas.

C. Waktu Dan Tempat Penelitian

Dalam penelitian membutuhkan objek konkret atau nyata, sehingga dapat memudahkan dalam pelaksanaan penelitian. Penelitian ini dilaksanakan di Satuan Fungsi Detasemen Markas Polda Jatim. Sedangkan waktu penelitian dilakukan dua tahap mulai tanggal 23 Februari – 26 Maret 2009, dengan perincian sebagai berikut :

- Pembentukan faktor stres untuk menyusun angket melalui wawancara dan observasi dilakukan pada tanggal 23 Februari - 4 Maret 2009.
- Uji coba dan penyebaran angket pada tanggal 12 Maret – 26 Maret 2009

D. Populasi Dan Sampel Penelitian

- **Populasi**

Dalam kegiatan penelitian perlu adanya populasi dan sampel. Populasi adalah seluruh penduduk yang dimaksudkan untuk diselidiki, atau sejumlah penduduk atau individu yang paling sedikit mempunyai satu sifat yang sama.⁵⁴ Sedangkan Sudjana (1996) mendefinisikan populasi sebagai totalitas dari semua nilai yang mungkin hasil menghitung ataupun pengukuran baik kuantitatif ataupun kualitatif mengenai karakteristik tertentu dari semua anggota kumpulan yang lengkap dan jelas yang ingin dipelajari sifat-sifatnya.⁵⁵

Populasi dibedakan menjadi dua yaitu :

- k. Populasi area, yaitu suatu batasan daerah atau wilayah yang dijadikan tempat atau penelitian.
- l. Populasi responden, yaitu suatu batasan subjek yang akan dijadikan sumber informasi penelitian.

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi subyek penelitian adalah seluruh personel Satuan Pengawasan Protokoler (Satwalprot) dan anggota harian Fungsi Detasemen Markas Polda Jatim. Sedangkan jumlah kedua personel tersebut adalah 373 personel.

- **Sampel**

Sampel adalah sejumlah individu yang jumlahnya kurang dari jumlah populasi dan mempunyai paling sedikit satu sifat sama.⁵⁶ Penelitian ini menggunakan teknik sampel bertujuan atau *purposive sampling* dimana subyek dipilih berdasar sifat tertentu yang berkaitan erat dengan ciri atau sifat populasi yang telah didefinisikan. Sampel penelitian ini diambil dari Satuan Pengawasan

⁵⁴ Sutrisno Hadi, *Metodologi Penelitian*, (Yogyakarta : 1987), hlm. 220

⁵⁵ Nana Sudjana, *Penelitian dan Penilaian Pendidikan*, (Sinar Baru, Bandung : 1996) hlm.6

⁵⁶ Sutrisno Hadi, *Metodologi Penelitian*, (Yogyakarta : 1987) , hlm.220

Protokoler (Satwalprot) dan anggota harian (Anghar) Satuan Detasemen Markas Polda Jatim.

Berdasarkan pendapat Arikunto yang mengatakan bahwa apabila jumlah subyek kurang dari 100 lebih baik diambil semua sehingga merupakan penelitian populasi, sedangkan apabila jumlah subyek lebih besar maka dapat diambil 10-15% atau 20-25%. Prosedur pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan secara random dan didapatkan jumlah sampel sebanyak 24,5% dari populasi yang ada.

Sesuai dengan data yang diperoleh peneliti selama observasi dengan tujuan yang berdasarkan atas ciri khusus subyek (responden). Maka penelitian ini mengambil subyek penelitian 92 personel dari 373 secara random yang masing-masing meliputi 36 (24%) dari populasi anggota Satuan Pengawasan Protokoler (Satwalprot) yang berjumlah 150 personel dan 56 (25%) Anggota Harian Detasemen Markas Polda Jatim yang berjumlah 223 personel.

Tabel 3.1
Deskripsi Populasi dan Sampel Penelitian

Subyek Populasi	Sampel	Prosentase
373 Personel	92	24,5%
150 Personel Satwalprot	36	24%
223 Personel Anghar	56	25%

E. Jenis Data Dan Metode Pengumpulan Data

5. Jenis data

Jenis data dalam penelitian ini adalah data nominal yaitu subyek yang digolongkan secara diskrit, kategorik atau terpisah menurut jenisnya. Dimana

variable penelitian terbagi dalam dua kelompok yaitu stressor fisik dan stressor social. Stressor fisik meliputi meliputi : panas, suara yang mengganggu, kondisi peralatan kerja yang buruk dan lalu lintas yang padat. Sedangkan stressor sosial meliputi : Tuntutan tempat dinas yang dekat keluarga, Kurangnya dukungan dari istri, tanggungan di koperasi, Gaji yang kurang mencukupi, persaingan dalam mendekati atasan di kantor, persaingan dalam prestasi kerja, posisi yang tidak sesuai dengan harapan, tanggapan prasangka masyarakat, dan resiko dalam bertugas.⁵⁷

6. Metode pengumpulan data

Instrumen penelitian adalah suatu metode atau cara bagaimana untuk dapat memperoleh data dalam penelitian.⁵⁸ Cara untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini adalah menggunakan metode :

- Observasi

Adalah suatu proses pengamatan yang meliputi kegiatan pemuatan perhatian terhadap sesuatu obyek dengan menggunakan seluruh alat indra.⁵⁹ Pengamatan ini dilakukan dengan melihat serta merasakan gejala-gejala yang terjadi dalam suatu aktivitas perilaku individu atau kelompok. Observasi dilakukan pada tahap awal sebagai survey. Dan selanjutnya observasi juga dilakukan pada saat pelaksanaan penelitian bersamaan dengan wawancara pemebentukan faktor stress kerja dan didapatkan personel yang mengalami stres kerja sebagai responden dalam penelitian ini.

- Interview (wawancara)

⁵⁷ Wawancara Pembentukan Faktor Stress, tanggal 23 Februari 2009

⁵⁸ Suharsimi Arikunto, *Op.Cit*, hlm 126

⁵⁹ Suharsimi Arikunto, *Op.Cit*, hlm. 133

Pada tahap ini pengumpulan data dilakukan dengan mengadakan interview. Interview digunakan untuk kepentingan pembentukan faktor dalam menyusun angket. Pada tahap ini peneliti menemui beberapa responden untuk menanyakan beberapa faktor penyebab stres yang dialami responden, sehingga dibentuklah faktor-faktor penyebab stres kerja pada polisi Di Satuan Pengawasan Protokoler Dan Anghar Satuan Fungsi Detasemen Markas Polda Jatim sebagai acuan penyusunan angket.

- Angket

Angket adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya atau hal-hal yang diketahui. Menurut Hadi metode angket digunakan karena dianggap bahwa :

- Subyek adalah orang yang paling tahu tentang dirinya sendiri.
- Apa yang digunakan subyek kepada peneliti adalah benar dan dapat dipercaya.
- Interpretasi subyek tentang pertanyaan-pertanyaan yang diajukan kepadanya adalah sama dengan apa yang dimaksudkan peneliti.⁶⁰

Jenis angket yang digunakan adalah angket langsung tertutup, yaitu angket yang langsung diberikan dan diisi oleh subyek dan telah disediakan beberapa alternatif jawaban yang harus dipilih oleh subyek.

⁶⁰ Sutrisno Hadi, *Metodologi Research*, (Yogyakarta, 1991) hlm. 157

Tabel 3.2

Blue Print Skala Analisa Faktor Stres

Indikator Faktor Penyebab Stres	No.item	Total item
Panas	2, 23	2
Suara yang mengganggu	1, 4	2
Kondisi dan Peralatan kerja yang buruk	15, 22	2
Lalu lintas yang padat	3, 20	2
Tuntutan tempat dinas yang dekat keluarga	16,18	2
Kurangnya dukungan dari istri	10,12	2
Tanggungans di koperasi	5, 26	2
Gaji yang kurang mencukupi	14, 25	2
Persaingan dalam mendekati atasan di kantor	8, 24	2
Persaingan dalam prestasi kerja	7, 9	2
Posisi yang tidak sesuai dengan harapan	11,13	2
Tanggapan prasangka masyarakat	6, 17	2
Resiko dalam bertugas	19, 21	2
Total item		26

Angket penelitian ini disusun berdasarkan skala Likert yang sudah dimodifikasi dengan alternative jawaban berupa : Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS).

Berdasarkan fenomena yang telah ditemukan di lapangan melalui wawancara dan observasi yang dilakukan pada tahap sebelumnya, maka aitem-aitem yang disusun dalam angket yang digunakan dalam penelitian ini adalah sesuai dengan kondisi kerja anggota di Satuan Pengawasan Protokoler Dan Anggota Harian Satuan Fungsi Detasemen Markas Polda Jatim sebagaimana yang terdapat pada lampiran.

Aitem-aitem yang terdapat pada angket mengarah pada pernyataan Favourable. Pernyataan favourable merupakan pernyataan yang berisi hal-hal yang positif atau mendukung terhadap obyek sikap.⁶¹

F. Validitas Dan Reliabilitas

Validitas dan reliabilitas merupakan hal yang penting dan sangat berkaitan dalam menentukan kualitas suatu alat ukur. Kualitas alat ukur tersebut akan sangat menentukan baik dan tidaknya hasil penelitian. Alat ukur sebelum digunakan harus diketahui validitas dan reliabilitasnya sehingga alat ukur tersebut tidak menyimpang dari hal-hal yang ingin diketahui.

4. Validitas

Validitas berasal dari kata validity yang mempunyai arti sejauhmana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur tes dalam melakukan fungsi ukurnya.⁶² Suatu alat tes dapat dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila alat tes tersebut memberi hasil ukur sesuai dengan maksud dilakukannya penelitian tersebut.

Untuk mengkorelasikan skor aitem dengan skor total, maka rumus yang digunakan adalah korelasi *Product Moment* dari Pearson, yaitu :

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

r_{xy} : koefisien korelasi antara X dan Y

X : jumlah skor tiap butir

Y : jumlah skor total

N : banyaknya responden / subyek

⁶¹ Safudin Azwar, , *Validitas dan Reliabilitas* (Pustaka Pelajar Yogyakarta : 2001), hlm. 20

⁶² *Ibid*, hlm. 43

Perhitungan validitas alat ukur dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan computer program SPSS (*Statistical Product And Service Solution*) 15.0 for windows.

Untuk mengetahui kelebihan bobot (*over estimate*) maka angka korelasi tersebut kemudian dikorelasikan dengan tehnik korelasi Part Whole, dengan rumus:

$$r_{pq} = \frac{r_{xy} \cdot SB_y - SB_x}{\sqrt{\{(SB_x)^2 - (SB_y)^2 - 2(r_{xy}) \cdot (SB_x) \cdot (SB_y)\}}}$$

Keterangan

Rpq : koefisien korelasi bagian total

Rxy : koefisien validitas product moment

Sby : simpang baku skor total

Sbx : simpang baku skor butir

Jika dari hasil korelasi item total dengan total item dalam satu factor maka didapat probabilitas ($p < 0,05$) maka dikatakan signifikan sehingga butir - butir tersebut sah untuk taraf signifikansi 5 % sebaliknya jika didapatkan probabilitas ($p > 0,05$) maka dikatakan tidak signifikan sehingga butir tersebut dinyatakan sah.

5. Relibilitas

Suatu hasil pengukuran terhadap sekelompok subyek yang sama diperoleh hasil yang relative sama dalam aspek yang diukur dalam diri subyek belum berubah. Reliabilitas sama dengan keajegan, kestabilan dan lain-lain.

Azwar mengemukakan bahwa konsep reliabilitas adalah sejauhmana hasil suatu pengukuran tersebut dapat dipercaya.⁶³

Uji reliabilitas dengan menggunakan rumus Alpha (Azwar, 2006) dengan perhitungan rumus :

$$a = \left[\frac{K}{K - 1} \right] \left[1 - \left(\frac{\sum SD^2 K}{SD^2 Y} \right) \right]$$

Keterangan :

a : reliabilitas instrument

k : jumlah butir valid

SDx : varian X

SDy : varian Y

G. Metode Analisa Data

Analisa data adalah mengelompokkan, membuat suatu urutan, memanipulasi serta menyingkatkan data sehingga mudah untuk dibaca. Adapun metode analisa data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan analisa faktor sebagai berikut :

$$X_i = A_{i1}F_1 + A_{i2}F_2 + A_{i3}F_3 + \dots + A_{im}F_m + V_i U_i$$

Keterangan :

X_i : Variabel standart ke i

A_{im}: Koefisien multiple regression dari variable I pada faktor umum.

F : Faktor umum

V_i : Koefisien standarized regression dari varibel i pada faktor khusus (unique) i.

⁶³ Safudin Azwar, *Validitas dan Reliabilitas*, (Pustaka Pelajar Yogyakarta : 2001), hlm. 6

U_i : faktor khusus bagi variable i .

m : jumlah dari faktor-faktor yang umum

Faktor- faktor umum sendiri dapat dinyatakan sebagai kombinasi linier dari variable yang dapat diamati. Adapun formula rumusnya adalah sebagai berikut :

$$F_i = W_{i1} X_1 + W_{i2} X_2 + W_{i3} X_3 + \dots + W_{ik} X_k$$

Keterangan :

F_i : estimasi faktor ke i

W_i : bobot atau koefisien nilai faktor

K : jumlah variable

Adapaun secara umum langkah-langkah dalam pengujian data hasil penelitian dapat di jabarkan menjadi beberapa tahap yaitu :

1. Uji independensi Variabel dalam Matrik Korelasi

Data yang sudah terkumpul dimasukkan dalam file untuk diproses dengan bantuan sistem computer, yang menghasilkan matrik korelasi. Berdasarkan koefisien korelasi ini dapat diidentifikasi antara variable -variabel yang hampir tidak mempunyai korelasi dengan variable lain, untuk dapat dikeluarkan dalam analisis selanjutnya.

Dari uji dependensi juga dapat diidentifikasi dua variable yang menimbulkan masalah multi kolinieritas. Jika terjadi dua variable dengan koefisien korelasi lebih tinggi dari 0,8 maka kedua variabel dapat dijadikan atau dipilih salah satunya untuk dilakukan analisis selanjutnya.

2. Ekstraksi Faktor

Pada tahap ini variabel disusun kembali berdasarkan pola korelasi dari langkah uji independensi variabel, untuk diproses dalam menentukan jumlah faktor yang diperlukan untuk mewakili data.

Dari beberapa metode ekstraksi dapat menentukan beberapa faktor yang layak di terima , berdasarkan beberapa kriteria yaitu : besarnya nilai eigenvalue tiap faktor yang muncul dalam print out computer. Kedua, dari prosentase varian total yang dijelaskan (accounted) oleh sejumlah factor yang berbeda.

3. Rotasi Faktor

Setelah dari ekstraksi faktor, langkah berikutnya yaitu mentransformasikan matrik faktor hasil ekstraksi, menjadi matrik faktor baru yang lebih mudah untuk diinterpretasikan. Hal ini dilakukan karena salah satu tujuan analisis faktor adalah mengidentifikasi faktor -faktor mana yang substantif bermakna (dalam artian faktor tersebut meringkas variable -variabel yang diukur menjadi variabel besar yang lebih sedikit jumlahnya).

4. Penggunaan hasil analisis

Dari hasil analisis dapat dipergunakan untuk melakukan interpretasi dan pembuatan kesimpulan. Penggunaan secara umum dapat dipakai sebagai berikut :

a. Penafsiran faktor

Berdasarkan inisial faktor, yaitu menggunakan final (rotated) faktor dapat diketahui penafsiran tentang apa nama dan pengertian (konsep) dari tiap faktor yang memadai tersebut. Dengan menggunakan kriteria faktor loading minimum, dapat mengelompokkan variabel kedalam faktor tertentu. Dari hasil identifikasi faktor ini, juga dapat dilakukan penggabungan variable

terukur menjadi variable majemuk (*composit variable*) atau memilih variabel yang terkuat (*dominant*) untuk mewakili variabel terukur.

b. Korelasi antar faktor

Dengan memakai system rotasi model *varimax*, dapat mengetahui korelasi antara satu faktor dengan faktor yang lainnya.

c. Reliabilitas dan validitas

Dalam penelitian ini setiap butir angket (instrumen) mengukur satu variable, sehingga faktor loading dapat dipergunakan sebagai alat untuk menentukan reliabilitas dan validitas konstruk pengukuran. Sedangkan validitas konstruk ditafsirkan dengan menggunakan faktor tertentu dan koefisien phi (korelasi antar faktor). Koefisien gamma (faktor loading) menggambarkan kekuatan butir-butir instrument (variable terukur) menyatu antara satu dengan yang lainnya.

BAB IV
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Obyek Penelitian

1. Profil Lembaga

Satuan kerja Detasemen Markas Polda Jatim adalah unsur pelaksana staf khusus Polda yang berada dibawah Kapolda yang bertugas menyelenggarakan pelayanan markas yang meliputi pelayanan angkutan, perumahan, pengawalan protokoler dan penjagaan markas serta urusan dalam di lingkungan Mapolda.

Detasemen Markas terbagi lagi menjadi tiga satuan yaitu Satuan Pelayanan Markas (Satyanma), Satuan Pengawalan / Pengamanan Protokoler (Satwal / pam Prot) dan Satuan Angkutan dan Pemeliharaan (Satanghar). Satanghar bertugas menyelenggarakan pelayanan angkutan, pemeliharaan materiil dan fasilitas perumahan termasuk pelayanan pemakaman. Sedangkan Satwal/pam Prot bertugas menyelenggarakan pengamanan dan penjagaan serta tugas-tugas protokol.

Selain tiga satuan kerja yang terdapat dalam Detasemen Markas Polda Jatim terdapat juga staf anggota harian yang juga biasa disebut Anghar yang sehari-harinya bertugas mengurus administrasi kantor dan anggota. Adapun personel yang terdapat dalam Denma Polda Jatim adalah sebagai berikut :

Tabel 4.1
Personel Detasemen Markas Polda Jatim

Satuan	Jumlah Personel	Status Jabatan
--------	-----------------	----------------

Satyanma	25	Polri
Satanghar	110	Polri
Satwal/pam prot	150	Polri
Anggota Harian	261	223 Polri dan 38 PNS

2. Pedoman Lembaga

Sebagai personel Kepolisian, dalam berdinam sehari-hari seluruh anggota Detasemen Markas Polda Jatim berpegang pada Tribrata dan Catur Prasetya. Tribrata menjadi pedoman hidup Polri melalui sebuah penelitian yang panjang selama satu dasawarsa, setelah Republik ini diproklamirkan.

Kata-kata Tri Brata pertama kali dikemukakan oleh Maha Guru Sastra sekaligus Dekan Fakultas Sastra Universitas Indonesia merangkap sebagai Menteri Pendidikan dan Kebudayaan (Mendikbud) saat itu yaitu Prof. Dr. Priyono. Kemudian secara resmi diucapkan oleh seorang mahasiswa PTIK pada prosesi wisuda kesarjanaan PTIK Angkatan II tanggal 3 Mei 1954, yang selanjutnya diresmikan sebagai kode etik pelaksanaan tugas Polri pada 1 Juli 1955 termasuk pada Satuan Fungsi Detasemen Markas Polda Jatim.

Selain pedoman hidup Tri Brata, Polri juga memiliki Pedoman kerja yang disebut Catur Prasetya sejak tahun 1961. Adapun Ikrar Tri Brata dan Catur Prasetya yang dijadikan kode etik dan pedoman kerja adalah sebagai berikut:

Tri Brata

Kami Polisi Indonesia :

1. Berbakti kepada nusa dan bangsa dengan penuh ketaqwaan terhadap Tuhan Yang Maha Esa.
2. Menjunjung tinggi kebenaran, keadilan dan kemanusiaan dalam menegakkan hukum kesatuan republik indonesia yang berdasarkan pancasila dan undang-undang dasar 1945.
3. Senantiasa melindungi, mengayomi dan melayani masyarakat dengan keikhlasan untuk mewujudkan kemanan dan ketertiban

Catur Prasetya

Sebagai insan bhayangkara kehormatan saya adalah berkorban demi masyarakat, bangsa dan negara untuk :

1. Meniadakan segala bentuk gangguan keamaan.
2. Menjaga keselamatan jiwa raga, harta benda dan hak asasi manusia.
3. Menjamin kepastian berdasarkan hukum
4. Memelihara perasaan tentram dan damai

3. Struktur Organisasi Detasemen Markas Polda Jatim

Keterangan bagan struktur organisasi Detasemen Markas Polda Jatim, seperti yang terdapat pada lampiran.

B. Uji Validitas Dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas Instrumen Penelitian

Uji validitas dilakukan untuk mengukur ketepatan atau kecermatan alat ukur, dalam hal ini adalah item. Instrumen dalam penelitian ini terdapat satu skala pengukuran yaitu analisa faktor penyebab stres. Dari hasil penelitian diperoleh 20 item yang valid dari 26 item. Adapun keterangannya terdapat dalam tabel sebagai berikut :

Tabel 4.2
Blue Print Validitas Item Skala Analisa Faktor Stres

Indikator Faktor Penyebab Stres	No. Item	Item yang gugur
Panas	2, 23	2
Suara yang mengganggu	1, 4	1
Kondisi dan Peralatan kerja yang buruk	15, 22	0
Lalu lintas yang padat	3, 20	3
Tuntutan tempat dinas yang dekat keluarga	16,18	0
Kurangnya dukungan dari istri	10,12	0
Tanggungannya di koperasi	5, 26	0
Gaji yang kurang mencukupi	14, 25	0
Persaingan dalam mendekati atasan di kantor	8, 24	24
Persaingan dalam prestasi kerja	7, 9	7
Posisi yang tidak sesuai dengan harapan	11,13	0
Tanggapan prasangka masyarakat	6, 17	6
Resiko dalam bertugas	19, 21	0
Total item yang gugur		6

2. Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Reliabilitas atau kestabilan hasil dari suatu pengukuran penelitian ini diperoleh apabila reliabilitas Alpha 0,884 lebih besar dari 0,05 Adapun reliabilitas Alpha dari skala analisa faktor penyebab stres sebesar 0,884

maka dikatakan reliabel atau handal. Sebagaimana keterangan sebagai berikut:

Tabel 4.3
Tabel Rangkuman Reliabilitas Skala Analisa Fakt or Penyebab Stres

Alpha	Tabel	Ket	Kesimpulan
0,884	0,202	> 0,05	Reliabel

C. Analisa Data

Analisa data dilakukan untuk menjawab rumusan masalah dan hipotesis, sekaligus untuk memenuhi tujuan dari penelitian. Sebagaimana dalam bab sebelumnya, bahwa alat analisa statistik yang digunakan adalah analisa faktor. Dengan menggunakan bantuan computer program SPSS (*Statistical Product And Service Solution*) 15.0 for windows dengan hasil sebagai berikut :

1. Analisis Deskriptif

a. Mean

Dari perhitungan Formula mean diperoleh Mean sebesar 75, angka tersebut di dapat dari :

$$\begin{aligned}\text{Mean} &= \frac{1}{2} \cdot (\text{Skor rendah} + \text{Skor tinggi}) \cdot N \\ &= \frac{1}{2} \cdot (1 + 4) \cdot 26 \\ &= \frac{1}{2} \cdot (5) \cdot 26 \\ &= \frac{1}{2} \cdot 130 \\ &= 75\end{aligned}$$

b. Standar Deviasi

Dari perhitungan standar deviasi hipotetik diperoleh bahwa standar deviasi sebesar 13, angka tersebut di dapat dari perhitungan standar deviasi hipotetik sebagai berikut :

$$\text{SD Hipotetik} = 1 / 6 \cdot (\text{Xmax} - \text{Xmin})$$

$$= 1 / 6 \cdot (104) - 26$$

$$= 1 / 6 \cdot 78$$

$$= 13$$

Tabel 4.4

Deskriptif Mean dan Standart Deviasi Empiris

Tabel 4.5

Kriteria Analisis Deskriptif

Kriteria	Interval Nilai
Tinggi	88 <
Sedang	62 - 88
Rendah	62 >

Berdasarkan dari hasil perhitungan mean dan standar deviasi empiris dengan nilai total mean sebesar 66,72 dan nilai standar deviasi sebesar 15,98 maka dapat disimpulkan bahwa secara umum personel satuan pengawalan protokoler dan anggota harian satuan fungsi detasemen markas polda jatim mengalami stres, namun dilihat dari hasil perbandingan mean dan standart deviasi hipotetik yaitu sebesar 62 dan 75 maka tingkat stres kedua satuan kerja tersebut dikategorikan sedang dan cenderung rendah.

2. Analisa Ketepatan Penggunaan Alat

Untuk mendapat analisa faktor yang akurat, perlu digunakan model untuk menguji ketepatan analisa faktor. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai Barlett's Test of Sphericity untuk membandingkan ukuran koefisien korelasi antar pasangan variable dengan ukuran koefisien korelasi parsial. Berdasarkan uji alat diperoleh hasil seperti pada table 4.6 berikut :

Tabel 4.6
Hasil KMO dan Bartlett's
KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,746
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	912,677

Df	325
Sig.	,000

Pada tabel 4.6 menunjukkan nilai KMO sebesar 0,746 yang lebih besar dari 0,5 sehingga dapat dikatakan bahwa analisa faktor cocok digunakan. Demikian juga nilai Bartlett's Test of Sphericity (912,677) dengan nilai signifikan (,000) disimpulkan bahwa analisis faktor dapat digunakan untuk menganalisa matrik korelasi.

3. Metode Analisa Faktor

Dari hasil perhitungan analisa komponen prinsip diketahui hasilnya seperti pada table 4.7 seperti berikut :

Tabel 4.7
Analisis Komponen Prinsip

Variabel	Comunicity	Eigenvalue	% of variance	Cumulative
1	1,000	6,745	25,941	25,941
2	1,000	2,139	25,941	34,169
3	1,000	1,705	6,557	40,727
4	1,000	1,569	6,033	46,760
5	1,000	1,433	5,512	52,272
6	1,000	1,393	5,359	57,631
7	1,000	1,160	4,462	62,093
8	1,000	1,088	4,185	66,278
9	1,000	1,082	4,160	70,438
10	1,000	,938	3,609	74,047
11	1,000	,840	3,232	77,278
12	1,000	,739	2,843	80,122
13	1,000	,692	2,662	82,784
14	1,000	,610	2,347	85,131
15	1,000	,535	2,059	87,190
16	1,000	,464	1,783	88,974
17	1,000	,443	1,706	90,679
18	1,000	,413	1,590	92,270
19	1,000	,351	1,349	93,619
20	1,000	,313	1,205	94,824
21	1,000	,309	1,187	96,011
22	1,000	,267	1,027	97,038

23	1,000	,234	,901	97,939
24	1,000	,207	,798	98,737
25	1,000	,188	,724	99,461
26	1,000	,140	,539	100,00

Dari tabel 4.7 dapat diketahui bahwa berdasarkan nilai eigenvalue dari 26 variabel yang mempunyai nilai lebih besar dari satu sebanyak sembilan faktor. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa sembilan faktor tersebut mewakili semua variabel yang diuji. Adapun besarnya nilai eigenvalue kesembilan faktor tersebut adalah sebagai berikut :

Tabel 4.8
Nilai Eigenvalue Tiap Faktor

Faktor	Nilai
1	6,745
2	2,139
3	1,705
4	1,569
5	1,433
6	1,393
7	1,160
8	1,088
9	1,082

4. Rotasi Faktor

Untuk mengetahui dan menyederhanakan matrik serta memudahkan menginterpretasikan, diperlukan rotasi faktor. Hasil rotasi faktor terdapat pada tabel 4.9 sebagai berikut :

Tabel 4.9
Nilai Rotasi Faktor-Faktor

Faktor	No Item dan Variabel	Nilai Loading	% of variance	Comulatif % of variance

1	4 (Suara yang mengganggu)	0,506	25,941%	25,941%
	5 (Tanggung di koperasi)	0,509		
	7 (Persainga prestasi kerja)	0,341		
	8 (Persaingan mendekati atasan)	0,527		
	10 (Support istri)	0,712		
	12 (Support istri)	0,499		
	13 (Posisi yang tidak sesuai harapan)	0,675		
	14 (Gaji tidak mencukupi)	0,410		
	15 (Kondisi dan peralatan)	0,607		
	16 (Tuntutan tempat dinas)	0,560		
	17 (Image)	0,550		
	18 (Tuntutan tempat dinas)	0,660		
	19 (Resiko dalam bertugas)	0,499		
	20 (Lalu lintas yang padat)	0,639		
	21 (Resiko dalam bertugas)	0,678		
	22 (Kondisi dan peralatan)	0,691		
23 (Panas)	0,706			
25 (Gaji tidak mencukupi)	0,469			
2	3 (Lalu lintas padat)	0,528	8,229%	34,169%
	6 (Image)	0,507		
3	1 (Suara)	0,463	6,557%	40,727%
	9 (Persaingan prestasi kerja)	0,612		
4	11 (Posisi yang tidak sesuai harapan)	0,552	6,033%	46,760%

5	24 (Persaingan mendekati atasan)	0,496	5,512%	57,631%
6	26 (Tanggung Koperasi)	0,523	4,462%	52,272%
7	2 (Panas)	0,493	4,160%	70,438%

5. Interpretasi Faktor Dan Uji Hipotesis

Dari matrik faktor yang telah dirotasikan, diketahui hasil dari semua variabel menjadi tujuh faktor besar. Interpretasi dari masing-masing faktor tersebut sebagai berikut :

1. Faktor kondisi pekerjaan dan lingkungan

Faktor-faktor yang tergolong dalam kelompok ini meliputi :

a. Panas

Pada faktor ini yang dimaksud panas dalam nomor aitem 23 adalah kondisi kantor yang tidak ber AC sehingga terasa panas saat berada di ruangan.

b. Suara yang mengganggu

Suara yang mengganggu pada faktor ini adalah suasana bising yang terjadi di area kantor karena lalu lalang kendaraan yang masuk kantor (Polda) karena Polda Jatim merupakan pusat kegiatan kepolisian di daerah Jawa Timur.

c. Lalu lintas padat

Lalu lintas padat yang dimaksudkan adalah lalu lalangnya kendaraan di pintu masuk dan keluar Polda pada saat jam kerja selesai.

d. Tanggungan di koperasi

Yang dimaksudkan dalam faktor ini adalah sejumlah dana / pinjaman yang telah di pinjam dan menjadi tanggungan dan beban anggota kepolisian.

e. Persaingan dalam prestasi kerja

Persaingan dalam prestasi kerja adalah terkait dengan kualitas pekerjaan anggota dalam menjalankan tugas dari pimpinan.

f. Persaingan mendekati atasan di kantor

Persaingan yang terdapat dalam faktor ini adalah usaha anggota mendekati atasan agar posisi jabatannya diperhatikan dan selalu di terima jika mengajukan mutasi.

g. Kurangnya dukungan dari istri

Kurangnya dukungan dari istri pada faktor ini adalah tidak adanya pengertian dari istri anggota ketika suaminya pulang terlambat dan banyak tugas dari kantor.

h. Posisi yang tidak sesuai dengan harapan

Adalah posisi dimana satuan kerja yang di tempati untuk berdinan tidak sesuai dengan yang diinginkan.

i. Gaji yang tidak mencukupi

Adalah kurangnya imbalan jasa yang diterima anggota polisi yang mengakibatkan kurangnya financial untuk mencukupi kebutuhan sehari-hari terutama terjadi pada bintanga muda.

j. Kondisi dan peralatan kantor yang buruk

Adalah kondisi tempat kerja yang meliputi ruangan dan peralatan kerja yang kurang memadai dan sudah rusak kondisinya.

k. Tuntutan tempat dinas

Adalah permintaan yang sering di ajukan oleh keluarga atau kerabat dekatnya untuk mutasi ke tempat dinas yang lebih dekat.

l. Tanggapan prasangka masyarakat

Adalah tanggapan masyarakat terhadap polisi secara umum dan general (biasanya image negatif) dimana masyarakat menganggap bahwa polisi bukan sebagai pelindung, pengayom dan pelayan masyarakat melainkan sebagai oknum yang bertindak menyeleweng seperti melakukan pungutan liar, tilang yang tidak sesuai dengan prosedur bahkan melindungi pelaku kriminal.

m. Resiko dalam bertugas

Konsekuensi yang harus diterima oleh anggota kepolisian baik secara positif dan negatif dalam bertugas baik di luar maupun di dalam kantor.

Seluruh faktor kondisi pekerjaan dan lingkungan ini mempunyai pengaruh yang sangat besar sekali terhadap stres kerja pada polisi. Hal ini dapat dilihat berdasarkan nilai prosentase yang paling tinggi yaitu sebesar 25,941%.

2. Faktor Image

Faktor ini mempunyai nilai variance sebesar 8,229%, dan yang termasuk faktor ini antara lain : Lalu lintas yang padat dan tanggapan prasangka masyarakat. Padatnya lalu lintas pada pagi hari sering menghambat polisi yang berangkat menuju kantor sehingga menyebabkan terlambat. Ketika polisi berusaha mendahului pengguna jalan yang lain maka secara otomatis masyarakat akan memberi label yang buruk terhadap citra polisi.

3. Faktor konsentrasi dalam bekerja

Faktor ini mempunyai nilai variance sebesar 6,57%, dan yang termasuk faktor ini antara lain : Suara yang mengganggu dan prestasi kerja. Suara yang dimaksudkan adalah suara yang sengaja di bunyikan seperti musik radio, computer dan lain sebagainya yang mengganggu konsentrasi dalam bekerja sehingga prestasi kerja menurun.

4. Faktor perkembangan karier

Faktor ini mempunyai nilai variance sebesar 6,033%, dan yang termasuk dalam factor ini adalah posisi yang tidak sesuai harapan, dimana tidak dapat berkembangnya kemampuan anggota karena suasana pekerjaan yang monoton.

5. Faktor kompetensi

Faktor ini mempunyai nilai variance sebesar 4,462%, yang termasuk dalam faktor ini adalah persaingan dalam mendekati atasan dimana dengan mendekati atasan anggota cenderung diperhatikan.

6. Faktor ekonomi

Tanggung jawab di koperasi yang menyediakan fasilitas pinjaman bagi anggota kepolisian. Faktor ini mempunyai nilai variance sebesar 4,462%.

7. Faktor area dalam berdinam

Nilai prosentase variance faktor terakhir ini sebesar 4,160% dari total variance. Faktor ini meliputi panas dimana polisi yang berdinam di area lapangan cenderung lebih mudah stres karena suhu udara yang panas.

6. Ketepatan Model

Tahap terakhir pada analisis faktor ini adalah mengetahui ketepatan model, yaitu mengetahui seberapa besar residual (perbedaan) antara korelasi yang diamati dengan korelasi yang diproduksi berdasarkan hasil estimasi matrik faktor.

Berdasarkan hasil perhitungan dengan nilai absolute lebih besar dari 0,05 ($> 0,05$) diperoleh nilai residual sebesar 35 % (0,35) berarti signifikan dan model dapat diterima.

D. Pembahasan

Penelitian yang telah dilaksanakan sejak tanggal 24 Februari sampai pada tanggal 26 Maret di Satuan Fungsi Detasemen Markas telah berjalan dengan baik, meskipun terdapat sedikit hambatan namun bisa dimaklumi. Dari hasil penelitian yang telah dilakukan dengan menggunakan observasi, interview dan angket telah memberi jawaban secara eksplanatoris terhadap rumusan masalah yang telah diajukan dalam penelitian.

Berdasarkan hasil interview telah diperoleh bahwa faktor penyebab stres kerja pada Satuan pengawalan protokoler dan Anggota harian Satuan Fungsi Detasemen Markas Polda Jatim adalah sebagai berikut :

- a. Stressor Fisik yang meliputi panas, suara yang mengganggu, kondisi peralatan kerja yang buruk dan lalu lintas yang padat.
- b. Stressor sosial, meliputi Tuntutan tempat dinas yang dekat keluarga, Kurangnya dukungan dari istri, tanggungan di koperasi, Gaji yang kurang mencukupi, persaingan dalam mendekati atasan di kantor, persaingan dalam prestasi kerja, posisi yang tidak sesuai dengan harapan, tanggapan prasangka masyarakat, dan resiko dalam bertugas.

Dari kedua jenis stressor yang terdiri dari 13 faktor penyebab stres kerja pada polisi di satuan pengawalan protokoler dan anggota harian Satuan Fungsi Detasemen Markas Polda Jatim di rotasikan menjadi 9 Faktor besar yang merupakan ringkasan dari ketiga belas faktor sebelumnya. Setelah dilakukan rotasi faktor dari keseluruhan stressor, baik secara fisik maupun sosial maka di dapatkan hasil bahwa seluruh aitem yang di rotasikan rata-rata mengumpul pada faktor nomor 1 sehingga dalam interpretasi faktor dan uji hipotesis dilakukan secara per aitem (menjelaskan faktor dalam faktor).

Ke sembilan (9) faktor besar tersebut di peroleh nilai variance yang paling tinggi adalah faktor yang pertama yaitu faktor kondisi pekerjaan dan lingkungan dengan nilai variance sebesar 25,941%. Artinya penyebab stres kerja yang paling dominan pada polisi di satuan Pengawalan Protokoler dan Anggota Harian adalah faktor kondisi pekerjaan dan lingkungan baik dari lingkungan keluarga, lingkungan pekerjaan maupun lingkungan sosial.

Secara umum keseluruhan faktor tersebut merupakan penyebab stres kerja yang ada di satuan pengawalan protokoler dan anggota harian satuan fungsi detasemen markas Polda Jatim, namun tidak semua anggota kepolisian mengalami stres kerja karena faktor tersebut. Hal tersebut dikarenakan kondisi psikis anggota kepolisian yang berbeda dan dapat beradaptasi dan menekan seminimal mungkin penyebab terjadinya stres kerja pada anggota kepolisian sehingga tidak semua anggota kepolisian yang berada dalam satuan pengawalan protokoler dan anggota harian satuan fungsi detasemen markas mengalami kondisi stres kerja.

Berdasarkan hasil perhitungan dan perbandingan mean dan standar deviasi hipotetik yaitu sebesar 62 dan 75 maka secara umum personel Satuan Pengawalan Protokoler dan Anggota Harian Satuan Fungsi Detasemen Markas Polda Jatim mengalami stres namun tingkat stres kedua satuan kerja tersebut dikategorikan rendah.

Dari perspektif teori Hans Selye yang menyatakan bahwa stres kerja adalah sebagai sumber atau stressor kerja yang menyebabkan reaksi individu baik reaksi fisiologis, psikologis dan perilaku juga terlihat dalam fenomena kondisi kerja polisi sehari-hari. Anggota polisi yang tidak bisa beradaptasi dengan lingkungannya ketika mengalami stres maka cenderung mengalami perubahan dalam perilaku atau kinerja anggota tersebut sebagai reaksi dari rasa stres yang dialami.

Suhu udara yang panas, lalu lintas yang padat, suara yang mengganggu dan kondisi peralatan kerja yang buruk merupakan keadaan empiris yang bisa memunculkan stres kerja pada polisi, dan tidak menutup kemungkinan hal

tersebut akan terbawa dalam lingkungan baik lingkungan kerja itu sendiri, lingkungan keluarga (istri, anak dan lain sebagainya) maupun dalam masyarakat secara luas (tetangga, orang di jalan), sehingga berakibat pada tindakan penembakan, bunuh diri, asusila dan narkoba sebagai manifestasi dari rasa stres yang di alami. Hal tersebut dikarenakan tingkat ancaman dan resiko pekerjaan yang tinggi, dan durasi waktu bekerja polisi dalam waktu 1 x 24 jam dan tujuh hari dalam satu minggu tanpa ada hari libur dan cuaca sehingga kondisi kerja yang berbahaya dapat menimbulkan stres pada polisi yang berasal dari faktor psikologis personal .

Tuntutan untuk selalu berdisiplin tinggi, patuh pada peraturan yang berlaku dan tunduk pada perintah atasan, cepat dan tanggap dalam mengambil keputusan dan mengatasi masalah cenderung mengakibatkan stress pada polisi yang diakibatkan oleh faktor lingkungan. Jika terjadi kekerasan dalam rumah tangga, hal tersebut sangat wajar dan tidak mengherankan. Pengaruh pekerjaan yang bernuansa fisik dan budaya polisi sendiri yang dipenuhi kecurigaan dan tidak mudah percaya merupakan penyebab yang berujung pada konflik yang bermuara pada benturan fisik, baik terhadap anak, istri maupun diri sendiri.

Budaya curiga tidak hanya tampak pada lingkungan keluarga, namun sangat kelihatan mencolok di lingkungan kantor atau tempat kerja. Persaingan dalam mendekati atasan yang merupakan tindak lanjut dari rasa jenuh dan kecewa karena berada di posisi yang tidak sesuai dengan harapan menyebabkan para anggota polisi khususnya di Satuan Pengawasan Protokoler dan Anggota Harian Satuan Fungsi Detasemen Markas Polda Jatim cenderung bersaing dalam

mendekati atasannya agar jabatannya dapat dipindah atau mutasi sesuai dengan keinginan anggota Satwalprot dan Anghar Denma Polda Jatim.

Selain kedua faktor diatas yaitu faktor psikologis personal dan faktor lingkungan, anggota Satuan Pengawasan Protokoler Dan Anggota Harian Satuan Fungsi Detasemen Markas Polda Jatim cenderung stres di sebabkan karena faktor ekonomi dimana gaji bulanan Anggota Satuan Pengawasan Protokoler Dan Anggota Harian Polda Jatim kurang mencukupi untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari sehingga anggota kedua satuan kerja tersebut menggunakan fasilitas pinjaman di koperasi.

Ketiga faktor yang meliputi faktor psikologis personal, faktor lingkungan dan faktor ekonomi merupakan penyebab stres kerja secara universal namun berdasarkan pada hasil penelitian dan analisa data faktor yang dilakukan maka faktor paling dominan penyebab stres kerja pada anggota Satuan Pengawasan Protokoler Dan Anggota Harian Satuan Fungsi Detasemen Markas Polda Jatim adalah faktor kondisi kerja dan lingkungan.

Berbeda lagi ketika anggota polisi dapat menekan penyebab stres fisik, rata-rata anggota polisi juga dapat menekan pula penyebab stres secara social, dimana mereka mempunyai pandangan tersendiri dan cenderung berfikir positif terhadap penyebab stres yang dialaminya serta dikembalikan kepada diri kita sendiri sehingga tekanan dan cobaan tersebut dapat disikapi dengan baik atau buruk sehingga mendatangkan kesan yang baik atau sebaliknya. Seperti yang dinyatakan pada akhir surat Al-Baqarah

لَهَا مَا كَسَبَتْ وَعَلَيْهَا مَا اكْتَسَبَتْ^٤

” Ia mendapat ia mendapat pahala (dari kebajikan) yang diusahakannya dan ia mendapat siksa (dari kejahatan) yang dikerjakannya”.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Pada dasarnya kesimpulan dibuat untuk menjawab rumusan masalah dan hipotesis dalam penelitian. Adapun kesimpulan dari hasil analisa data adalah sebagai berikut :

1. Hasil interview telah diperoleh bahwa faktor penyebab stres kerja pada Satuan pengawalan protokoler dan Anggota harian Satuan Fungsi Detasemen Markas Polda Jatim terdiri dari stressor fisik dan stressor sosial. Stressor fisik meliputi : panas, suara yang mengganggu, kondisi peralatan kerja yang buruk dan lalu lintas yang padat. Sedangkan stressor sosial meliputi : Tuntutan tempat dinas yang dekat keluarga, Kurangnya dukungan dari istri, tanggungan di koperasi, Gaji yang kurang mencukupi, persaingan dalam mendekati atasan di kantor, persaingan dalam prestasi kerja, posisi yang tidak sesuai dengan harapan, tanggapan prasangka masyarakat, dan resiko dalam bertugas.
2. Berdasarkan hasil analisa faktor dalam penelitian ini dengan menguji 26 variace dapat disimpulkan terdapat (7) faktor besar yang mempunyai nilai eigenvalue yang lebih besar dari satu serta total prosentase variace comulative sebesar 60,894.
3. Berdasarkan nilai Kaiser Meyer Olkin Measure of Sampling Adequency sebesar 0,746 serta dari nilai Bartlett's Test of Sphericity (912,677) dengan nilai signifikan (,000) disimpulkan bahwa model analisis faktor dapat di pertanggungjawabkan dalam menganalisa data hasil penelitian ini.

4. Secara keseluruhan hasil analisa terdapat tujuh faktor yang dinyatakan sebagai faktor penyebab stres kerja pada polisi di Satuan Pengawasan Protokoler dan Anggota Harian (anghar) Satuan Fungsi Detasemen Markas Polda Jatim namun terdapat satu faktor paling dominan yaitu faktor kondisi pekerjaan dan lingkungan dengan nilai prosentase 25,941%.

Dari kesimpulan diatas dapat dikatakan bahwa faktor kondisi kerja dan lingkungan sangat berpengaruh besar terhadap penyebab stres kerja pada polisi di Satuan Pengawasan Protokoler dan Anggota Harian (Anghar) Polda Jatim.

B. Saran

1. Lembaga Kepolisian

Akan lebih memberi gambaran nyata dalam mengurangi fenomena stres kerja jika instansi kepolisian menyediakann biro konsultasi untuk para anggotanya

2. Peneliti Selanjutnya

Keterbatasan penelitian ini yaitu hanya dilakukan di Satuan Detasemen Markas Polda Jatim serta masih banyak faktor lain yang menyebabkan stres kerja pada polisi yang belum di uji dalam penelitian ini, akan lebih baik bila untuk penelitian berikutnya untuk mengambil lebih banyak responden dari satuan fungsi yang berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

- Abbas, Abdullah Bin (2007). *Kiat Mengatasi Stres Anak Melalui Sikap Kasih Sayang Orang Tua*; Jakarta : Restu Agung.
- Al-Ghazali, (1996). *Bimbingan Untuk Mencapai Tingkat Mukmin*, Bandung : CV. Diponegoro.
- Al-Qur'an dan terjemahan, (2004) Departemen Agama RI.
- Affandi,Zainul, (1999). *Analisa Faktor Faktor Motivasi Yang Dipertimbangkan Dalam Pelaksanaan Kerja Karyawan*. Universitas Darul 'Ulum Jombang. (*Skripsi tidak diterbitkan*).
- Amin Sudarsono, (2007) *Fenomena Kekerasan Polisi*.On-Line www.Blogger.com.htm, diakses tanggal 24 Februari 2009.
- Ardani, Tristiadi A, (2005). *Handout Kesehatan Mental*, Malang : Fakultas Psikologi UIN Malang.
- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian*. PT. Rineka Cipta. Jakarta.
- _____ . 1995. *Manajemen Penelitian*. PT. Rineka Cipta. Jakarta.
- Atkinson, (1996) *Pengantar Psikologi*, edisi II. Jilid 2, Interaksa Batam.
- Azwar, Saifudin. 2001. *Validitas dan Reliabilitas*. Pustaka Pelajar. Yogyakarta.
- Bahtiar, *Derita Istri Polisi Kian Panjang* (24 Oktober 2008). Sinar Harapan, No.6028.
- Beehr, T. A. (1978) *Psychological Stress In The Workplace*, London: Rotledge.
- Carlson, N.R.1994. *Physiology of Behavior*. USA. Allyn & Bacon.
- Chrishnanda, *Perbedaan Kebudayaan Militer Dan Kebudayaan Polisi*, On- Line- <http://www.Dharana-lastarya.html>, diakses tanggal 15 Maret 2009
- Davidoff, L. Linda.(1981). *Intrpduction Psychology*. Tokyo Mc. Graw Hill Company.
- Davidson G.C.Neale, J.M. (2001). *Abnormal Psychology*.New York. John Wiley & Sons.
- Denma Polda Jatim <http://m.detik.com>, diakses tanggal 24 Februari 2009
- Desmita, (2005). *Psikologi Perkembangan*. Bandung : PT.Rosdakarya.
- Hadi, Sutrisno. 1991. *Metodologi Research*. Yogyakarta.

- _____. 1987. *Metodologi Penelitian*, Yogyakarta.
- Handoko T, (1989) *Menejemen Personalialia dan Sumber daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta
- Hawari, Dadang (2004). *Al-Qur'an Ilmu Kedokteran Jiwa dan Kesehatan Jiwa*; Yogyakarta: Dhana Bhakti Prisma Yasa.
- Http: // lib.atmajaya.ac.id / 2006.html. 16 /2/09
- Luthans, F. (1992). *Organizational Behavior* (6th ed). Singapore: McGraw-Hill, Inc.
- Mahsun (2004). *Bersahabat dengan Stres*; Yogyakarta : Prisma Media.
- Maramis. W.F. (2005). *Ilmu Kedokteran Jiwa*. Surabaya ; Airlangga University Press.
- Markas Besar Kepolisian Negara Republik Indonesia, 1999, *Sejarah Kepolisian di Indonesia*.
- Munandar, Ashar Sunyoto, (2006). *Psikologi Industri dan Organisasi*, Jakarta : UI Press.
- Partanto. P, Dahlan. (1994). *Kamus Ilmiah Populer*. Surabaya : Arkola.
- Rahayu, Iin Tri dan Ardhani, T.A, (2004). *Observasi dan Wawancara*, Malang: Bayu Media.
- Erlina Rahmah, (2004) *Hubungan Stres Dengan Motivasi Belajar Siswi Di Asrama Man 3 Malang*, Skripsi (Skripsi tidak diterbitkan)
- Rice, P. L. (1999). *Stress and Health* (3rd ed.). California: Brooks/Cole Publishing Company.
- Rivai, Veithzal.M.B.A, Prof, (2004) *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta : PT Rajagrafindo Persada.
- Santrock, John W., (1995) *Life-Span Development Edisi 5- Jilid II*. Jakarta : Erlangga
- Selye, H. (1956). *The Stress of Life*. New York : McGraw Hill.
- Smet. B. (1994). *Psikologi Kesehatan* (terjemahan). Jakarta : Gramedia Widia Sarana Indonesia.
- Setyawati, Reni dr. (2008) *Pentingnya Tes Kejiwaan Dengan MMPI (The Minnesota Multyphasic Personality Inventory Untuk Calon Dan Anggota Polri* . Majalah Semeru, 382, 31-32, Surabaya: Polda Jatim.
- Nana Sudjana, *Penelitian dan Penilaian Pendidikan*, (Sinar Baru, Bandung : 1996
- Supratiknya.Dr.A. (1995) *Mengenal Perilaku Abnormal*. Yogyakarta : Kanisius.

Surya, Muhammad. (2001). *Bina Keluarga*. Semarang : Aneka Ilmu.

Undang-Undang Republik Indonesia No.2 Tahun 2002 Tentang Kepolisian Republik Indonesia. (2008). Bandung: Fokusmedia.

Utomo. (2008). *Hubungan Antara Model Coping Dan Tingkat Stres Mahasiswa Angkatan Pertama Fakultas Psikologi UIN Malang (Skripsi tidak diterbitkan)*

Widyasari, Putri , S.Psi, *Stres Kerja*, On-Line [http // rumah belajar psikologi.com/2008.html](http://rumahbelajarpsikologi.com/2008.html), di akses tanggal 26 Februari 2009

Wimar's World, (2007) *Penembakan Antar Polisi : Senjata dan Psikologi*. On-Line [www.perspektif .net .htm](http://www.perspektif.net .htm). diakses tanggal 16 Februari 2009.

Pedoman Penulisan Skripsi, Fakultas Psikologi UIN Malang

DATA VERBATIM INTERVIEW PEMBENTUKAN FAKTOR

Nama responden : Saifullah
Pangkat : Bripda
Jabatan : Anggota anghar
Tanggal wawancara : 23 Februari 2009

Siang Mas

Siang mba,ada yang bisa saya bantu? Tanya bintang Polri ini malas

Nda kok Mas lagi nunggu saudara aja kebetulan lewat sini, kok kelihatannya capek ya pak

Ah nggak juga mba, lg malas aja,

Malas? Kira-kira kenapa ya pak, kan masih pagi

Aduhhh.....stres saya,bosan saya mba udah tiga tahun di Satwal ga pindah -pindah, padahal saya udah beberapa kali mengajukan mutasi tapi di tolak terus

Rencananya mau pindah kemana Pak

Ya yang dekat-dekat dengan keluarga biar ga jauh-jauh sama orang tua. Susah hidup jauh sama orang tua,tapi ya namanya polisi ditugaskan keman -mana ya harus siap.

Trus sekarang Masnya tinggal dimana?

Saya kost di daerah Kutisari, ga jauh sih dari kantor tapi macetnya itu kalau pas berangkat ke kantor jadi malas.udah jamnya mepet, macet lagi. Itu waktu berangkat,belum waktu pulangny juga kena macet lagi , mana panas lagi,pokoknya ga ada pilihannya. Udah dulu ya mba saya mau ke pintu 1 soalnya Wakapolda mau ada acara di luar.

Oh iya Pak silahkan.

Nama responden : Adi
Pangkat : Bripda
Jabatan : Anggota anghar
Tanggal wawancara : 23 Februari 2009

Pagi Mas:

Oke Mba, da pa ni kok tumben ada di Surabaya

Iya Mas mau wawancara bentar, bisa bantu nda?

Bisa di pos itu ya

Mas pernah ngga sih ngrasa stres gitu?

Walah ya sering banget?

Biasanya Mas Adi Stres kenapa?

Ya namanya di kantor kan pasti ada yang namanya saingan nda saingan dekati atasan nda saingan kerja mesti ada dan itu buat stres pikiran aja.

Kalau yang diluar kantor kira-kira ada ngga Mas?

Panas sama macet itu yang sering buat ga mood ke kantor apalagi kalau pagi -pagi musimnya anak sekolah berangkat, pasti deh telat.

Selain itu ada lagi nda Mas

Apa ya, paling ya peralatan kantor yang ga memadai, disini kan komputer terbatas jadi ya kadang-kadang agak susah ngerjain tugas dari pimpinan.

Kalau dari keluarga ada nda yang kadang-kadang buat stres gitu?

Bukan kadang-kadang lagi tapi sering, apalagi ibu saya selalu menyuruh saya mutasi ke kantor yang dekat rumah. Udah sih itu aja yang buat saya jadi malas

Ya udah Trimakasih ya Mas

Nama responden : Deni

Pangkat : Briptu

Jabatan : Anggota Satwalprot

Tanggal wawancara : 25 Februari 2009

Siang Mas

Siang mba ,ada yang bisa saya bantu

Iya Mas mau wawancara bentar, bisa bantu nda?

Bisa,mau di buat apa?

Ngga, Cuma data buat skripsi aja

Boleh,langsung aja

Mas pernah ngga sih ngrasa stres gitu?

Sering

Biasanya Stres kenapa?

Saya jenuh dan bosan dinas di satwal sayakan pengennya di reskrim tapi kena satwal. Disini kan pekerjaannya monoton jadi jenuh itu juga dirasakan anak -anak satwal lainnya. Apalagi kalau pas piket gini anak -anak suka rame, ada suara musik waduh jadi terganggu.

Kalau yang diluar kantor kira-kira ada ngga Mas?

Panas sama macet itu, bikin emosi saja he.....he.....

Selain itu ada lagi nda Mas

Ada, gaji polisi berapa sih kalau d bandingkan tugas 12 jam sampe 24 jam tiap harinya. Apalagi di sini, apa-apa serba beli dan mahal. Nah kerasanya kalau pas tanggal tua dan ujungnya larilah kita ke koperasi cari pinjaman.

Kalau dari keluarga ada nda yang kadang-kadang buat stres gitu?

Istri saya t sering marah-marah kalau saya pulang tepat padahal udah di bilangin ada tuga sdari komandan.

Sering gitu mas ?

Tiap hari mba,wes pokoknya pusing,belum lagi kalau istri say minta suruh pindah dinas yang dekat rumah.

Selain itu Mas,itu aja sih menurut saya

Ya udah Trimakasih ya Mas

Kembali....

Nama responden : Bayu, Sukron, Khamid, dan Aries

Pangkat : Briptu

Jabatan : Anggota satwal

Tanggal wawancara : 25 Februari 2009

Siang Mas

Siang mba ,ada yang bisa saya bantu

Iya Mas mau wawancara bentar, bisa bantu nda?

Bisa, tapi nanti di bilangin ke atasan

Ngga, Cuma data buat skripsi aja

Boleh, ya udah langsung aja mumpung kita lagi ngumpul, ini ada bayu, sukron, khamid sama aries.

Mas pernah ngga sih ngrasa stres gitu?

Khamid, sekarang saya lagi stres, mikirin tanggungan di koperasi ga lunas -lunas.

Aries, Jenuh sih mba, monoton kerjanya. Belum lagi harus saingan -saingan gitu dekati komandan, saingan kerja pokoknya banyak deh.

Sukron. Saya ga stres-stres banget kalau saja istri saya ngerti pekerjaan saya, ga selalu protes sajayang suruh pindah dekat rumah, uang belanja kurang, ga boleh pulang telat, ribet pokoknya yang namanya perempuan itu.

Bayu. Paling panas, sama macet trus takut kalaudi tugaskan ke poso duhh kan serem gitu kalau luka-luka. Ya saya polisi sih tapi kan manusia juga..

Selain itu ada lagi nda Mas

Aries. Kurang komputer, jadi kita susah gitu

Bayu tanggungan saya di koperasi lumayan sih mba, kalau tak lunasi sekarang ya nda bisa makan bener saya, orang kadang-kadang saja masih minta ayah.

Sukron. Panasnya surabaya sama macetnya jadi males ke kantor.

Khamid. Orang-orang tuh kadang suka berceloteh yang polisi suka minta tilang, yang keras atau apalah padahal kan bukan kita yang melakukan atau melanggar.

Mas semuanya sering mengalami gitu ?

Tiap hari mba, sering (jawab mereka berempat)

Selain itu Mas,

Itu aja kok

Ya udah Trimakasih ya Mas

Kembali....

Nama responden : Sigalingging

Pangkat : Iptu

Jabatan : Kanit Satwal

Tanggal wawancara : 26 Februari 2009

Pagi Pak

Pagi Mba, silahkan

Seperti janji bapak kemarin saya datang kesini mau wawancara

Iya, maaf kemarin saya ada dinas di luar

Pak, biasanya anak-anak ada yang absen, izin apa terlambat gitu Pak?

Sering mba, biasanya akhir-akhir gini, kalau udah masa kerja lebih dari 1 tahunan

Kira-kira apa penyebabnya Pak?

Banyak, mba. Yang bintang tua biasanya ya persoalan istri, mutasi tapi ada juga yang masih bintang muda pengen mutasi karena nda sesuai dengan harapannya. Tanggungan di koperasi juga lumayan berpengaruh terhadap stres, gaji bintang, panas, macet, trus keadaan kantor yang kurang lengkap peralatannya, saingan cari muka sama atasan, saingan kerja, belum lagi kalau ada demo-demo ada yang terluka, celotehan masyarakat baik itu pro polisi maupun kontra polisi.

Selain itu Pak?

Macet, panas, sama bising baik itu di kantor ada musik -musik maupun suara kendaraan itu yang paling sering di keluhkan anak-anak pada saya.

Biasanya anak-anak kalau mengajukan mutasi kemana?

Ya yang dekat dengan kampung halamannya, mereka kan punya keluarga juga. Mereka pasti tambah stres kalau di mutasi ke daerah-daerah konflik atau daerah terpencil seperti Madura atau Poso. Resikonya berat soalnya, banyak benturan-fisik yang kemungkinan membuat mereka takut mengalami resiko dalam bertugas. Itu aja paling yang jadi keluhan anak-anak Satwal sama temen harian

Iya pak, Trimakasih, saya permisi.

Silahkan

Fenomena Kondisi Kerja Sebagai Dasar Pembentukan Angket Yang Terdapat Di Satuan Pengawasan Protokoler Dan Anggota Harian Satuan Fungsi Detasemen Markas Polda Jatim

Pernyataan	Jumlah Jawaban Responden Awal
6. Suara musik di kantor.	2
7. Mudah marah jika bekerja di area lapangan yang panas.	2
8. Malas berangkat ke kantor dengan suasana lalu lintas yang ramai.	4
9. Terganggu dengan ramainya suasana kantor.	5
10. Gelisah karena memikirkan tanggungan di koperasi.	4
11. Tidak nyaman jika berbaur dengan masyarakat luas.	3
12. Bekerja dengan maksimal ketika ada inspeksi	2
13. Mendekati atasan dengan cara apapun agar jabatan diperhatikan.	5
14. Merasa curiga yang tidak beralasan	4
15. Jadwal kantor yang padat membuat lelah dan sering bertengkar sama istri.	3
16. Merasa jenuh karena suasana pekerjaan monoton.	11
17. Merasa kecewa karena istri tidak memahami terlambat pulang kantor karena tugas dari pimpinan.	3
18. Ingin cepat pindah dari jabatan.	4
19. Akan membuka usaha sampingan	2
20. Merasa tertekan karena tidak ada kerjasama yang baik antara teman sekantor.	4
21. Merasa bersalah karena tidak dapat memenuhi harapan keluarga yang menginginkan berdinis dekat dengan rumah.	5
22. Merasa minder karena banyak orang yang tidak suka dengan polisi.	4
23. Berusaha mengajukan mutasi	3
24. Merasa takut jika mengalami cedera dalam bertugas.	4
25. Memilih berangkat terlambat untuk menghindari kemacetan yang padat.	3
26. Merasa cemas jika harus membawa senjata api (senpi) dalam bertugas sehari-hari.	4
27. membawa tugas kantor ke rumah karena lebih lengkap	4

fasilitasnya.	
28. Merasa tidak maksimal mengerjakan tugas kantor jika berada dalam ruangan yang tidak berAC.	4
24., Mendekati keluarga pimpinan untuk memperlancar karir.	4
25. Butuh bantuan orang tua untuk memenuhi kebutuhan harian	2
26. Terbiasa menggunakan fasilitas pinjaman di koperasi	2

Reliabilitas Faktor Penyebab Stres Kerja Pada Polisi

Validitas Faktor Penyebab Stres Kerja Pada Polisi

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Satus	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Aitem1	65,60	115,957	,119	Gugur	,867
Aitem2	65,25	119,552	-,091	Gugur	,874
Aitem3	65,32	112,636	,290	Gugur	,863
Aitem4	65,83	108,849	,439	Valid	,859
Aitem5	65,64	108,189	,466	Valid	,858
Aitem6	65,10	116,573	,071	Gugur	,869
Aitem7	65,88	113,513	,247	Gugur	,864
Aitem8	65,61	109,428	,443	Valid	,859
Aitem9	65,60	111,979	,327	Valid	,862
Aitem10	65,96	106,657	,635	Valid	,853
Aitem11	65,32	112,438	,342	Valid	,862
Aitem12	65,30	109,884	,422	Valid	,859
Aitem13	65,89	104,208	,597	Valid	,853
Aitem14	64,88	112,656	,364	Valid	,861
Aitem15	65,99	110,209	,510	Valid	,858
Aitem16	65,61	109,032	,488	Valid	,858
Aitem17	65,91	108,102	,472	Valid	,858
Aitem18	65,71	106,649	,601	Valid	,854
Aitem19	65,58	110,291	,435	Valid	,859
Aitem20	65,86	107,068	,585	Valid	,855
Aitem21	65,71	107,550	,588	Valid	,855
Aitem22	65,45	105,722	,622	Valid	,853
Aitem23	65,54	105,240	,658	Valid	,852
Aitem24	65,87	113,214	,234	Gugur	,865
Aitem25	65,68	108,944	,425	Valid	,859
Aitem26	65,64	111,244	,388	Valid	,860

Analisis Deskriptif Mean dan Standar Deviasi

FAKTOR ANALISIS

--	--

Scree Plot

