

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP  
TINGKAT STRESS KERJA PADA ANGGOTA POLISI DI POLRESTA  
MALANG**

**SKRIPSI**



**Oleh:**

**Magda Achlaa Amany**

**NIM. 200401110246**

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

**2024**

**HALAMAN JUDUL**

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP  
TINGKAT STRES KERJA PADA ANGGOTA POLISI DI POLRESTA  
MALANG**

**SKRIPSI**

Diajukan kepada:

Dekan Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

Untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam memperoleh gelar Sarjana  
Psikologi (S.Psi)

Oleh:

Magda Achlaa Amany

200401110246

**FAKULTAS PSIKOLOGI**

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI**

**MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG**

**TAHUN 2024**

**HALAMAN PERSETUJUAN**  
**PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP**  
**TINGKAT STRES KERJA PADA ANGGOTA POLISI DI POLRESTA**  
**MALANG**

**SKRIPSI**

**Oleh:**

**Magda Achlaa Amany**  
**NIM. 200401110246**

Telah disetujui oleh:

Dosen Pembimbing 1



Abdul Hamid Cholili, M.Psi, Psikolog  
NIP. 198906022023211026

Dosen Pembimbing 2



Andik Rony Prawan, M.Si, Psi  
NIP. 197311221999031003

Mengetahui,

u/m Ketua Program Studi

Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang



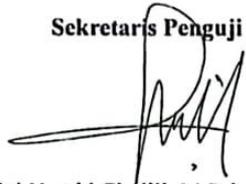
Yusuf Ratu Agung, MA  
NIP. 198010202015031002

**LEMBAR PENGESAHAN**  
**PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP**  
**TINGKAT STRES KERJA PADA ANGGOTA POLISI DI POLRESTA**  
**MALANG**

Telah diujikan dan dinyatakan LULUS oleh Dewan Penguji Skripsi dalam Majelis  
Sidang Skripsi Pada tanggal 14 Juni 2024

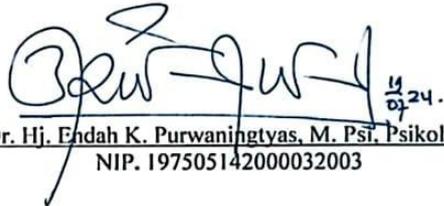
**Susunan Dewan Penguji**

**Sekretaris Penguji**



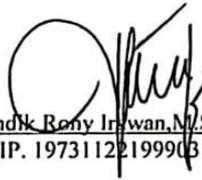
Abdul Hamid Cholili, M.Psi, Psikolog  
NIP. 198906022023211026

**Penguji Utama**



Dr. Hj. Endah K. Purwaningtyas, M. Psi, Psikolog  
NIP. 197505142000032003

**Ketua Penguji**



Andik Rony Irywan, M.Si.Psi  
NIP. 197311221999031003

**Mengesahkan**

**Dekan Fakultas Psikologi**

Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang



Prof. Dr. Hj. Rifa Hidayah, M.Si  
NIP. 197611282002122001

## NOTA DINAS I

Kepada Yth.,  
Dekan Fakultas Psikologi  
UIN Maulana Malik Ibrahim  
Malang

*Assalamu'alaikum wr. wb*

Disampaikan dengan hormat, setelah melakukan bimbingan, arahan dan koreksi terhadap naskah skripsi berjudul:

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP  
TINGKAT STRESS KERJA PADA ANGGOTA POLISI DI POLRESTA  
MALANG**

Yang ditulis oleh:

Nama : Magda Achlaa Amany

NIM : 200401110246

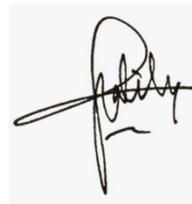
Program : S1 Psikologi

Saya berpendapat bahwa skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang untuk diujikan dalam sidang ujian skripsi.

*Wassalamu'alaikum wr. wb*

Malang, 20 Mei 2024

Dosen Pembimbing 1



Abdul Hamid Cholili, M.Psi, Psikolog  
NIP. 198906022023211026

## NOTA DINAS II

Kepada Yth.,  
Dekan Fakultas Psikologi  
UIN Maulana Malik Ibrahim  
Malang

*Assalamu'alaikum wr. wb*

Disampaikan dengan hormat, setelah melakukan bimbingan, arahan dan koreksi terhadap naskah skripsi berjudul:

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP  
TINGKAT STRESS KERJA PADA ANGGOTA POLISI DI POLRESTA  
MALANG**

Yang ditulis oleh:

Nama : Magda Achlaa Amany

NIM : 200401110246

Program : S1 Psikologi

Saya berpendapat bahwa skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang untuk diujikan dalam sidang ujian skripsi.

*Wassalamu'alaikum wr. wb*

Malang, 20 Mei 2024  
Dosen Pembimbing II



Andik Rony Irawan, M.Si.Psi  
NIP. 197311221999031003

**HALAMAN ORISINALITAS**

**SURAT PERNYATAAN**

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Magda Achlaa Amany

NIM : 200401110246

Fakultas : Psikologi

Menyatakan bahwa penyusunan skripsi dengan judul **“Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Tingkat Stres Kerja Pada Anggota Polisi di Polresta Malang”**, adalah benar-benar hasil karya sendiri baik sebagian maupun keseluruhan, kecuali dalam bentuk kutipan yang disebutkan sumbernya. Jika dikemudian hari ada *claim* dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing dan pihak Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

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

Malang, 20 Mei 2024

Penulis



Magda Achlaa Amany  
NIM. 200401110246

## **MOTTO**

*"Ingatlah bahwa stres tidak datang dari apa yang terjadi dalam hidupmu. Itu berasal dari pikiranmu tentang apa yang terjadi dalam hidupmu."*

**(Andrew J. Bernstein)**

## **HALAMAN PERSEMBAHAN**

Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT yang telah memberikan kesehatan, rahmat, dan hidayahNya sehingga penulis masih diberi kesempatan untuk menyelesaikan skripsi ini. Walaupun jauh dari kata sempurna, namun peneliti tetap bersyukur dan bangga karena dapat menyelesaikannya dengan baik.

Skripsi ini penulis persembahkan untuk:

Kedua orang tua, adik-adik kandung peneliti dan keluarga besar yang senantiasa mendukung dengan penuh ridho dan doa-doa baik yang selalu mereka panjatkan.

Dosen pembimbing saya yang senantiasa meluangkan waktu dalam membimbing dan memberikan arahan dalam pengerjaan skripsi.

Anggota polisi yang sudah bersedia meluangkan waktunya untuk membantu saya dalam menyebarkan kuesioner dan pengisian kuesioner penelitian skripsi ini.

Dan yang terakhir tidak lupa untuk diri sendiri yang sudah bertahan dan berjuang sebaik mungkin dalam setiap proses yang harus dilalui dalam pengerjaan skripsi ini.

## KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirabbil'alamin, segala puji syukur yang sangat besar atas berkah dan limpahan rahmat dari Allah SWT yang senantiasa memberikan rahmat kepada hamba-Nya, sehingga peneliti diberikan kesempatan dan kemudahan dalam proses penyusunan penelitian skripsi dengan lancar. Tak lupa, sholawat serta salam yang selalu dipanjatkan kepada junjungan umat islam, yaitu Nabi Muhammad SAW. Yang telah menuntun kita dari zaman kegelapan menuju zaman yang terang benderan, yakni dinul islam.

Adapun susunan kata pengantar ini dirangkai untuk menyampaikan hormat dan ucapan terima kasih kepada pihak-pihak yang membantu serta mendukung peneliti dalam proses menyelesaikan penelitian skripsi ini. Dengan maksud menjelaskan beberapa pihak-pihak terkait antara lain sebagai berikut:

1. Prof. Dr. H. M. Zainuddin, MA. Selaku rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Ibu Prof. Dr. hj. Rifa Hidayah, M.Si selaku pimpinan dekan fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Bapak Abd. Hamid Cholili, M, Psi selaku dosen pembimbing satu yang tidak mengenal kata lelah dan senantiasa membimbing dan mengarahkan dalam pemengerjakan penelitian skripsi.
4. Bapak Andik Rony Irawan, M.Si selaku dosen pembimbing dua yang selalu membimbing dan mengarahkan peneliti dalam mengerjakan penelitian skripsi ini.
5. Ibu Dr. Hj. Endah Kurniawati Purwaningtyas, M. Psi selaku Penguji Utama yang telah memberikan masukan dan pengarahan guna penyempurnaan penulisan skripsi ini.
6. Almarhum ayah tercinta, yang semasa hidup sampai sekarang selalu menjadi motivasi penlis untuk segera menyelesaikan skripsi ini. Sekarang ayah bisa tenang di surga.
7. Mama tersayang, yang selalu memberikan dukungan, kasih sayang dan selalu mengingatkan penulis agar menyelesaikan skripsi ini.

8. Kedua adik saya, Rara dan Dita yang sekilas tidak peduli, tapi selalu berusaha memberikan *support* dengan mengajak saya mengobrol dan tertawa untuk mengurangi tekana selama penulisan skripsi ini.
9. Teman-teman saya, Moura, Nanda, Meyriza dan Tania yang telah memberikan dukungan dan menyemangati selama ini.
10. Serta seluruh pihak yang memiliki peran dengan memberikan dukungan, doa, serta motivasi selama proses penyusunan skripsi ini.

Semoga segala kebaikan dan ketulusan yang diterima oleh peneliti diberikan balasan yang lebih baik dan membawa berkah bagi semua pihak yang telah tertulis di atas.

Dengan mengusung judul skripsi “Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Tingkat Stres Kerja Pada Anggota Polisi di Polresta Malang”, peneliti berusaha memberikan hasil terbaik secara maksimal. Walaupun demikian, peneliti juga menyadari kekurangan dalam skripsi ini. Peneliti memohon maaf yang sebesar-besarnya, juga sangat terbuka apabila ingin memberikan kritik dan saran sebagai masukan untuk kesempurnaan skripsi ini. Diharapkan dari penelitian ini akan membawa manfaat dan dampak positif kedepannya, Aamiin.

Malang, 20 Mei 2024

Peneliti,

Magda Achlaa Amanya

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iii
LEMBAR PENGESAHAN .....	iv
NOTA DINAS I.....	v
NOTA DINAS II .....	vi
MOTTO.....	viii
HALAMAN PERSEMBAHAN .....	ix
KATA PENGANTAR.....	x
DAFTAR ISI .....	xii
DAFTAR TABEL.....	xv
DAFTAR GAMBAR .....	xvi
DAFTAR LAMPIRAN .....	xvii
ABSTRAK .....	xviii
ABSTRACT.....	xix
BAB I PENDAHULUAN .....	1
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	6
C. Tujuan Penelitian.....	7
D. Manfaat Penelitian .....	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....	9
A. Landasan teori .....	9
1. Stress Kerja.....	9
2. Beban Kerja .....	12
3. Lingkungan Kerja.....	16
4. Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja dengan stress kerja .....	18
B. Kerangka Teori.....	19
C. Hipotesis.....	19
BAB III METODE PENELITIAN.....	20
A. Tipe Penelitian.....	20
B. Identifikasi Variabel .....	20
C. Definisi Operasional.....	20

1. Stres Kerja .....	21
2. Beban Kerja .....	21
3. Lingkungan Kerja.....	21
D. Populasi dan Sampel .....	21
1. Populasi .....	21
2. Sampel.....	22
E. Teknik Pengumpulan Data .....	22
F. Validitas dan Reliabilitas.....	24
1. Validitas .....	24
2. Reliabilitas.....	28
G. Teknik Analisis Data .....	29
1. Uji Asumsi.....	29
2. Analisis Deskripsi Data.....	30
3. Uji Hipotesis .....	31
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	33
A. Pelaksanaan Penelitian .....	33
1. Gambaran Lokasi Penelitian.....	33
2. Waktu dan Tempat .....	33
3. Jumlah Subjek Penelitian .....	34
4. Prosedur dan Administrasi Pengambilan Data .....	34
B. Hasil Penelitian .....	34
1. Analisis Deskriptif.....	34
2. Deskripsi Kategori Data .....	35
3. Uji Asumsi Klasik .....	40
4. Uji hipotesis.....	42
C. Pembahasan.....	47
1. Tingkat Beban Kerja Pada Anggota Polisi Polresta Malang .....	47
2. Tingkat Lingkungan Kerja Pada Anggota Polisi Polresta Malang .....	49
3. Tingkat Stres Kerja Pada Anggota Polisi Polresta Malang .....	52
4. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Pada Anggota Polisi Polresta Malang .....	54
5. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja Pada Anggota Polisi Polresta Malang .....	55

6. Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Tingkat Stres Kerja Pada Anggota Polisi Polresta Malang .....	56
BAB V PENUTUP .....	58
A. Kesimpulan .....	58
B. Saran.....	59
DAFTAR PUSTAKA .....	61
LAMPIRAN.....	65

## DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Skor Uji Validitas Skala Stres Kerja.....	23
Tabel 3.2 Blueprint Skala Stres Kerja .....	24
Tabel 3.3 Skor Uji Validitas Skala Beban Kerja .....	24
Tabel 3.4 Blueprint Skala Beban Kerja.....	26
Tabel 3.5 Skor Uji Validitas Lingkungan Kerja .....	26
Tabel 3.6 Blueprint Lingkungan Kerja.....	27
Tabel 3.7 Hasil Reliabilitas Skala Stres Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja .....	28
Tabel 4.1 Deskripsi Statistic Skor Empirik .....	34
Tabel 4.2 Kategorisasi Beban Kerja.....	34
Tabel 4.3 Kategorisasi Lingkungan Kerja.....	35
Tabel 4.4 Kategorisasi Stres Kerja .....	36
Tabel 4.5 Uji Normalitas One Sampel Kolmogrov Smirnov .....	37
Tabel 4.6 Hasil Uji Linieritas .....	38
Tabel 4.7 Hasil Analisis Regresi Berganda .....	39
Tabel 4.8 Hasil Uji T .....	40
Tabel 4.9 Hasil Rsquare Beban Kerja Terhadap Stres Kerja.....	40
Tabel 4.10 Hasil Rsquare Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja.....	41
Tabel 4.11 Hasil Uji F .....	41
Tabel 4.12 Hasil Koefisien Determinasi .....	42

## **DAFTAR GAMBAR**

Gambar 4.1 Diagram Kategorisasi Beban Kerja.....	35
Gambar 4.2 Diagram Kategorisasi Lingkungan Kerja.....	36
Gambar 4.3 Diagram Kategorisasi Stres Kerja.....	37

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Blueprint Beban Kerja.....	55
Lampiran 2 Blueprint Lingkungan Kerja.....	57
Lampiran 3 Blueprint Stres Kerja.....	60
Lampiran 4 Skala Beban Kerja.....	61
Lampiran 5 Skala Lingkungan Kerja.....	64
Lampiran 6 Skala Stres Kerja.....	66
Lampiran 7 Data Uji Coba Instrumen Variabel Beban Kerja.....	68
Lampiran 8 Data Uji Coba Instrumen Variabel Lingkungan Kerja.....	73
Lampiran 9 Data Uji Coba Instrumen Variabel Stres Kerja.....	75
Lampiran 10 Hasil Uji Validitas Variabel Beban Kerja.....	77
Lampiran 11 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja.....	79
Lampiran 12 Hasil Uji Validitas Variabel Stres Kerja.....	80
Lampiran 13 Permohonan Menjadi Responden.....	81
Lampiran 14 Surat Izin Penelitian.....	82
Lampiran 15 Data Penelitian Variabel Beban Kerja.....	83
Lampiran 16 Data Penelitian Variabel Lingkungan Kerja.....	88
Lampiran 17 Data Penelitian Variabel Stres Kerja.....	9

## ABSTRAK

Magda Achlaa Amany, 200401110246, Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Tingkat Stres Kerja Pada Anggota Polisi Di Polresta Malang, 2024

**Kata Kunci:** Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Stres Kerja

Tugas polisi meliputi memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, menegakkan hukum, serta memberikan perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat. Hal itu tentu saja dapat menimbulkan stres kerja. Stres kerja sendiri bisa disebabkan karena faktor beban kerja maupun dari lingkungan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap stres kerja pada anggota polisi di Polresta Malang.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Populasi yang digunakan merupakan seluruh anggota polisi yang berada di Polresta Malang sebanyak 485 anggota. Sedangkan sampel pada penelitian ini sebanyak 100 responden. Pengambilan sampel dilakukan dengan mengambil 20% dari jumlah populasi dan pengambilan data menggunakan *accidental sampling* melalui media *google form*. Pada penelitian ini terdapat skala stres kerja, beban kerja dan lingkungan kerja. Hasil penelitian diketahui bahwa tingkat beban kerja anggota polisi dalam kategori sedang. Tingkat lingkungan kerja anggota polisi berada dalam kategori sedang dan tingkat stress kerja anggota polisi berada dalam kategori sedang. Pengaruh beban kerja terhadap stress kerja anggota polisi sebesar 43,9%. Pengaruh lingkungan kerja terhadap stress kerja anggota polisi sebesar 11,5%. Berdasarkan hasil penelitian terdapat pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap stress kerja pada anggota polisi di Polresta Malang sebesar 55,4%.

## ABSTRACT

Magda Achlaa Amany, 200401110246, The Influence of Workload and Work Environment on the Level of Job Stress in Police Officers at Malang Police, 2024

**Keywords:** workload, work environment, work stress

The police's duties include maintaining security and public order, enforcing the law, and providing protection, guidance and service to the community. This of course can cause work stress. Work stress itself can be caused by workload factors or the work environment. This research aims to determine the effect of workload and work stress on work stress among police officers at Malang Police.

This research uses quantitative research methods. The population used is all 485 police officers at Malang Police. Meanwhile, the sample in this study was 100 respondents. Sampling was carried out by taking 20% of the total population and data collection using accidental sampling via Google Form media. In this research there is a scale of work stress, workload and work environment. The research results show that the workload level of police officers is in the medium category. The level of work environment for police officers is in the medium category and the level of work stress for police officers is in the medium category. The influence of workload on work stress of police officers is 43.9%. The influence of the work environment on the work stress of police officers is 11.5%. Based on the research results, there is an influence of workload and work environment on work stress among police officers at Malang Police, amounting to 55.4%.

## خلاصة

مغدى أشلاء أماني، ٢٠٢٤.١١.١١، تأثير عبء العمل وبيئة العمل على ضغوط العمل لدى ضباط الشرطة في شرطة مالانج،  
٢٠٢٤ سنة.

### الكلمات المفتاحية: عبء العمل، بيئة العمل، ضغوط العمل.

الشرطة هم أحد الركائز الأساسية في نظام الأمن وإنفاذ القانون في أي منطقة في إندونيسيا، تتولى الشرطة الوطنية الإندونيسية (برلي) مسؤولية الحفاظ على النظام ومنع الجريمة وتوفير الحماية للجمهور، وفقاً للقانون رقم ٢/٢٠٠٢. يتطلب عمل الشرطة، الذي غالباً ما يكون عالي الخطورة، التركيز والانضباط. الشرطة الوطنية لديها أقسام مختلفة، بما في ذلك واجبات الشرطة بما في ذلك الحفاظ على الأمن والنظام العام، وإنفاذ القانون، وتوفير الحماية والتوجيه والخدمة للمجتمع. وهذا بالطبع يمكن أن يسبب ضغوط العمل. يمكن أن يكون سبب ضغوط العمل نفسه عوامل عبء العمل أو بيئة العمل.

يهدف هذا البحث إلى تحديد تأثير عبء العمل وضغوط العمل على ضغوط العمل لدى ضباط الشرطة في شرطة مالانج. يتميز ضغوط العمل نفسه في بعض الأحيان بنسيان ما يفعلونه بشكل متكرر، والقلق بشأن السلامة في العمل، وكذلك الكثير من العمل الذي يؤدي إلى عمل ضباط الشرطة لساعات إضافية. يستخدم هذا البحث أساليب البحث الكمي. السكان المستخدمون هم جميع ضباط الشرطة البالغ عددهم ٤٨٥ في شرطة مالانج. وفي الوقت نفسه، كانت العينة في هذه الدراسة ١٠٠ فرد. تم أخذ العينات بأخذ ٢٠٪ من إجمالي السكان وجمع البيانات عبر وسائط نموذج جوجل. وأظهرت نتائج البحث أن مستوى عبء العمل وبيئة العمل وضغوط العمل تقع في الفئة المتوسطة. تظهر نتائج البحث أن قيمة الأهمية لتأثير  $X_1$  و  $X_2$  في وقت واحد على  $Y$  تظهر قيمة  $Sig. < .000$  و  $F > 39,060$  جدول  $F$  ٣.٠٩. لذلك يمكن استنتاج أن هناك تأثير متزامن لحجم العمل ( $X$ ) وبيئة العمل ( $X_2$ ) (على ضغوط العمل). إن تأثير المتغيرين  $X_1$  و  $X_2$  على المتغير  $Y$  هو ٤٤,٦ ٪ بينما ٥٥,٤ ٪ المتبقية تتأثر بمتغيرات أخرى خارج هذا البحث.

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Polisi merupakan salah satu pilar utama dalam sistem keamanan dan penegakan hukum di suatu negara. Mereka memiliki peran penting dalam menjaga ketertiban, mencegah tindak kejahatan, dan memberikan perlindungan kepada masyarakat. Di Indonesia, Kepolisian Negara Republik Indonesia (Polri) adalah instansi yang bertanggung jawab untuk melaksanakan tugas-tugas ini. Hal ini telah dijelaskan dalam Undang-Undang No. 2 Tahun 2002 Tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia (selanjutnya disebut UU No. 2/2002), Pasal 5 ayat 1, yaitu “Kepolisian Negara Republik Indonesia merupakan alat Negara yang berperan dalam memelihara keamanan dan ketertiban Masyarakat, menegakkan hukum, serta memberikan perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada Masyarakat dalam rangka terpeliharanya keamanan dalam negeri”. Pekerjaan polisi dalam mengatasi tindakan kriminalitas sangat erat kaitannya dengan resiko bahaya yang tinggi, bahaya tersebut tidak selalu dapat diantisipasi, tetapi dapat muncul tiba-tiba. Berdasarkan kondisi tersebut tidak jarang membuat polisi harus melaksanakan tugas dengan target yang cukup berat dan membutuhkan fokus dan kedisiplinan tinggi.

Kepolisian sendiri memiliki berbagai divisi dengan tugasnya masing-masing, salah satunya divisi sumber daya manusia (SDM). Divisi SDM juga memiliki 4 subbagian seperti subbagian pembinaan karir yang bertugas melaksanakan administrasi pegawai negeri pada Polri seperti meliputi kepangkatan, mutasi serta pengangkatan dan pemberhentian dalam jabatan. Selanjutnya ada subbagian perawatan personel yang bertugas melaksanakan kegiatan pembinaan rohani, jasmani, pengusulan tanda kehormatan, administrasi pengakhiran dinas dan psikologi pegawai negeri pada Polri serta kesejahteraan Polri. Kemudian subbagian pengendalian personel yang bertugas menyelenggarakan pelatihan fungsi dan teknis

kepolisian, administrasi pegawai negeri pada Polri dalam mengikuti pendidikan pengembangan umum dan spesialisasi, serta pelaksanaan penelitian administrasi dalam proses penerimaan anggota Polri. Lalu yang terakhir urusan administrasi yang mana bertugas menyelenggarakan kegiatan administrasi pegawai negeri pada Polri dan logistik serta administrasi umum.

Tugas dan kewajiban polisi meliputi tiga pilar utama. Pertama, bertanggung jawab dalam memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, memastikan lingkungan aman bagi warga. Kedua, polisi harus menegakkan hukum dengan melakukan penyelidikan dan penyidikan perkara, serta membawa kasus-kasus hukum ke pengadilan melalui Jaksa Penuntut Umum. Ketiga, polisi diamanatkan memberikan perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat, sambil tetap menjaga moralitas dan menghormati Hak Asasi Manusia dalam menjalankan tugasnya. (Anshar & Setiyono, 2020)

Penulis sebelumnya telah melakukan wawancara singkat yang bertempat di Polresta Malang bagian SDM. Wawancara sendiri dilakukan di tanggal 13 September 2023.

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan, personel yang berada di dalam divisi SDM tentunya memiliki beban kerja yang terhitung banyak karena menyangkut semua urusan kegiatan dan keperluan anggota polisi sehingga meningkatkan tingkat stress kerja para anggota di dalamnya.

Subjek (F): *“Disini sangat pengaruh banget beban kerja sama stress. Perbandingannya satu polisi yang normal mengamankan 3 masyarakat, itu yang normalnya. Sedangkan jumlah masyarakat di Kota Malang saja yang ber KTP Kota Malang di tahun 2022 kurang lebih sekitar 900.000 penduduk. Polisi di Kota Malang sekitar 827 anggota. Perbandingannya 827 orang harus mengamankan 900.000 orang. Seharusnya idealnya kan hanya sekitar 1.800. Itu baru mengamankan orang Kota Malang, belum lagi di Malang ada orang-orang yang tidak punya KTP Kota Malang. Kota Malang sendiri punya 62 kampus, bayangin sekelas UIN, UB yang besar-besar maba kali berapa riu maba kali berapa*

*semester. Idealnya anggota polisi di Polresta Malang di SK berjumlah 1.214, tetapi yang ada saat ini hanya sekitar 800 anggota. Berarti kan pekerjaan yang harusnya diselesaikan oleh 1.200 dikerjakan oleh orang 800. Mau tidak mau anggota lain harus mengcover pekerjaan 400 orang ini.”*

Begitu juga subjek G: *“Saya disini bagian urmin, urusan administrasi dan surat menyurat. Terkadang saat sedang membuat surat datang mahasiswa, pekerjaan saya jadi terbengkalai, sehingga saya harus meminta tolong pada anggota lain untuk menyelesaikan tugas saya sementara. Jadinya anggota lain bertambah beban kerjanya. Belum lagi saat ada unjuk rasa, kita diikutkan dalam unjuk rasa, jadi ninggal pekerjaan lagi. Saat unjuk rasa pun jadi terpikirkan oleh pekerjaan yang di kantor yang belum terselesaikan.”*

Menjalankan peran sebagai anggota kepolisian berarti melibatkan lebih dari hanya memusatkan perhatian pada tugas-tugas inti yang terkait dengan divisi masing-masing. Seorang polisi harus memiliki kesiapan mental dan fisik untuk menghadapi tugas-tugas tambahan yang mungkin timbul sewaktu-waktu. Terlebih lagi, tugas tambahan ini seringkali mendatangkan beban tambahan yang signifikan, baik dari segi tanggung jawab maupun tingkat kompleksitasnya. Situasi ini secara alami dapat memunculkan tingkat stres yang tinggi, karena adanya tekanan untuk menyelesaikan berbagai tugas dengan efektif dan efisien.

Hasil riset Mabes POLRI yang menyebutkan 80% anggota anggota kepolisian reserse kriminal (Reskrim) dan polisi lalu lintas (Polantas), mengalami stres kerja (Pranomo, 2018). Hal tersebut sejalan dengan penelitian (B.S Huwae, 2020), yang berjudul “Pengaruh Stres Terhadap Kinerja Anggota Polri Di Polres Pulau Buru” yang menunjukkan bahwa tingkat stres paling tinggi terjadi pada kategori sering mengalami stres, dengan proporsi sebesar 54,1%. Hal ini mengindikasikan bahwa lebih dari setengah dari anggota kepolisian yang terlibat dalam penelitian tersebut mengalami tingkat stres yang signifikan. Stres kerja muncul ketika seseorang menghadapi tantangan dan kendala dalam pekerjaannya, mengalami tekanan dari pekerjaan, kegelisahan, rasa frustrasi, serta kekhawatiran terkait tugas-tugas yang harus diselesaikan. Hal ini mencakup

situasi di mana individu merasa sulit untuk menangani tuntutan pekerjaan dan menghadapi tingkat stres yang tinggi (Sagar, 2015).

Menurut Handoko (2017) stres kerja merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungannya. Adapun indikator stress kerja menurut Handoko (2017) seperti beban kerja, ketidakpastian, kurangnya kontrol, peran berlebih, dan perubahan organisasi.

Stress kerja sendiri dapat dipengaruhi oleh beban kerja yang melebihi kapasitas seharusnya. Kompleksitas tugas polisi menyebabkan hampir tidak ada waktu santai karena kasus datang susul menyusul (Lutfiyah, 2011). Menurut Munandar (2014), beban kerja adalah tugas – tugas yang diberikan pada tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja. Selanjutnya indikator beban kerja sendiri terdiri dari beban fisik, beban mental dan juga beban waktu.

Selain itu faktor lain yang dapat mempengaruhi stress kerja adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah tempat dimana personil melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan personil untuk bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi anggota. Jika anggota polisi menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka personil tersebut akan merasa nyaman di tempat kerjanya, melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Apabila interaksi dengan lingkungan dapat berjalan sangat baik maka akan mengurangi tingkat stres yang dialami para anggota, disamping itu lingkungan kerja yang sangat baik akan mengurangi kelelahan dan kejenuhan dalam bekerja. Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif akan sangat berpengaruh terhadap personil dalam melaksanakan tugasnya dan secara bersamaan menurunkan tingkat stres para anggota polisi, begitu juga sebaliknya apabila lingkungan kerja

tidak kondusif dan tidak baik maka akan sangat berdampak pada tingginya tingkat stres kerja anggota polisi.

Hal ini sesuai dengan penelitian apa yang dilakukan oleh Rizki, dkk (2016) menunjukkan bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap stress kerja pada karyawan. Lingkungan kerja Menurut Nitisemito (1992) adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Adapun indikator menurut Nitisemito (1992) yaitu, suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja, dan tersedianya fasilitas kerja.

Penelitian Luma (2018) dari Jurnal Ilmiah Iqra, dengan Judul “Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Stress Kerja Guru Di SDN Se Kecamatan Batudaa Kabupaten Gorontalo” menunjukkan hasil yang menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki hubungan yang signifikan dengan stress kerja guru di Sekolah Dasar Negeri Se Kecamatan Batudaa Kabupaten Gorontalo. Kemudian penelitian yang telah dilakukan oleh Evi, Agustine dan Irfan (2021) dari Jurnal Keperawatan Merdeka (JKM), Volume 1 Nomor 2, dengan judul “Analisis Hubungan Beban Kerja Dengan Stres Kerja Perawat: *Literatur Review*” menunjukkan hasil bahwa tujuh dari sembilan jurnal terdapat hubungan antara beban kerja dengan stres kerja perawat dan dua artikel menunjukkan hubungan beban kerja dengan stress kerja memiliki hubungan kategori kuat dan positif. Selanjutnya penelitian yang telah dilakukan oleh Septi, Ikhsan, Nurlaili dan Sardaniah (2019) dalam Jurnal Vokasi Keperawatam (JKV) dengan judul “Hubungan Beban Kerja Dengan Stres kerja Pada Perawat Di Rumah Sakit Raflesia Kota Bengkulu” menunjukkan adanya hubungan beban kerja dengan tingkat stress kerja pada perawat di Rumah Sakit Raflesia Tahun 2018. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Isna (2020) dalam Jurnal Human Care, Volume 5 Nomor 1, dengan Judul “Hubungan Beban Kerja dan Lingkungan Kerja dengan Stres Kerja Perawat Ruang ICU dan IGD” menunjukkan adanya hubungan antara beban kerja dan lingkungan kerja dengan stress kerja perawat ICU dan IGD di Rumah Sakit Harapan Bunda.

Kemudian penelitian yang sudah dilakukan oleh Rustiana dan Siti (2020) dalam Jurnal Manajemen Kesehatan Yayasan RS Dr. Soetomo, Volume 6 Nomor 2, dengan judul “Hubungan Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja Pada Polisi Satlantas Polres Bantul” menunjukkan bahwa adanya hubungan positif antara beban kerja dan lingkungan kerja terhadap stress kerja polisi satuan lalu lintas di Polres Bantul Yogyakarta. Dan yang terakhir terdapat penelitian yang telah dilakukan oleh Amas dan Jaka (2018) dalam Jurnal Penelitian Ekonomi dan Bisnis, Volume 2 Nomor 2, dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja Karyawan pada PT pandu Siwi Sentosa Jakarta” berdasarkan hasil uji statistic, terbukti bahwa terdapat pengaruh positif antara lingkungan kerja terhadap stress kerja.

Perbedaan utama antara penelitian ini dan penelitian sebelumnya terletak pada pendekatan yang di ambil. Selain itu, perbedaan signifikan lainnya adalah dalam hal kerangka teoritis. Penelitian ini menggunakan teori stress kerja dari Handoko (2017), teori beban kerja dari Munandar (2014) dan teori lingkungan kerja dari Nitisemito (2000) sebagai dasar analisis penelitian. Penelitian ini menggabungkan dua variabel terkait dengan stress kerja. Kemudian terdapat perbedaan subjek, disini menggunakan subjek polisi yang mana jumlah kepolisian disini masih kurang dengan beban tugas yang sangat tinggi, sehingga menghasilkan tingkat stress yang lebih besar dibandingkan dengan karyawan. Keberlangsungan penelitian ini menjadi penting karena penelitian ini bertujuan untuk mengantisipasi dan mengurangi tingkat stress kerja yang dapat muncul karena beban kerja dan lingkungan sehingga tidak mempengaruhi terhadap kinerja anggota polisi.

## **B. Rumusan Masalah**

1. Bagaimana tingkat beban kerja di Polresta Malang
2. Bagaimana tingkat lingkungan kerja di Polresta Malang
3. Bagaimana tingkat stress kerja di Polresta Malang

4. Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap tingkat stress kerja di Polresta Malang
5. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap tingkat stress kerja di Polresta Malang
6. Bagaimana pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap tingkat stress di Polresta Malang

### **C. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui beban kerja di Polresta Malang
2. Untuk mengetahui lingkungan kerja di Polresta Malang
3. Untuk mengetahui stress kerja di Polresta Malang
4. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap tingkat stress kerja di Polresta Malang
5. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap tingkat stress kerja di Polresta Malang
6. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap tingkat stress di Polresta Malang

### **D. Manfaat Penelitian**

1. Manfaat Teoritis

Manfaat dari hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sarana untuk mengembangkan ilmu psikologi khususnya di bidang beban kerja, lingkungan kerja dan juga stress kerja. Penelitian ini menggunakan teori untuk memperlihatkan faktor-faktor yang mempengaruhi stress kerja pada karyawan dengan menggunakan teori Handoko.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi anggota polisi di Polresta Malang

Hasil penelitian ini diharapkan bisa memberikan informasi dan manfaat terhadap anggota terkait tingkat stress anggotanya dan dapat mengurangi tingkat stress yang ada.

- b. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengalaman dan pengetahuan tentang beban kerja dan lingkungan kerja terhadap tingkat stress kerja.

c. Bagi Peneliti Lain

Hasil penelitian diharapkan bisa menjadi bahan referensi bagi peneliti lain yang ingin meneliti dengan permasalahan yang sama.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Landasan teori**

##### **1. Stress Kerja**

###### **a. Pengertian Stress Kerja**

Menurut Handoko (2017) stres kerja merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungannya.

Stres adalah segala aksi dari tubuh manusia terhadap segala rangsangan baik yang berasal dari luar maupun dari dalam tubuh itu sendiri yang dapat menimbulkan bermacam-macam dampak yang merugikan mulai dari menurunnya kesehatan sampai pada dideritanya suatu penyakit (Prमितasari, 2013).

Menurut (Luma, 2018), Stres dapat digambarkan sebagai perasaan tegang, gelisah, atau khawatir. Semua perasaan tersebut, merupakan manifestasi dari pengalaman stres, suatu respons terprogram yang kompleks untuk mempersepsikan ancaman yang dapat menimbulkan hasil yang positif maupun negatif.

Stres kerja adalah kondisi yang timbul dari penilaian subjektif seseorang terhadap hubungan antara diri mereka sendiri dan lingkungan kerja, yang dapat menimbulkan tekanan serta mengancam secara psikologis, fisiologis, dan sikap. (Wijono, 2010)

###### **b. Faktor-faktor Stres Kerja**

Menurut (Robbins, 1995) stress dapat timbul di pengaruhi oleh beberapa faktor-faktor:

- 1) Faktor lingkungan. Ketidakpastian lingkungan mempengaruhi desain dari struktur suatu organisasi, ketidakpastian itu juga mempengaruhi tingkat stress di kalangan para karyawan dalam organisasi tersebut.

- 2) Faktor organisasional. Banyak sekali faktor di dalam organisasi yang dapat menimbulkan stress. Tekanan untuk menghindari kekeliruan atau menyelesaikan tugas dalam suatu kurun waktu terbatas, dan beban kerja yang berlebihan pada karyawan. Sehingga dengan hal tersebut, terdapat faktor-faktor dalam faktor organisasioanl yaitu:
- a) *Job demands* (tuntutan tugas) merupakan faktor yang terkait dengan pekerjaan seseorang, faktor ini mencakup desain pekerjaan individu tersebut, kondisi kerja dan tata letak secara fisik.
  - b) *Role demands* (tuntutan peran) merupakan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam organisasi tersebut.
  - c) *Interpersonal demands* (tuntutan antarpribadi) merupakan tekanan yang diciptakan oleh pegawai lain, dengan kurangnya dukungan sosial dari rekan kerja dan hubungan antarpribadi yang buruk khususnya untuk pegawai yang memiliki sosial yang tinggi.
  - d) *Organizational structure* (struktur organisasi) struktur organisasi menentukan tingkat perbedaan dalam organisasi, tingkat aturan, serta keputusan yang akan di ambil.
  - e) *Organizational leadership* (kepemimpinan organisasi) menggambarkan gaya manajerial eksekutif senior organisai yang menciptakan budaya bercirikan ketegangan, rasa takut, dan kecemasan.
  - f) Tahap perkembangan organisasi, terjadi pada saat organisasi tersebut berada dalam siklus didirikan, tumbuh menjadi dewasa, dan akhirnya merosot. Tahap pendirian dan kemerosotan sangat menimbulakn stress.
- 3) Faktor individual. Lazimnya individu hanya bekerja 40 sampai 50 jam sepekan. Pengalaman dan masalah yang dijumpai orang

di luar jam kerja yang lebih dari 120 jam tiap pekan dapat meluber ke pekerjaan. Mekanisme kategori akhir yang mencakup faktor-faktor dalam individual yaitu: isu keluarga, masalah ekonomi pribadi dan karakteristik kepribadian yang inheren.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi stress kerja secara garis besar dapat dikelompokkan menjadi tiga yaitu faktor lingkungan, faktor individu, dan faktor organisasional.

### c. Indikator Stres Kerja

Handoko (2017) dalam bukunya yang terkenal berjudul "Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia" mengidentifikasi beberapa indikator stres kerja yang dapat mempengaruhi karyawan dalam lingkungan kerja. Beberapa aspek tersebut antara lain:

- 1) **Beban Kerja (*Workload*):** Beban kerja yang terlalu berat atau tidak seimbang dapat menjadi sumber stres. Karyawan yang merasa terlalu banyak tugas atau tanggung jawab seringkali merasa tertekan.
- 2) **Ketidakpastian (*Uncertainty*):** Ketidakpastian dalam pekerjaan, seperti perubahan tugas yang konstan, perubahan manajemen, atau ketidakjelasan mengenai aturan dan prosedur, dapat menciptakan ketidakstabilan dan stres.
- 3) **Kurangnya Kontrol (*Lack of Control*):** Karyawan yang merasa bahwa mereka tidak memiliki kendali atau keterlibatan dalam pengambilan keputusan yang memengaruhi pekerjaan mereka cenderung mengalami stres.
- 4) **Konflik Peran (*Role Conflict*):** Konflik peran terjadi ketika karyawan harus menjalankan peran yang bertentangan atau saling bertentangan dalam pekerjaan mereka, seperti harus memenuhi ekspektasi manajemen dan rekan kerja yang berbeda.

- 5) Lingkungan Fisik dan Ergonomi (*Physical and Ergonomic Environment*): Kondisi lingkungan fisik yang tidak nyaman, seperti suhu ruangan yang tidak sesuai atau desain ruang kerja yang tidak ergonomis, dapat menciptakan stres.
- 6) Kurangnya Dukungan Sosial (*Lack of Social Support*): Kurangnya dukungan dari rekan kerja atau atasan dalam mengatasi masalah atau tantangan pekerjaan dapat meningkatkan tingkat stres.
- 7) Peran Berlebihan (*Role Overload*): Karyawan yang diberi terlalu banyak tanggung jawab atau peran dalam pekerjaan mereka mungkin merasa overworked dan stres.
- 8) Perubahan Organisasi (*Organizational Change*): Perubahan besar dalam organisasi, seperti restrukturisasi, pemutusan hubungan kerja, atau penggabungan perusahaan, dapat menciptakan ketidakpastian dan stres di antara karyawan.

Penting untuk memahami bahwa setiap individu mungkin merespons aspek-aspek ini secara berbeda, dan apa yang menjadi sumber stres bagi satu orang mungkin tidak sama dengan yang lainnya. Manajemen yang baik dan perhatian terhadap kesejahteraan karyawan dapat membantu mengurangi dampak negatif stres kerja.

## **2. Beban Kerja**

### **a. Pengertian Beban Kerja**

Menurut Munandar (2014), beban kerja adalah tugas – tugas yang diberikan pada tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja.

Robbins dan Judge (dalam Kadek, 2017:3378) menyatakan bahwa positif negatifnya beban kerja merupakan masalah persepsi. Persepsi beban kerja didefinisikan sebagai suatu proses dimana individu mengorganisasikan dan menafsirkan kesan indera mereka

agar memberi makna kepada lingkungan mereka. Persepsi terhadap beban kerja berkaitan dengan faktor atribut peran dan pekerjaan. Hal ini dikarenakan bagaimana persepsi terhadap beban kerja merupakan hal yang erat hubungannya dengan suatu pekerjaan, dan dimana individu memberikan penilaian beban kerja mengenai sejumlah tuntutan tugas atau kegiatan yang membutuhkan aktivitas mental dan fisik yang harus ia selesaikan dalam waktu tertentu, apakah memiliki dampak positif atau negatif terhadap pekerjaannya.

Adapun uraian tentang beban kerja tercantum dalam Peraturan Menteri Dalam Negeri No. 12/2008 yang menjelaskan bahwa beban kerja yakni besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Jika kemampuan pekerja lebih tinggi daripada tuntutan pekerjaan, akan muncul perasaan bosan. Namun sebaliknya, jika kemampuan pekerja lebih rendah daripada tuntutan pekerjaan, maka akan muncul kelelahan yang lebih. Beban kerja yang dibebankan kepada 18 karyawan dapat dikategorikan kedalam tiga kondisi, yaitu beban kerja yang sesuai standar, beban kerja yang terlalu tinggi (*over capacity*) dan beban kerja yang terlalu rendah (*under capacity*).

#### **b. Faktor-faktor Beban Kerja**

Menurut Gibson (dalam Riny & Dody, 2017), faktor – faktor yang mempengaruhi beban kerja yaitu:

##### 1) Tekanan Waktu

Secara umum dalam hal tertentu waktu akhir (*dead line*) justru dapat meningkatkan motivasi dan menghasilkan prestasi kerja yang tinggi, namun desakan waktu juga dapat menjadi beban kerja berlebihan kuantitatif ketika hal ini mengakibatkan munculnya banyak kesalahan atau kondisi keseharian seseorang berkurang.

2) Jadwal kerja atau jam kerja

Jumlah waktu untuk melakukan kerja berkontribusi terhadap pengalaman akan tuntutan kerja, yang merupakan salah satu faktor penyebab stres di lingkungan kerja. Hal ini berhubungan dengan penyesuaian waktu antara pekerjaan dan keluarga terutama jika pasangan suami-istri sama-sama bekerja. Jadwal kerja standart adalah 8 jam sehari selama seminggu. Untuk jadwal kerja ada tiga tipe, yaitu: *night shift*, *long shift*, *flexible work schedule*. Dari ketiga tipe jadwal kerja tersebut, *long shift* dan *night shift* dapat berpengaruh terhadap kesehatan tubuh seseorang.

3) Kemenduaan peran atau konflik peran

Hal ini dapat sebagai hal yang mengancam atau menantang bagi individu.

4) Kebisingan

Kebisingan dapat mempengaruhi pekerja dalam hal kesehatan dan performancenya. Pekerja yang kondisi kerjanya sangat bising dapat mempengaruhi efektifitas kerjanya dalam menyelesaikan tugasnya, dimana dapat mengganggu konsentrasi dan otomatis mengganggu pencapaian tugas sehingga dapat dipastikan semakin memperberat beban kerjanya.

5) *Information Overload*

Banyaknya informasi yang masuk dan diserap pekerja dalam waktu yang bersamaan dapat menyebabkan beban kerja semakin berat. Kemajemukan teknologi dan penggunaan fasilitas kerja yang serba canggih membutuhkan adaptasi tersendiri dari pekerja. Semakin kompleks informasi yang diterima, dimana masing-masing menuntut konsekuensi yang berbeda dapat mempengaruhi proses pembelajaran pekerja dan efek lanjutannya bagi kesehatan jika tidak tertangani dengan baik.

6) *Temperature Extremes* atau *Heat Overload*

Sama halnya dengan kebisingan, faktor kondisi kerja yang beresiko seperti tingginya temperatur dalam ruangan juga berdampak pada kesehatan. Hal ini utamanya jika kondisi tersebut berlangsung lama dan tidak ada peralatan pengamannya.

7) *Repetitive action*

Banyaknya pekerjaan yang membutuhkan aksi tubuh secara berulang, seperti pekerja yang menggunakan komputer dan menghabiskan sebagian besar waktunya dengan mengetik, atau pekerja *assemblyline* yang harus mengoperasikan mesin dengan prosedur yang sama setiap waktu atau dimana banyak terjadi pengulangan gerak akan timbul rasa bosan, rasa monoton yang pada akhirnya dapat menghasilkan berkurangnya perhatian dan secara potensial membahayakan jika tenaga gagal untuk bertindak tepat dalam keadaan darurat. Aspek ergonomi dalam *layout* tempat kerja.

8) Tanggung Jawab

Setiap jenis tanggung jawab (*responsibility*) dapat merupakan beban kerja bagi sebagian orang. Jenis-jenis tanggung jawab yang berbeda, berbeda pula fungsinya sebagai penekan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tanggung jawab terhadap orang menimbulkan tekanan yang berhubungan dengan pekerjaan. Sebaliknya semakin banyak tanggung jawab terhadap barang, semakin rendah indikator tekanan yang berhubungan dengan pekerjaan

**c. Indikator Beban Kerja**

Munandar (2014) berpendapat bahwa Indikator beban kerja dapat ditentukan berdasarkan beberapa aspek, yaitu:

1) **Beban Fisik**

Beban kerja fisik yaitu beban kerja yang berdampak pada gangguan kesehatan seperti pada sistem faal tubuh, jantung, pernapasan serta alat indera pada tubuh seseorang yang disebabkan oleh kondisi pekerjaan. Adapun indikator dari beban fisik yakni beban fisik fisiologis dan beban fisik biomekanika.

2) **Beban Mental**

Beban mental merupakan beban kerja yang timbul saat karyawan melakukan aktivitas mental/psikis dilingkungan kerjanya. Adapun indikator dari beban mental yakni konsentrasi, adanya rasa bingung, kewaspadaan ketepatan pelayanan.

3) **Beban Waktu**

Beban waktu merupakan beban kerja yang timbul saat karyawan dituntut untuk menyelesaikan tugas-tugasnya sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Adapun indikator beban waktu yakni kecepatan dalam mengerjakan pekerjaan dan mengerjakan pekerjaan dua/lebih dalam waktu yang sama

### **3. Lingkungan Kerja**

#### **a. Pengertian Lingkungan Kerja**

Menurut Nitisemito (2000) lingkungan kerja dapat diartikan sebagai berbagai macam hal atau sesuatu yang berada disekeliling pekerja serta dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan.

Menurut Sedarmayanti (2009) lingkungan kerja merupakan suatu keadaan dimana terdapat sejumlah kelompok yang didalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan yang sesuai dengan visi misi perusahaan. Menurut Mangkunegara (2017) lingkungan kerja adalah seluruh alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun kelompok.

Lingkungan kerja adalah salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja karyawan. Karena dengan adanya lingkungan yang bersih akan berpengaruh terhadap karyawan di dalam menyelesaikan pekerjaannya dan akan meningkatkan kinerja organisasi (Nurjaya, 2021). Sedangkan menurut Afandi (2018) lingkungan kerja merupakan sesuatu yang berada di sekeliling karyawan dan dapat berpengaruh dalam menjalankan tugas yang diberikan kepadanya misalnya seperti penerangan yang cukup dan adanya *air conditioner (AC)*.

#### **b. Faktor Lingkungan Kerja**

Menurut (Robbins, 1995) lingkungan kerja fisik juga merupakan faktor penyebab stress kerja pegawai yang berpengaruh pada prestasi kerja. Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik adalah:

##### 1) Suhu

Suatu variable dimana terdapat perbedaan individual yang besar. Memaksimalkan produktivitas adalah penting bahwa pegawai bekerja di suatu lingkungan dimana suhu diatur sehingga berada di antara rentang kerja yang dapat diterima setiap individu.

##### 2) Kebisingan

Bukti tentang suara menunjukkan bahwa suara-suara yang konstan dapat diramalkan tidak menyebabkan penurunan prestasi kerja sebaliknya efek dari suara-suara yang tidak dapat diramalkan memberikan pengaruh negatif dan gangguan konsentrasi pegawai.

##### 3) Penerangan

Bekerja dengan ruang yang gelap akan menyebabkan ketegangan mata. Intensitas cahaya yang bagus tentu akan membantu pegawai dalam melakukan aktivitas kerjanya.

#### 4) Mutu udara

Fakta yang tidak bisa diabaikan jika menghirup udara yang tercemar membawa efek yang merugikan pada Kesehatan pribadi. Udara yang tercemar dapat mengganggu kesehatan karyawan. Udara yang tercemar di lingkungan kerja dapat menyebabkan sakit kepala, mata perih, kelelahan, dan depresi.

### c. Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (2002) indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

#### 1) Suasana kerja

Suasana kerja adalah kondisi disekitar karyawan yang sedang dilakukannya pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri.

#### 2) Hubungan antar rekan kerja

Hubungan antar rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan kerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam suatu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja.

#### 3) Tersedianya fasilitas kerja

Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap atau sesuai. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru mendapatkan salah satu penunjang proses dalam bekerja.

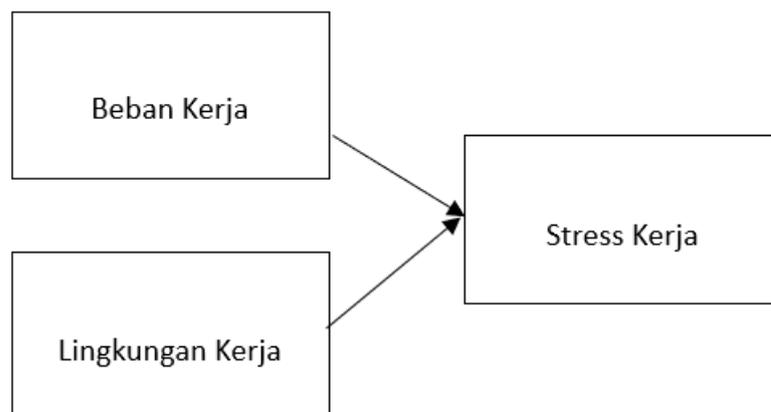
### 4. Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja dengan stress kerja

Beban kerja yang berat dapat membuat anggota polisi merasa terbebani dan stress kerja polisi yang tinggi dapat mempengaruhi fisiologis, psikologis, dan perilaku polisi itu sendiri, yang akan berdampak pada kualitas atau mutu pelayanan kepada masyarakat. Oleh karena itu penting adanya untuk melakukan analisis antara beban kerja

dan stress kerja yang di alami oleh polisi, dengan menganalisis beban kerja dan stress kerja maka akan dapat meningkatkan kualitas dan kuantitas mutu pelayanan kepada masyarakat dan dapat meningkatkan efektifitas dalam pemberian keamanan pada masyarakat.

Lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman akan mempengaruhi semangat kerja anggota untuk mencapai tujuan polres dan lingkungan kerja yang baik memiliki peranan penting untuk mengurangi tingkat stres anggota di dalamnya. Lingkungan kerja yang baik mampu meminimalisir kejenuhan dan kelelahan kerja anggota polisi, termasuk stres kerja sehingga akan mengakibatkan efektifitas dan produktivitas kerja meningkat.

## B. Kerangka Teori



## C. Hipotesis

H<sub>a</sub>: terdapat pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap stress kerja pada anggota polisi di Polresta Malang

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Tipe Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan yaitu penelitian kuantitatif dengan menggunakan data dan rumus statistik tertentu. Sugiyono (2014) mengartikan metode penelitian kuantitatif sebagai metode penelitian yang berdasarkan pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

#### **B. Identifikasi Variabel**

Identifikasi variabel perlu dilakukan setelah masalah penelitian dirumuskan, studi kepustakaan dilakukan dan juga setelah hipotesis di rumuskan, karena variabel berasal dari suatu konsep yang harus diperjelas dan diubah bentuknya sehingga dapat diukur dan digunakan secara operasional (Nazir, 2003). Variabel adalah karakteristik atau atribut seorang individu atau suatu organisasi yang dapat diukur atau di observasi. Variabel biasanya bervariasi dalam dua atau lebih kategori (Creswell, 2010)

- a. Variabel Bebas (*Independent variable*) atau variabel X adalah variabel yang mungkin menyebabkan, mempengaruhi, atau berefek pada *outcome* (Creswell, 2010). Variabel bebas dalam penelitian ini yaitu beban kerja dan lingkungan kerja.
- b. Variabel Terikat (*Dependent variable*) atau variabel Y adalah variabel (akibat) bergantung pada variabel-variabel bebas. Variabel terikat ini merupakan *outcome* atau hasil dari pengaruh variabel-variabel bebas (Creswell, 2010). Variabel terikat dalam penelitian ini yaitu stress kerja.

#### **C. Definisi Operasional**

Definisi operasional adalah variabel penelitian dimaksudkan untuk memahami arti setiap variabel penelitian sebelum dilakukan analisis,

instrumen, serta sumber pengukuran berasal dari mana. (Wiratna sujarweni 2019). Adapun definisi operasional pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

### **1. Stres Kerja**

Menurut Handoko (2017) stres kerja merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi anggota polisi. Indikator dari stress kerja menurut Handoko yaitu beban kerja, ketidakpastian, kurangnya control, konflik peran, lingkungan fisik dan ergonomi, kurangnya dukungan sosial, peran berlebih dan perubahan organisasi.

### **2. Beban Kerja**

Menurut Munandar (2014), beban kerja adalah tugas – tugas yang diberikan pada anggota polisi untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari anggota polisi. Indikator dari beban kerja sendiri yaitu beban fisik, beban mental dan juga beban waktu.

### **3. Lingkungan Kerja**

Menurut Nitisemito (2000) lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar anggota polisi dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Adapun indikator dari lingkungan kerja yaitu suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja, dan tersedianya fasilitas kerja.

## **D. Populasi dan Sampel**

### **1. Populasi**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek dan subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesempulannya (sugiyono, 2014). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh anggota polisi di Polresta Malang yang berjumlah 485 orang.

## 2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2014). Teknik dalam pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *accidental sampling*. *Accidental sampling* menurut Sugiyono adalah teknik penentuan sampel berdasarkan kebetulan, yaitu siapa saja anggota polisi yang secara kebetulan mengisi *gform* peneliti dapat digunakan sebagai sampel, bila dipandang orang yang kebetulan mengisi itu cocok sebagai sumber data (Sugiyono, 2016 : 124). Dalam penelitian ini sampelnya adalah sebagian yang mewakili anggota polisi di Polresta Malang. Untuk menentukan sampel yang dapat dijadikan pedoman adalah, apabila subjeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Tetapi jika jumlah subjeknya besar, dapat diambil antara 10-15% atau 20-25% atau lebih (Arikunto, 2007). Penelitian ini mengambil sampel sebesar 20% dari jumlah populasi, sehingga dalam penelitian ini sampe berjumlah 100 orang.

Dalam penelitian ini, 100 responden yang telah berpartisipasi dalam pengisian kuesioner akan dikelompokkan berdasarkan unit kerja mereka di Polresta Malang. Polresta Malang sendiri mengawasi 21 divisi.

## E. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data yang dipakai adalah berupa skala yang diberikan secara langsung kepada subjek melalui kuesioner. Kuisisioner menurut Sugiono (2007) merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk menjawabnya. Peneliti akan menyebarkan kuesioner yang diberikan kepada anggota polisi untuk mengisi beberapa pertanyaan mengenai stress kerja, beban kerja dan lingkungan kerja yang ada di kuesioner dengan menggunakan skala likert. Skala adalah suatu alat atau mekanisme dalam membedakan suatu variable yang menjadi perhatian ke dalam suatu bentuk tertentu (Sugiama, 2007) bentuk atau hasil pengukuran dengan skala maka

disebut dengan data. Hasil skala akan keluar data sesuai jenis skala yang digunakannya

Penelitian ini menggunakan 3 skala sebagai alat pengumpulan data, yaitu skala stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja. Untuk mendapatkan data tersebut subjek diminta untuk menilai dirinya sendiri sesuai dengan alternative jawaban yang ada. Alternative jawaban yang dimodifikasi sehingga terdiri dari 4 (empat) alternative jawaban, yaitu STS (sangat tidak setuju), TS (tidak setuju), S (setuju), dan SS (sangat setuju). Penghilang pilihan jawaban netral ini memiliki tujuan untuk menghindari jawaban subjek yang mengelompok sehingga di khawatirkan data mengenai perbedaan diantara responden menjadi kurang informatif (Azwar, 2010).

1. Skala stress kerja

Penelitian ini mengungkapkan variabel stres kerja dengan menggunakan skala stress kerja yang disusun berdasarkan teori yang dikemukakan oleh Handoko (2017) dengan menggunakan 8 aspek stres kerja. Aspek tersebut berupa beban kerja, ketidakpastian, kurangnya kontrol, konflik peran, lingkungan fisik dan ergonomi, kurangnya dukungan sosial, peran berlebih dan terakhir perubahan organisasi. Skala stress kerja disusun oleh peneliti dengan memodifikasi dari penelitian yang dilakukan oleh Rafita (2019) dan disusun berdasarkan model skala likert.

2. Skala beban kerja

Penelitian ini mengungkapkan variabel beban kerja dengan menggunakan skala beban kerja yang disusun berdasarkan teori yang dikemukakan oleh Munandar (2014) dengan menggunakan 3 aspek beban kerja. Aspek tersebut berupa beban fisik, beban mental dan beban waktu. Skala beban kerja disusun oleh peneliti dengan memodifikasi dari penelitian yang dilakukan oleh Rafita (2019) dan disusun berdasarkan model skala likert.

3. Skala lingkungan kerja

Penelitian ini mengungkapkan variabel lingkungan kerja dengan menggunakan skala lingkungan kerja yang disusun berdasarkan teori yang dikemukakan oleh Nitisemito (2010) dengan mengemukakan 3 indikator lingkungan kerja. Indikator tersebut berupa suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja dan tersedianya fasilitas kerja. Skala lingkungan kerja disusun oleh peneliti dengan memodifikasi dari penelitian yang dikukan oleh Mahardikawanto (2013) dan disusun berdasarkan model skala likert.

## **F. Validitas dan Reliabilitas**

Validitas dan reliabilitas memegang peran penting dalam menentukan kualitas suatu instrumen pengukuran karena tingkat kepercayaan yang dapat diberikan kepada hasil penelitian sangat bergantung pada sejauh mana alat ukur tersebut valid dan dapat diandalkan. Kemampuan untuk mendapatkan hasil pengukuran yang tepat dan akurat juga bergantung pada validitas dan reliabilitas instrumen pengukuran tersebut. (Azwar, 2010).

### **1. Validitas**

Validitas adalah ukuran yang digunakan untuk menentukan sejauh mana instrumen tersebut mencerminkan atau mengukur apa yang seharusnya diukur. Instrumen yang memiliki validitas tinggi dianggap valid, sedangkan instrumen yang validitasnya rendah dianggap tidak valid.(Arikunto, 2006 : 268)

#### **a) Skala Stres Kerja**

Berdasarkan hasil uji validitas pada skala disiplin kerja yang diolah menggunakan aplikasi SPSS 25 *for windows*. Berikut ini adalah hasil uji validitas variabel disiplin kerja.

**Tabel 3.1 Skor Uji Validitas Skala Stres Kerja**

NO Aitem	Corrected item- Total Correlation	Standar Validitas	Keterangan
1	.717	0,3	Valid
2	.470	0,3	Valid
3	.583	0,3	Valid
4	.675	0,3	Valid
5	.763	0,3	Valid
6	.320	0,3	Valid
7	.608	0,3	Valid
8	.719	0,3	Valid
9	.800	0,3	Valid
10	.715	0,3	Valid
11	.797	0,3	Valid
12	.417	0,3	Valid
13	.423	0,3	Valid
14	.689	0,3	Valid
15	.476	0,3	Valid
16	.407	0,3	Valid
17	.551	0,3	Valid
18	.805	0,3	Valid
19	.663	0,3	Valid
20	.713	0,3	Valid

**Tabel 3.2 Blueprint Skala Stres Kerja**

No	Indikator	Valid	Tidak Valid
1	Beban kerja	2, 13	-
2	Ketidakpastian	8, 6, 11, 20	-
3	Kurangnya control	17, 12	-
4	Konflik peran	1, 9, 4	-
5	Lingkungan fisik dan ergonomic	7, 19	-
6	Kurangnya dukungan sosial	3, 10, 16	-
7	Peran berlebih	14, 18	-
8	Perubahan organisasi	5, 15	-
Total		20	0

Setelah melakukan uji coba, dari 20 aitem yang disebar tidak ada aitem yang gugur. Sehingga jumlah aitem dalam skala stress kerja berjumlah 20 aitem.

b) Skala Beban Kerja

Berdasarkan hasil uji validitas pada skala disiplin kerja yang diolah menggunakan aplikasi SPSS 25 *for windows*. Berikut ini adalah hasil uji validitas variabel disiplin kerja.

**Tabel 3.3 Skor Uji Validitas Skala Beban Kerja**

NO Aitem	Corrected item- Total Correlation	Standar Validitas	Keterangan
1	.726	0,3	Valid
2	.682	0,3	Valid
3	.763	0,3	Valid
4	.539	0,3	Valid
5	-.073	0,3	Tidak Valid
6	.460	0,3	Valid
7	.220	0,3	Tidak Valid
8	-.043	0,3	Tidak Valid
9	-.141	0,3	Tidak Valid
10	.262	0,3	Tidak Valid
11	.242	0,3	Tidak Valid
12	.356	0,3	Valid
13	.358	0,3	Valid
14	-.062	0,3	Tidak Valid
15	.342	0,3	Valid
16	.726	0,3	Valid
17	.538	0,3	Valid
18	.523	0,3	Valid
19	.078	0,3	Tidak Valid
20	-.192	0,3	Tidak Valid
21	-.272	0,3	Tidak Valid
22	-.011	0,3	Tidak Valid
23	.346	0,3	Valid
24	.315	0,3	Valid
25	.323	0,3	Valid
26	-.353	0,3	Tidak Valid
27	-.003	0,3	Tidak Valid
28	.002	0,3	Tidak Valid
29	.483	0,3	Valid
30	.600	0,3	Valid

**Tabel 3.4 Blueprint Skala Beban Kerja**

No	Aspek	Valid	Tidak Valid
1	Beban Fisik	2, 29, 23	14, 27, 8, 20, 11, 26
2	Beban Mental	1, 13, 30, 4, 15, 17, 24	7, 19, 10, 22
3	Beban Waktu	3, 16, 6, 18, 25, 12	28, 5, 9, 21
Total		16	14

Setelah melakukan uji coba, dari 30 aitem yang di sebar terdapat 16 aitem yang dinyatakan valid dan 14 aitem yang dinyatakan tidak valid. Sehingga jumlah aitem dalam skala beban kerja berjumlah 16 aitem

c) Skala Lingkungan Kerja

Berdasarkan hasil uji validitas pada skala disiplin kerja yang diolah menggunakan aplikasi SPSS 25 *for windows*. Berikut ini adalah hasil uji validitas variabel disiplin kerja.

**Tabel 3.5 Skor Uji validitas Skala Lingkungan Kerja**

NO Aitem	Corrected item- Total Correlation	Standar Validitas	Keterangan
1	.655	0,3	Valid
2	.772	0,3	Valid
3	.773	0,3	Valid
4	.627	0,3	Valid
5	.744	0,3	Valid
6	-.258	0,3	Tidak Valid
7	.801	0,3	Valid
8	.626	0,3	Valid
9	.639	0,3	Valid
10	.703	0,3	Valid
11	.751	0,3	Valid
12	.562	0,3	Valid
13	.731	0,3	Valid
14	.723	0,3	Valid
15	.757	0,3	Valid
16	-.040	0,3	Tidak Valid
17	-.238	0,3	Tidak Valid

**Tabel 3.6 Blueprint Lingkungan Kerja**

No	Indikator	Valid	Tidak Valid
1	Suasana kerja	1, 5, 9, 10	17
2	Hubungan dengan rekan kerja	3, 2, 11, 14, 15	6
3	Tersedianya fasilitas kerja	4, 8, 7, 12, 13,	16
Total		14	3

Setelah melakukan uji coba, dari 17 aitem yang disebar terdapat 14 aitem yang dinyatakan valid dan 3 aitem yang dinyatakan tidak valid. Sehingga jumlah aitem dalam skala lingkungan kerja berjumlah 14 aitem.

## 2. Reliabilitas

Reliabilitas dapat disimpulkan sebagai tingkat kepercayaan yang diberikan kepada suatu instrumen sebagai alat untuk mengumpulkan data. Keandalan suatu instrumen dapat dibuktikan ketika instrumen tersebut dapat memberikan hasil yang serupa atau konsisten ketika pengukuran dilakukan ulang terhadap objek yang sama. (Azwar, 2009 : 4)

**Tabel 3.7 Hasil reliabilitas skala stres kerja, beban kerja dan lingkungan kerja**

Skala	Koefisien Reliabilitas	Keterangan
Stres Kerja	0,903	Reliabel
Beban Kerja	0,856	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,737	Reliabel

## G. Teknik Analisis Data

Pada penelitian, peneliti perlu melakukan analisis data dengan tujuan untuk mengelompokkan data sesuai dengan variabel dan juga jenis respondennya, data setiap variabel yang diteliti akan disajikan, melakukan perhitungan untuk menemukan jawaban dari rumusan masalah yang telah ada, dan untuk pengujian hipotesis yang telah diajukan. Analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

### 1. Uji Asumsi

#### a) Uji Normalitas

Uji normalitas memiliki tujuan untuk memberikan bukti terhadap data yang diuji tersebut memiliki sifat normal atau tidak. Selain itu, juga dapat digunakan untuk mengetahui regresi antara variabel bebas dan terikat tersebut memiliki distribusi yang normal atau tidak. Namun, model regresi dapat dikatakan baik jika variabel tersebut memiliki distribusi data yang normal ataupun mendekati normal. Uji normalitas dalam penelitian ini yakni menggunakan program IBM SPSS (Statistical Program for Social Science) 25. Pengambilan sebuah keputusan melalui:

Probabilitas  $> 0,05$  maka  $H_0$  diterima

Probabilitas  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak

#### b) Uji Linearitas

Uji linearitas ini tujuannya untuk mengetahui apakah dua variabel atau lebih yang akan diuji dalam sebuah penelitian mempunyai suatu hubungan yang linier atau tidak secara signifikan. Uji ini merupakan uji yang digunakan sebagai syarat utama ketika analisis regresi linier. Jika nilai probabilitas  $> 0,05$  maka hubungan variabel X dengan Y dikatakan linier namun jika nilai probabilitas  $< 0,05$  maka hubungan variabel X dengan Y dikatakan tidak linier (Setiawan & Yosepha, 2020).

## 2. Analisis Deskripsi Data

Statistik deskriptif ini untuk memberikan suatu gambaran mengenai gejala penelitian yang tidak tepat sebagai uji hipotesis penelitian namun untuk menjawab sebuah pertanyaan penelitian.

### a) Mencari mean empirik

Mean merupakan nilai rata-rata dari sebuah data yang telah diperoleh dengan menotal seluruh angkanya lalu membaginya sesuai dengan jumlah data. Rumusnya yakni:

$$M = \Sigma X / N$$

Keterangan:

M = Mean (Rata-rata)

$\Sigma X$  = Jumlah nilai dalam distribusi

N = Jumlah total responden

### b) Mencari mean hipotetik

Rumus diatas merupakan rumus mean empirik namun tidak hanya mean tersebut yang digunakan, mean hipotetik juga digunakan dalam penelitian ini berikut rumusnya:

$$M = \frac{1}{2} (\text{Max} + \text{Min}) \times \Sigma \text{item}$$

Keterangan:

M = Mean Hipotetik

Max = Skor tertinggi item

Min = Skor terendah item

$\Sigma \text{item}$  = Jumlah item dalam skala

### c) Mencari standar deviasi

Setelah kedua mean diatas telah diketahui maka langkah selanjutnya melihat standar deviasi. Standar deviasi sendiri merupakan suatu nilai yang dimana untuk menentukan sebaran data pada sampel yang seberapa data tersebut mendekati titik rata-rata nilai sampel (Hidayat et al., 2019). Rumusnya yakni sebagai berikut:

$$SD = 1/6 (\text{Max} - \text{Min})$$

Keterangan:

SD = Standar Deviasi

Max = Skor tertinggi item

Min = Skor terendah item

#### d) Kategorisasi

Kategorisasi ini sebagai pengelompokkan sebuah data sesuai dengan norma. Kategorisasi ini sendiri dapat dilihat ketika setelah menghitung mean dan standar deviasi. Kategorisasi yang digunakan didalam penelitian ini yakni sebagai berikut:

$$\text{Tinggi} = X > (M + 1,0 \text{ SD})$$

$$\text{Sedang} = (M - 1,0 \text{ SD}) \leq X \leq (M + 1,0 \text{ SD})$$

$$\text{Rendah} = X < (M - 1,0 \text{ SD})$$

### 3. Uji Hipotesis

Uji hipotesis digunakan untuk menguji kebenaran dari hipotesis yang diajukan oleh peneliti. Penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda. Analisis regresi linier berganda ini membuktikan ada atau tidak nya pengaruh yang signifikan dari variabel X dengan variabel Y. Bisa dikatakan bahwa analisis ini untuk memprediksi nilai pengaruh antara dua variabel bebas atau bahkan lebih terhadap variabel terikat. Rumus analisis regresi linier berganda yakni sebagai berikut:

$$Y = a + (b_1X_1) + (b_2X_2) + \dots + b_nX_n$$

Y = Variabel terikat

a = Nilai Konstanta

X = Variabel bebas

b = Nilai koefisien regresi

a) Uji T Parsial

Uji t ini digunakan untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel independen secara individu terhadap variabel dependen dengan asumsi variabel independennya konstan. Jadi uji t ini pada dasarnya uji hipotesis nihil mengenai perbedaan mean kedua variabel.

b) Uji F Simultan

Uji F ini digunakan untuk melihat pengaruh variabel secara keseluruhan terhadap variabel dependen. Ketentuan dari penerimaan atau bahkan penolakan hipotesa yakni jika  $F_{statistik} < F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak

## **BAB IV**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Pelaksanaan Penelitian**

##### **1. Gambaran Lokasi Penelitian**

Polresta Malang Kota berperan sebagai lembaga hukum yang bertugas menjaga keamanan dan ketertiban masyarakat di wilayah Kota Malang, sebuah kota yang memiliki iklim sejuk dan dihuni oleh sekitar 874.890 penduduk. Selain dikenal sebagai kota wisata, Kota Malang juga merupakan kota terbesar kedua di Jawa Timur dengan tingkat dinamika yang tinggi. Hal ini menjadi tantangan bagi anggota Polresta Malang Kota untuk selalu siap memberikan pelayanan, perlindungan, dan pengayoman kepada masyarakat. Seiring perubahan zaman, anggota Polresta Malang Kota harus bertransformasi menjadi polisi yang Presisi yaitu Prediktif, Responsibilitas, dan Transparansi berkeadilan. Polresta Malang Kota memiliki jumlah anggota sekitar 840 anggota, terbagi dalam 3 bagian bidang, 7 satuan, 5 polsek yaitu meliputi Polsek Blimbing, Polsek Klojen, Polsek Sukun, Polsek Kedungkandang, Polsek Karangploso. Jumlah anggota Polresta Malang Kota belum ideal jika dibandingkan dengan populasi warga Kota Malang. Meski demikian, anggota Polresta Malang Kota siap memberikan pelayanan terbaik terhadap masyarakat disamping memastikan kondisi Kamtibmas yang kondusif.

##### **2. Waktu dan Tempat**

Peneliti mendapatkan izin dari instansi untuk melakukan penelitian selama selama 7 hari, yaitu mulai tanggal 3 Februari – 10 Februari 2024. Pada rentang tanggal tersebut peneliti melakukan koordinasi dengan Bag SDM Polresta Malang Kota dan menyampaikan teknis penelitian yang akan digunakan oleh peneliti. Peneliti menggunakan bantuan *google form* sebagai media untuk menyebarkan kuesioner penelitian.

*Link* kuesioner mulai dibuka pada tanggal 8 Februari 2023 dan ditutup pada tanggal 10 Februari 2023.

### **3. Jumlah Subjek Penelitian**

Jumlah subjek atau responden pada penelitian ini adalah 100 anggota polisi dari semua bagian/satuan/seksi.

### **4. Prosedur dan Administrasi Pengambilan Data**

Pengambilan data dilakukan dengan menyebarkan *link google form* untuk membantu menyebarkan kuesioner. Sebelum melakukan penelitian, peneliti telah meminta izin dari Polresta Malang Kota untuk menemui Bagian SDM dengan membawa surat izin penelitian skripsi dari fakultas. Pengambilan data dilakukan setelah peneliti melakukan penggalan data awal dengan cara melakukan observasi dan wawancara awal pada beberapa Anggota Kepolisian. Kemudian, peneliti meminta data nama, usia serta jumlah Anggota Kepolisian Polresta Malang. Kemudian skala penelitian tersebut diberikan secara online dengan menyebarkan *google form* yang berisi skala beban kerja, skala lingkungan kerja dan skala stress kerja kepada Bapak Aipda Firman Pamuji selaku bagian SDM di Polresta Malang Kota untuk kemudian disebar di Group Chat *whatsapp* Polresta Malang Kota

## **B. Hasil Penelitian**

### **1. Analisis Deskriptif**

Analisis deskriptif dilaksanakan untuk menjelaskan data pada masing-masing variabel yang diperoleh dari hasil penelitian. Sebelum membuat rentang kategorisasi data penelitian, perlu diperhatikan nilai minimal skor, maksimal skor, *mean*, dan standar deviasi pada masing-masing variabel. Deskripsi data dari variabel beban kerja, lingkungan

kerja, dan stress kerja yang diperoleh berdasarkan hasil penelitian dapat dilihat pada table dibawah ini:

**Tabel 4.1 Deskripsi Statistic Skor Empirik**

<b>Variabel</b>	<b>Min</b>	<b>Maks</b>	<b>Mean</b>	<b>Std. Deviasi</b>
Beban Kerja	40	51	44,47	2,23
Lingkungan Kerja	36	56	42,58	2,93
Stres Kerja	43	57	49,25	2,89

Berikut merupakan penjelasan dari data pada tabe 4.1:

- a) Skala beban kerja dengan menggunakan metode likert dengan skor skala 1 – 4, memiliki skor aitem terendah sebesar 40 dan skor tertinggi sebesar 51. Adapun skor *mean* (rata-rata), yaitu sebesar 44,47 dengan standar deviasi sebesar 2,23.
- b) Skala lingkungan kerja dengan menggunakan metode likert dengan skor skala 1 – 4, memiliki skor aitem terendah sebesar 36 dan skor tertinggi sebesar 56. Adapun skor *mean* (rata-rata), yaitu sebesar 42,58 dengan standar deviasi sebesar 2,93.
- c) Skala beban kerja dengan menggunakan metode likert dengan skor skala 1 – 4, memiliki skor aitem terendah sebesar 43 dan skor tertinggi sebesar 57. Adapun skor *mean* (rata-rata), yaitu sebesar 49,25 dengan standar deviasi sebesar 2,89

## 2. Deskripsi Kategori Data

### a. Deskripsi Sampel

**Tabel 4.2 Jenis Kelamin Subjek Penelitian**

<b>Jenis kelamin</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Presentase</b>
Laki-laki	85	85%
Perempuan	15	15%
Total	100	100%

Berdasarkan tabel 4.2, diketahui bahwa anggota polisi laki-laki yang menjadi subjek dalam penelitian ini adalah sebanyak 85 anggota atau 85%, jumlah tersebut lebih banyak dibandingkan jumlah anggota polisi perempuan, yaitu berjumlah 15 anggota atau 15%

**Tabel 4.3 Masa kerja Subjek Penelitian**

<b>Masa kerja</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Presentase</b>
1-5 tahun	28	28%
6-10 tahun	26	26%
11-15 tahun	15	15%
16-20 tahun	10	10%
21-25 tahun	6	6%
26-30 tahun	6	6%
31-35 tahun	4	4%
36-40 tahun	5	5%
Total	100	100%

Berdasarkan tabel 4.3 dapat diketahui bahwa masa kerja anggota polisi di Polresta Malang Kota yaitu 1-5 tahun berjumlah 28 orang, masa kerja 6-10 tahun berjumlah 26 orang, masa kerja 11-15 tahun berjumlah 15 orang, masa kerja 16-20 tahun berjumlah 10 orang, masa kerja 21-25 tahun berjumlah 6 orang, masa kerja 26-30 tahun berjumlah 6 orang, masa kerja 31-35 tahun berjumlah 4 orang dan masa kerja 36-40 tahun berjumlah 5 orang.

**Tabel 4.4 Rentang Usia Subjek Penelitian**

<b>Rentang usia</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Presentase</b>
21 - 25	34	34%
26 - 30	26	26%
31 - 35	14	14%
36 - 40	10	10%
41 - 45	8	8%
46 - 50	3	3%
51 - 55	1	1%
56 - 60	4	4%
TOTAL	100	100%

Berdasarkan tabel 4.4 dapat diketahui bahwa rentang usia anggota polisi di Polresta Malang Kota yaitu usia 21-25 tahun berjumlah 34 orang, rentang usia 26-30 tahun berjumlah 26 orang, rentang usia 31-35 tahun berjumlah 14 orang, rentang usia 36-40 tahun berjumlah 10 orang, rentang usia 41-45 tahun berjumlah 8 orang, rentang usia 46-50 tahun berjumlah 3 orang, rentang usia 51-55 tahun berjumlah 1 orang dan rentang usia 56-60 tahun berjumlah 4 orang.

**Tabel 4.5 Divisi Subjek Penelitian**

<b>Divisi</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Presentase</b>
BAGLOG	1	1%
BAGOPS	4	4%
BAGREN	2	2%
BAGSDM	3	3%
SATBINMAS	1	1%
SATINTELKAM	9	9%
SATLANTAS	7	7%
SATRESKRIM	13	13%
SATRESNARKOBA	11	11%
SATSAMAPTA	14	14%
SATTAHTI	3	3%
SDM+	6	6%
SIDOKKES	1	1%
SIHUKUM	2	2%
SIHUMAS	2	2%
SIKEU	2	2%
SIPROPAM	6	6%
SITIK	2	2%
SIUM	4	4%
SIWAS	2	2%
SPKT	5	5%
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100%</b>

Berdasarkan tabel 4.5 dapat diketahui bahwa divisi anggota polisi di Polresta Malang Kota yaitu baglog berjumlah 1, bagops berjumlah 4, bagsdm berjumlah 3, satbinmas berjumlah 1, satintelkam

berjumlah 9, satlantas berjumlah 7, satreskrim berjumlah 13, satresnarkoba berjumlah 11, satsamapta berjumlah 14, sattahti berjumlah 3, sdm+ berjumlah 6, sidokkes berjumlah 1, sihumas berjumlah 2, sikeu berjumlah 2, sipropam berjumlah 6, sitik berjumlah 2, sium berjumlah 4, siwas berjumlah 2 dan SPKT berjumlah 5.

#### b. Deskripsi Kategori Data

Untuk mengetahui kategori Tingkat beban kerja, lingkungan kerja, dan stress kerja anggota polisi, peneliti membuat kategorisasi data untuk masing-masing variabel. Rentang kategorisasi dalam penelitian ini dibagi menjadi tiga, yaitu tinggi, sedang, dan rendah. Berikut penjelasan kategorisasi data masing-masing variabel.

**Tabel 4.6 kategorisasi beban kerja**

Kategori	Kriteria	Frekuensi	Presentase
Tinggi	$X > 46,7$	16	16%
Sedang	$42,24 \leq X < 46,7$	62	62%
Rendah	$X < 42,24$	22	22%
<b>Total</b>		<b>100</b>	<b>100%</b>

Tabel 4.6 menunjukkan sebanyak 16 subjek berada pada kategori beban kerja yang tinggi dengan presentase 16%, kemudian 62 subjek pada kategori beban kerja sedang dengan presentase 62%, dan 22 subjek pada kategori beban kerja rendah dengan presentase 22%.



**Gambar 4.1 Diagram Kategorisasi Beban Kerja**

Berdasarkan diagram 4.1, menunjukkan Tingkat beban kerja anggota polisi terbanyak berada pada kategori sedang.

**Tabel 4.7 kategorisasi lingkungan kerja**

Kategori	Kriteria	Frekuensi	Presentase
Tinggi	$X > 45,51$	15	15%
Sedang	$39,65 \leq X < 45,51$	75	75%
Rendah	$X < 39,65$	10	10%
<b>Total</b>		100	100%

Tabel 4.7 menunjukkan sebanyak 15 subjek berada pada kategori lingkungan kerja yang tinggi dengan presentase 15%, kemudian 75 subjek pada kategori lingkungan kerja sedang dengan presentase 75%, dan sebanyak 10 subjek pada kategori lingkungan kerja yang rendah dengan presentase 10%.



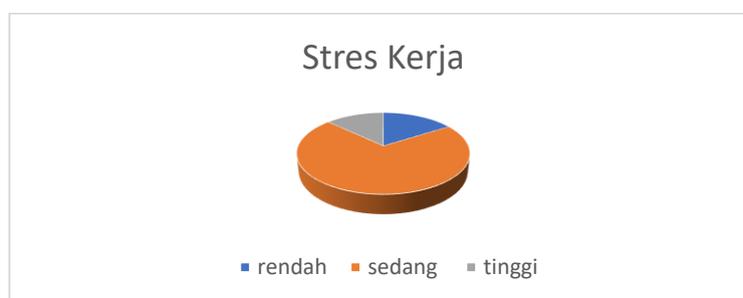
### Gambar 4.2 Diagram Kategorisasi Lingkungan Kerja

Berdasarkan diagram 4.2, menunjukkan Tingkat lingkungan kerja anggota polisi terbanyak berada pada kategori sedang.

**Tabel 4.8 kategorisasi stres kerja**

Kategori	Kriteria	Frekuensi	Presentase
Tinggi	$X > 52,14$	16	16%
Sedang	$46,36 \leq X < 52,14$	71	71%
Rendah	$X < 46,36$	13	13%
<b>Total</b>		100	100%

Tabel 4.8 menunjukkan sebanyak 16 subjek berada pada kategori stress kerja yang tinggi dengan presentase 16%, kemudian 71 subjek pada kategori stres kerja sedang dengan presentase 71%, dan sebanyak 13 subjek pada kategori stress kerja yang rendah dengan presentase 13%.



**Gambar 4.3 Diagram Kategorisasi Stres Kerja**

Berdasarkan diagram 4.3, menunjukkan Tingkat stress kerja anggota polisi terbanyak pada kategori sedang.

### 3. Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan uji hipotesis, analisis regresi mempunyai syarat atau asumsi klasik yang harus terpenuhi. Model regresi berganda yang

baik salah satunya adalah bebas dari asumsi klasik. Uji asumsi klasik yang dilakukan pada penelitian ini antara lain, yaitu uji normalitas dan linieritas.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan *One Sampel Kolmogrov Smirnov*. Jika nilai Sig.  $>0,05$  maka dapat dikatakan bahwa data terdistribusi normal, sedangkan jika nilai Sig.  $<0,05$  artinya data tidak terdistribusi dengan normal.

**Table 4.9 Uji Normalitas One Sampel Kolmogrov Smirnov**

	Variabel	Sig (P)	Status
XI	Beban kerja		
X2	Lingkungan Kerja	0,200	Normal
Y	Stres Kerja		

Berdasarkan hasil uji normalitas di atas, dapat dilihat bahwa nilai signifikansi (Sig). sebesar  $0,200 > 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual pada skala yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi normal.

b. Uji Linearitas

Uji linearitas ini bertujuan untuk mengamati ada atau tidaknya data yang berkorelasi secara linier. Data yang memiliki korelasi linier ini menjadi salah satu syarat penting apakah data tersebut dapat dianalisis menggunakan analisis linier berganda. Syarat terpenuhinya hubungan linieritas apabila nilai signifikansi  $< 0,05$ .

**Tabel 4.10 Hasil Uji Linieritas**

Variabel	Beban kerja (Sig.)	Lingkungan kerja (Sig.)
Stres Kerja	0,000	0,000
<b>Keterangan</b>	<b>Linier</b>	<b>Linier</b>

Tabel 4.10 menunjukkan variabel stress kerja dengan variabel beban kerja memiliki nilai Sig. 0,000 dan variabel stress kerja dengan variabel lingkungan kerja memiliki nilai Sig. 0,000. Artinya, kedua hubungan variabel tersebut menunjukkan nilai Sigifikasi kurang dari 0,05 (Sig. <0,05). Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel stress kerja memiliki hubungan yang linier terhadap beban kerja dan lingkungan kerja.

#### 4. Uji hipotesis

Uji hipotesis pada penelitian ini menggunakan model analisis regresi berganda dengan melakukan uji t dan uji F. Tingkat kepercayaan hasil uji hipotesis sebesar 95%,  $\alpha = 0,05$ .

##### a. Analisis Regresi Berganda

Analisis ini bertujuan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen berhubungan positif atau negative serta untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan, dengan menggunakan persamaan regresi

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2$$

**Tabel 4.11 Hasil Analisis Regresi Berganda**

Variabel	Beta	Sig.
Konstanta	9.307	0,047
Beban kerja	0.627	0,000
Lingkungan kerja	0.090	0,278

Berdasarkan tabel 4.11, dapat dilihat bahwa nilai konstanta (nilai  $\alpha$ ) sebesar 9.307 dan untuk beban kerja (nilai b) sebesar 0,814 sementara lingkungan kerja (nilai b) sebesar 0,088 sehingga diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 9.307 + 0,627X_1 + 0,090X_2$$

Berikut penjelasan dari persamaan regresi linier berganda di atas:

- 1) Nilai konstanta stres kerja (Y) sebesar 9.307 yang menyatakan jika variabel X1 dan X2 sama dengan 0, yaitu beban kerja dan lingkungan kerja. Maka stres kerja anggota polisi sebesar 9.307
  - 2) Koefisien X1 sebesar 0,627 berarti bahwa setiap terjadi peningkatan variabel beban kerja meningkat sebesar 1% maka stres kerja anggota polisi akan meningkat sebesar 0,627 (62,7%) atau sebaliknya setiap terjadi penurunan variabel beban kerja (X1) sebesar 1% maka stres kerja anggota polisi menurun sebesar 62,7%
  - 3) Koefisien X2 sebesar 0.090 berarti bahwa setiap terjadi peningkatan variabel lingkungan kerja sebesar 1% maka stres kerja akan meningkat sebesar 0.090 (9%) atau sebaliknya setiap terjadi penurunan variabel lingkungan kerja (X2) sebesar 1% maka lingkungan kerja anggota polisi juga akan menurun sebesar 9%.
- b. Uji T Parsial

Peneliti menggunakan uji t parsial untuk melihat ada atau tidaknya pengaruh variabel X1 (beban kerja) dan variabel X2 (lingkungan kerja) secara sendiri-sendiri (parsial) terhadap variabel Y (stress kerja). Dasar pengambilan keputusan pada uji t, yaitu jika nilai Sig.  $< 0,05$  atau  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$  maka terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y. Sebaliknya, apabila nilai Sig.  $> 0,05$  atau  $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$  maka tidak ada pengaruh variabel X terhadap variabel Y. Berikut hasil dari uji t parsial:

**Tabel 4.12 Hasil Uji T**

Variabel	t hitung	t tabel	Sig.
Beban kerja	7.619		0.000
Lingkungan kerja	1.091	1.661	0.278

Berikut ini merupakan penjelasan hasil berdasarkan tabel 4.12:

- 1) Nilai t hitung yang didapatkan variabel Beban Kerja (X1) 7.619, nilai tersebut lebih besar dari nilai t tabel yaitu 1.661, jadi bisa ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara variabel Beban Kerja (X1) terhadap variabel Stress Kerja (Y).
- 2) Nilai t hitung yang didapatkan variabel Lingkungan Kerja (X2) 1.091, nilai tersebut lebih kecil dari nilai t tabel yaitu 1.661, jadi bisa ditarik kesimpulan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel Lingkungan Kerja (X2) terhadap variabel Stress Kerja(Y).

**Tabel 4.13 Hasil *RSquare* Beban Kerja terhadap Stres Kerja**

Model	R	R Square
1	.663 <sup>a</sup>	.439

Berdasarkan tabel 4.13 diketahui bahwa nilai *RSquare* sebesar 0.439. hal ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel X1 terhadap variabel Y adalah sebesar 43,9% sedangkan sisanya 56,1% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

**Tabel 4.14 Hasil *RSquare* Lingkungan Kerja terhadap Stres Kerja**

Model	R	R Square
1	.339 <sup>a</sup>	.115

Berdasarkan tabel 4.14 diketahui bahwa nilai *RSquare* sebesar 0.115. hal ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel X1 terhadap variabel Y adalah sebesar 11,5% sedangkan sisanya 88,5% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

c. Uji F Simultan

Uji F Simultan dilakukan untuk menjawab hipotesis, yaitu ada atau tidak pengaruh beban kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap stres kerja (Y). Dasar pengambilan keputusan pada uji F, yaitu jika nilai Sig.  $< 0,05$  atau F hitung  $> F$  tabel maka terdapat pengaruh variabel X secara simultan terhadap variabel Y (hipotesis diterima). Sebaliknya, jika nilai Sig.  $> 0,05$  atau F hitung  $< F$  tabel maka tidak terdapat pengaruh variabel X secara simultan terhadap variabel Y (hipotesis di tolak).

**Tabel 4.15 Hasil Uji F**

	Model	F	Sig.
1	Regression	39.060	0.000
	Residual		
	Total		

Berdasarkan data 4.15, diketahui bahwa nilai signifikansi untuk pengaruh X1 dan X2 secara simultan terhadap Y menunjukkan nilai Sig.  $0,000 < 0,05$  dan F hitung  $39,060 > F$  tabel  $3,09$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh beban kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) secara simultan terhadap stres kerja (Y).

d. koefisien determinasi

Koefisien determinasi bertujuan untuk melihat berapa persen pengaruh variabel beban kerja (X1) dan variabel lingkungan kerja (X2) terhadap stres kerja (Y). Hasil dari uji koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

**Tabel 4.16 Hasil Koefisien Determinasi**

Model	R	R Square
1	.668 <sup>a</sup>	.446

Berdasarkan tabel 4.16 diketahui bahwa nilai *RSquare* sebesar 0.446. hal ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel X1 dan X2 terhadap variabel Y adalah sebesar 44,6% sedangkan sisanya 55,4% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

**Tabel 4.17 Aspek Dominan Dari Beban Kerja**

<b>Aspek Beban Kerja</b>	<b>Presentase</b>
Beban fisik	20%
Beban mental	43%
Beban waktu	37%
<b>Total</b>	<b>100%</b>

Berdasarkan tabel 4.17 dapat diketahui dari ketiga aspek beban kerja, yang paling mempengaruhi/dominan dalam beban kerja yakni aspek beban mental yaitu sebesar 43%, yang kedua terdapat beban waktu sebesar 37%. Terakhir dalam aspek beban kerja berpengaruh terhadap beban kerja sebesar 20%.

**Tabel 4.18 Aspek Dominan Dari Lingkungan Kerja**

<b>Aspek Lingkungan Kerja</b>	<b>Presentase</b>
Suasana kerja	29%
Hubungan dengan rekan kerja	37%
Tersedianya fasilitas kerja	34%
<b>Total</b>	<b>100%</b>

Berdasarkan tabel 4.18, dapat diketahui dari ketiga aspek beban kerja, yang paling mempengaruhi/dominan dalam beban kerja yakni aspek beban mental yaitu sebesar 43%, yang kedua terdapat beban waktu sebesar 37%. Terakhir dalam aspek beban kerja berpengaruh terhadap beban kerja sebesar 20%.

**Tabel 4.19 Aspek Dominan Dari Stres Kerja**

<b>Aspek Stres Kerja</b>	<b>Presentase</b>
Beban kerja	10%
Ketidakpastian	20%
Kurangnya kontrol	11%
Konflik peran	14%
Lingkungan fisik dan ergonomi	10%
Kurangnya dukungan	13%
Peran berlebih	12%
Perubahan organisasi	10%
<b>Total</b>	<b>100%</b>

Berdasarkan tabel 4.19, dapat diketahui dari 8 aspek stress kerja, yang paling mempengaruhi/dominan dalam stres kerja yakni ketidakpastian sebesar 20%, sedangkan untuk aspek yang memiliki pengaruh paling kecil yaitu beban kerja, lingkungan fisik dan ergonomi dan perubahan organisasi yaitu sebesar 10%.

### **C. Pembahasan**

#### **1. Tingkat Beban Kerja Pada Anggota Polisi Polresta Malang**

Menurut Munandar (2014), beban kerja adalah tugas – tugas yang diberikan pada tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja. Beban kerja sendiri memiliki 3 aspek yaitu beban fisik, beban mental dan beban waktu. Adapun beberapa faktor yang mempengaruhi beban kerja menurut Gibson (dalam Riny & Dody, 2017) yaitu tekanan Waktu, jadwal kerja atau jam kerja, kemenduaan peran atau konflik peran, kebisingan, information overload, temperature extremes atau heat overload, repetitive action, dan tanggung jawab.

Berdasarkan hasil analisis data pada skala beban kerja diketahui bahwa anggota polisis di Polresta Malang Kota yang memiliki tingkat beban kerja tinggi sebanyak 16 anggota atau 16%, anggota yang memiliki beban kerja sedang sebanyak 62 anggota atau 62%, dan terakhir anggota yang memiliki tingkat beban kerja rendah sebanyak 22 anggota atau 22%. Data tersebut menunjukkan bahwa beban kerja yang didapatkan oleh anggota polisi Polresta Malang Kota berada pada kategori sedang.

Hal tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Hayati (2020) yang berjudul “Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Pada Satuan Polisi Pamong Praja dan Wilayatul Hisbah Kota Banda Aceh” dalam penelitiannya menunjukkan bahwa seseorang dengan beban kerja sedang berarti pekerja merasa kapasitas yang dimiliki sesuai dengan beban kerja yang di berikan. Tingkat beban kerja sedang dalam konteks kebijakan pekerjaan biasanya mencerminkan situasi di mana tugas-tugas yang harus diselesaikan cukup banyak tetapi masih dapat dikelola tanpa menimbulkan stres yang berlebihan. Karyawan diharapkan untuk menyelesaikan berbagai tanggung jawab dengan tenggat waktu yang realistis, memungkinkan mereka untuk tetap produktif tanpa merasa terlalu terbebani.

Berdasarkan hasil deskripsi kategori data sampel bagian masa kerja anggota polisi paling banyak diisi oleh anggota polisi dengan masa kerja selama 1-5 tahun. Anggota polisi dengan masa kerja yang terbilang baru sebentar memiliki tingkat beban kerja yang sedang. Selain itu anggota polisi yang memiliki masa kerja 31-35 tahun sebanyak 5 orang yang terdapat dalam penelitian ini. Hasil dari penelitian ini juga menunjukkan bahwa para anggota tersebut yang sudah lama dalam masa kerjanya memiliki tingkat beban kerja yang sedang, sama seperti para anggota polisi yang baru bekerja selama 1-5 tahun. Hal ini menandakan ratanya tingkat beban kerja yang di bebaskan kepada anggota polisi yang ada di Polresta Malang. Anggota polisi yang paling banyak terdapat dalam

penelitian ini rata-rata berada di rentang usia muda yakni usia 21-25 tahun dengan total 34 orang yang terdapat dalam penelitian ini, sedangkan untuk usia yang paling tua dengan rentang usia 51-55 tahun hanya terdapat 1 orang. Kedua rentang kategori usia tersebut memiliki tingkat beban kerja yang sama yakni beban kerja berada pada tingkat sedang. Divisi yang paling banyak mengisi kuesioner penelitian ini berada di divisi satsamapta dengan jumlah 14 orang, sedangkan divisi yang paling sedikit dalam penelitian ini adalah divisi sidokkes, satbinmas dan baglog sebanyak 1 orang. Divisi satsamapta, satbinmas dan sidokkes memiliki tingkat beban kerja sedang. Hal ini menandakan beban kerja yang di rasakan oleh divisi tersebut terbilang cukup sesuai dengan kapasitas anggota polisi. Pada divisi baglog memiliki tingkat beban kerja yang tinggi. Hal ini menunjukkan tingkat beban kerja yang didapatkan oleh para anggota polisi pada divisi tersebut cukup berat yang mana hal tersebut bersinggungan langsung dengan urusan membina dan menyelenggarakan manajemen logistik yang meliputi pengadaan, pemeliharaan dan perawatan, persediaan barang, perbekalan umum, peralatan, fasilitas dan konstruksi, serta angkutan.

## **2. Tingkat Lingkungan Kerja Pada Anggota Polisi Polresta Malang**

Nitisemito (1992) mengungkapkan bahwa lingkungan kerja merupakan hal-hal yang ada di sekitar para pekerja dan memiliki kemampuan untuk memengaruhi mereka dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan. Nitisemito dalam Septianto (2010) juga mengatakan bahwa lingkungan kerja memiliki 3 indikator didalamnya, yaitu suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja, dan tersedianya fasilitas kerja. Adapun faktor dari lingkungan kerja, yaitu penerangan, kelembaban ditempat kerja, sirkulasi udara, musik ditempat kerja, keamanan, dan peraturan kerja (Sedarmayanti dalam Munawaroh, 2021).

Berdasarkan hasil analisis data pada skala lingkungan kerja diketahui bahwa anggota polisis di Polresta Malang Kota yang memiliki

tingkat lingkungan kerja tinggi sebanyak 15 anggota atau 15%, anggota yang memiliki lingkungan kerja sedang sebanyak 75 anggota atau 75%, dan terakhir anggota yang memiliki tingkat lingkungan kerja rendah sebanyak 10 anggota atau 10%. Data tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang didapatkan oleh anggota polisi Polresta Malang berada pada kategori sedang. Hal tersebut membuktikan bahwa anggota polisi yang berada di Polresta Malang mendapat fasilitas lingkungan kerja yang cukup dari lembaga untuk menunjang pelayanan kepada masyarakat. Dukungan lingkungan kerja yang mereka dapatkan bisa berupa ruang penyimpanan yang layak, situasi ruangan yang nyaman, fasilitas seperti tempat ibadah maupun kamar kecil yang memadai dan lain sebagainya. Lingkungan kerja sedang bagi polisi mencerminkan suasana di mana tugas-tugas rutin seperti patroli, penyelidikan, dan respon terhadap insiden dapat diselesaikan dengan baik tanpa menimbulkan tekanan yang berlebihan. Polisi memiliki penugasan yang jelas dan terstruktur dengan jadwal yang memungkinkan penyelesaian tugas secara efisien. Komunikasi yang baik antara rekan kerja dan atasan memfasilitasi koordinasi dan dukungan yang efektif dalam menghadapi situasi sulit. Waktu istirahat yang memadai di antara shift membantu menjaga kesehatan dan kesiagaan. Selain itu, keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi tetap terjaga, memungkinkan polisi untuk menghabiskan waktu berkualitas dengan keluarga dan melakukan kegiatan pribadi. Pelatihan berkelanjutan dan peluang pengembangan keterampilan memberikan rasa kemajuan dan kepuasan dalam karier. Suasana kerja yang positif dan kolaboratif mendukung moral dan motivasi, sehingga polisi dapat bekerja dengan efisien dan merasa dihargai dalam peran mereka.

Lingkungan kerja adalah tempat dimana anggota polisi melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan personel untuk bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi personel. Jika personel

menyenangi lingkungan kerja Dimana dia bekerja, maka personel tersebut akan merasa nyaman di tempat kerjanya, melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Apabila interaksi dengan lingkungan dapat berjalan sangat baik maka akan mengurangi tingkat stres yang dialami para personel, disamping itu lingkungan kerja yang sangat baik akan mengurangi kelelahan dan kejenuhan dalam bekerja.

Berdasarkan hasil deskripsi kategori data sampel bagian lingkungan kerja anggota polisi paling banyak pada anggota dengan masa kerja selama 1-5 tahun. Anggota polisi dengan masa kerja yang terbilang baru sebentar memiliki tingkat lingkungan kerja yang sedang. Selain itu anggota polisi yang memiliki masa kerja 31-35 tahun sebanyak 5 orang yang terdapat dalam penelitian ini. Hasil dari penelitian ini juga menunjukkan bahwa para anggota tersebut yang sudah lama dalam masa kerjanya memiliki tingkat lingkungan kerja yang sedang sama seperti para anggota polisi yang baru bekerja selama 1-5 tahun. Hal ini menandakan rata-rata tingkat lingkungan kerja yang di dapatkan oleh anggota polisi yang ada di Polresta Malang. Anggota polisi yang paling banyak terdapat dalam penelitian ini rata-rata berada di rentang usia muda yakni usia 21-25 tahun dengan total 34 orang yang terdapat dalam penelitian ini, sedangkan untuk usia yang paling tua dengan rentang usia 51-55 tahun hanya terdapat 1 orang. Kedua rentang kategori usia tersebut memiliki tingkat lingkungan kerja yang sama yakni lingkungan kerja berada pada tingkat sedang. Divisi yang paling banyak mengisi kuesioner penelitian ini berada di divisi satsamapta dengan jumlah 14 orang, sedangkan divisi yang paling sedikit dalam penelitian ini adalah divisi sidokkes, satbinmas dan baglog sebanyak 1 orang. Divisi satsamapta, satbinmas, baglog dan sidokkes memiliki tingkat lingkungan kerja sedang. Hal ini menunjukkan para anggota tersebut mendapat fasilitas beserta lingkungan kerja yang sama dan seimbang antar divisi.

### 3. Tingkat Stres Kerja Pada Anggota Polisi Polresta Malang

Menurut Handoko (2017) stres kerja merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungannya. Stres kerja memiliki 8 indikator yaitu beban kerja, ketidakpastian, kurangnya kontrol, konflik peran, lingkungan fisik dan ergonomi, kurangnya dukungan sosial, peran berlebihan dan yang terakhir perubahan organisasi. Stres kerja sendiri dipengaruhi oleh beberapa faktor, menurut Robbins (1995) beberapa faktor di antaranya yakni faktor lingkungan, faktor organisasional dan faktor individual.

Berdasarkan hasil analisis data pada skala stres kerja diketahui bahwa anggota polisi di Polresta Malang Kota yang memiliki tingkat stres kerja tinggi sebanyak 16 anggota atau 16%, anggota yang memiliki stres kerja sedang sebanyak 71 anggota atau 71%, dan terakhir anggota yang memiliki tingkat stres kerja rendah sebanyak 13 anggota atau 13%. Data tersebut menunjukkan bahwa stres kerja yang didapatkan oleh anggota polisi Polresta Malang Kota berada pada kategori sedang. Hal ini menunjukkan anggota kepolisian mampu meminimalisir stress yang mungkin saja terjadi.

Hal ini di dukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Hayati (2020) yang berjudul “Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Pada Satuan Polisi Pamong Praja dan Wilayatul Hisbah Kota Banda Aceh” dalam penelitiannya menunjukkan bahwa seseorang dengan tingkat stres kerja rendah memberikan dampak positif bagi pekerja, berarti pekerja berusaha memenuhi tuntutan yang diberikan. Stress kerja kategori sedang tidak begitu mengancam, tetapi harus segera diatasi agar tidak terjadi *disstres*. Sedangkan tingkat stres kerja tinggi (*disstres*) berbahaya bagi kinerja pekerja, karena dapat mengganggu pekerja dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Stres kerja sedang dalam lingkungan kepolisian biasanya mencerminkan situasi di mana tugas-tugas harian, meskipun menantang dan beragam, masih dapat dikelola tanpa menyebabkan kelelahan yang berlebihan. Polisi menghadapi berbagai situasi, mulai dari patroli rutin hingga penanganan insiden yang memerlukan respons cepat dan efektif. Namun, dukungan dari rekan kerja dan atasan serta komunikasi yang baik membantu dalam mengurangi tekanan. Jadwal yang terstruktur dan waktu istirahat yang memadai memungkinkan polisi untuk menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Pelatihan berkelanjutan dan peluang untuk pengembangan keterampilan juga membantu mereka merasa lebih siap dan percaya diri dalam menghadapi tantangan. Suasana kerja yang kolaboratif dan positif memainkan peran penting dalam menjaga moral dan semangat kerja, sehingga stres yang dialami dapat dikelola dengan baik dan tidak berkembang menjadi masalah yang lebih serius.

Berdasarkan hasil deskripsi kategori data sampel bagian stres kerja anggota polisi paling banyak pada anggota dengan masa kerja selama 1-5 tahun. Anggota polisi dengan masa kerja yang terbilang baru sebentar memiliki tingkat stres kerja yang sedang. Selain itu anggota polisi yang memiliki masa kerja 31-35 tahun sebanyak 5 orang yang terdapat dalam penelitian ini. Hasil dari penelitian ini juga menunjukkan bahwa para anggota tersebut yang sudah lama dalam masa kerjanya memiliki tingkat stres kerja yang sedang sama seperti para anggota polisi yang baru bekerja selama 1-5 tahun. Hal ini menandakan rata-rata tingkat stres kerja yang di dapatkan oleh anggota polisi yang ada di Polresta Malang, tidak membedakan antara anggota baru dan anggota lama. Anggota polisi yang paling banyak terdapat dalam penelitian ini rata-rata berada di rentang usia muda yakni usia 21-25 tahun dengan total 34 orang yang terdapat dalam penelitian ini, sedangkan untuk usia yang paling tua dengan rentang usia 51-55 tahun hanya terdapat 1 orang. Kedua rentang kategori usia tersebut memiliki tingkat stres kerja yang sama yakni stres

kerja berada pada tingkat sedang. Divisi yang paling banyak mengisi kuesioner penelitian ini berada di divisi satsamapta dengan jumlah 14 orang, sedangkan divisi yang paling sedikit dalam penelitian ini adalah divisi sidokkes, satbinmas dan baglog sebanyak 1 orang. Divisi satsamapta, satbinmas dan sidokkes memiliki tingkat stres kerja sedang. Pada divisi baglog memiliki tingkat stres kerja yang tinggi. Hal ini menunjukkan tingkat stres kerja yang didapatkan oleh para anggota polisi pada divisi tersebut cukup berat yang mana hal tersebut bersinggungan langsung dengan urusan membina dan menyelenggarakan manajemen logistik yang meliputi pengadaan, pemeliharaan dan perawatan, persediaan barang, perbekalan umum, peralatan, fasilitas dan konstruksi, serta angkutan. Anggota polisi dalam divisi baglog harus mengemban tanggung jawab yang cukup besar terkait dengan pengadaan dan perawatan seluruh transportasi dan juga persenjataan yang ada di Polresta Malang.

#### **4. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Pada Anggota Polisi Polresta Malang**

Berdasarkan uji analisis hipotesis diperoleh hasil bahwa variabel beban kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel stres kerja. Kemudian hasil dari uji t parsial skor Sig. dari beban kerja  $0,000 < 0,05$  dan nilai t hitung  $7,619 > t$  tabel  $1,661$ . Kedua hasil tersebut menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh secara parsial terhadap stres kerja anggota polisi Polresta Malang Kota. Semakin tinggi beban kerja yang dimiliki oleh anggota polisi Polresta Malang Kota maka semakin tinggi pula stres kerjanya.

Beban kerja juga menyumbangkan pengaruh terhadap stres kerja sebesar 43,9%, hal ini sesuai dengan hasil analisis berdasarkan nilai *RSquare*. Dimana hal tersebut membuktikan bahwa beban kerja memiliki pengaruh yang cukup tinggi terhadap stres kerja anggota polisi Polresta Malang Kota. Hasil penelitian ini juga diperkuat dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rizki dkk (2022) yang

berjudul “Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Tanjungpinang” dimana hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh secara signifikan terhadap stress kerja pegawai satpol PP Kota Tanjungpinang.

Hasil ini selaras dengan teori-teori yang menyatakan bahwa apabila seorang pegawai mendapatkan beban kerja yang berlebihan dan di luar kemampuannya, maka pegawai tersebut dapat merasakan stress (Colquitt et al., 2017; McShane & Von Glinow, 2018). Tugas-tugas tambahan yang perlu dilaksanakan anggota polisi di Polresta Malang di saat jumlah pegawai belum memadai membuat pegawai-pegawai yang ada perlu mengahbiskan lebih banyak waktu untuk bekerja yang akhirnya menimbulkan stress kerja. Hal ini perlu diwaspadai karena apabila dibiarkan berkelanjutan, stress kerja dapat berpengaruh negatif terhadap kinerja (Dewi et al. 2018). Namun, apabila dapat dikelola dengan baik, stress kerja justru sampai tahap tertentu dapat meningkatkan kinerja karyawan (rizki & Adhithara, 2021).

## **5. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja Pada Anggota Polisi Polresta Malang**

Berdasarkan analisis menggunakan regresi linier berganda diperoleh nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja bernilai positif. Kemudian hasil dari uji t parsial skor Sig.  $0,278 > 0,05$  dan nilai t hitung  $1,091 < t$  tabel  $1,661$ . Kedua hasil tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak terdapat pengaruh signifikan terhadap variabel stres kerja anggota polisi Polresta Malang Kota.

Lingkungan kerja menyumbangkan pengaruh terhadap kesiapan kerja sebesar 11,5%, hal ini sesuai dengan hasil analisis berdasarkan nilai *RSquare*. Dimana hal tersebut membuktikan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap tingkat stres kerja anggota polisi Polresta Malang Kota. Hasil penelitian ini juga diperkuat oleh hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Emilan (2022) yang berjudul

“Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja, Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Stres Kerja Pada Aparat Kepolisian Daerah Sumatra Utara (Studi Pada Direktorat Reserse Kriminal Khusus)” dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan berpengaruh signifikan terhadap stress kerja.

Lingkungan kerja menjadi faktor yang dapat mendorong seseorang karyawan untuk bekerja lebih baik. Seorang anggota merasa nyaman dalam bekerja apabila kondisi lingkungan kerjanya sesuai yang diharapkan. Sehingga dapat menyebabkan pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik dan mengurangi tingkat stres kerja yang di rasakan oleh anggota polisi. Oleh karena itu, perusahaan harus lebih meningkatkan lingkungan kerja seperti di Polresta Malang karena lingkungan kerja yang bersih menjadikan anggota nyaman dan senang.

#### **6. Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Tingkat Stres Kerja Pada Anggota Polisi Polresta Malang**

Berdasarkan hasil uji F simultan, dimana nilai signifikan untuk pengaruh X1 dan X2 secara simultan terhadap Y menunjukkan nilai Sig.  $0,000 < 0,05$  dan F hitung  $39,060 > F$  tabel 3,09. Kedua hasil tersebut menunjukkan bahwa beban kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh secara simultan terhadap stres kerja anggota polisi Polresta Malang. Data tersebut juga membuktikan bahwa hipotesis Ha1 yang berbunyi “Terdapat pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap tingkat stres kerja anggota polisi di Polresta Malang” diterima. Variabel beban kerja dan lingkungan kerja memberikan sumbangan efektif terhadap kesiapan kerja cukup tinggi, yaitu sebesar 44,6% dan sebesar 55,4% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini, seperti kematangan fisik maupun mental, pengalaman, disiplin kerja, produktivitas kerja dan lain sebagainya. Hal ini sesuai dengan hasil analisis berdasarkan nilai *RSquare*.

Beban kerja yang tinggi dan lingkungan kerja yang kurang mendukung dapat secara signifikan meningkatkan tingkat stres kerja pada polisi. Beban kerja yang berlebihan, seperti jam kerja yang panjang dan tugas yang menuntut, dapat menyebabkan kelelahan fisik dan mental. Sementara itu, lingkungan kerja yang tidak kondusif, seperti hubungan kerja yang buruk, kurangnya dukungan dari atasan, dan kondisi kerja yang berbahaya, dapat menambah tekanan psikologis. Kombinasi dari kedua faktor ini sering kali mengakibatkan tingginya tingkat stres, yang pada akhirnya dapat mempengaruhi kinerja dan kesejahteraan mental polisi.

Penelitian ini juga didukung dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Setyowati dan Ulfa (2020) yang berjudul “Hubungan Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja Pada Polisi Satlantas Polres Bantul” yang mana hasil tersebut mengatakan terdapat hubungan yang positif antara beban kerja dan lingkungan kerja terhadap stress kerja pada polisi satuan lalu lintas Polres Bantul. Asrtinya bahwa semakin berat beban kerja dan lingkungan kerja makan semakin tinggi stress kerja polisi, sebaliknya semakin ringan beban kerja dan juga lingkungan kerja makan semakin rendah stress kerja yang akan di alami oleh anggota polisi.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan:

1. Tingkat beban kerja anggota polisi di Polresta Malang Kota menunjukkan bahwa sebagian besar memiliki tingkat beban kerja yang sedang, itu artinya tingkat beban kerja sedang dalam konteks kebijakan pekerjaan biasanya mencerminkan situasi di mana tugas-tugas yang harus diselesaikan cukup banyak tetapi masih dapat dikelola tanpa menimbulkan stres yang berlebihan. Karyawan diharapkan untuk menyelesaikan berbagai tanggung jawab dengan tenggat waktu yang realistis, memungkinkan mereka untuk tetap produktif tanpa merasa terlalu terbebani.
2. Tingkat lingkungan kerja anggota polisi di Polresta Malang Kota menunjukkan bahwa sebagian besar memiliki tingkat lingkungan kerja yang sedang, itu artinya membuktikan bahwa anggota polisi yang berada di Polresta Malang mendapat fasilitas lingkungan kerja yang cukup dari lembaga untuk menunjang pelayanan kepada masyarakat. Dukungan lingkungan kerja yang mereka dapatkan bisa berupa ruang penyimpanan yang layak, situasi ruangan yang nyaman, fasilitas seperti tempat ibadah maupun kamar kecil yang memadai dan lain sebagainya.
3. Tingkat stres kerja anggota polisi di Polresta Malang Kota menunjukkan bahwa sebagian besar memiliki tingkat stres kerja yang sedang, itu artinya tingkat stres kerja rendah memberikan dampak positif bagi pekerja, berarti pekerja berusaha memenuhi tuntutan yang diberikan. Stress kerja kategori sedang tidak begitu mengancam, tetapi harus segera diatasi agar tidak terjadi *disstres*.
4. Pengaruh beban kerja terhadap stres kerja sebesar 43,9% Dimana hal tersebut membuktikan bahwa beban kerja (X1) memiliki pengaruh yang

cukup tinggi terhadap stres kerja (Y) pada anggota polisi Polresta Malang.

5. Pengaruh lingkungan kerja menyumbangkan pengaruh terhadap kesiapan kerja sebesar 11,5% dimana hal tersebut membuktikan bahwa lingkungan kerja (X2) memiliki pengaruh terhadap tingkat stres kerja (Y) pada anggota polisi Polresta Malang.
6. Hasil dari analisis koefisien determinasi, diperoleh *R Square* sebesar 0.446. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh beban kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) secara simultan sebesar 44,6% terhadap stres kerja pada anggota polisi di Polresta Malang dan sisanya sebesar 55,4% tidak disebutkan dalam penelitian ini.

## **B. Saran**

1. Bagi Lembaga Polresta Malang

Seperti yang telah diketahui bahwa tingkat beban kerja, lingkungan kerja dan stress kerja anggota polisi berada pada kategori sedang, yang mana artinya perlu di perhatikan lagi beban kerja dan lingkungan kerja yang ada supaya tingkat stress anggota polisi tidak semakin meningkat. Pada variabel beban kerja yang harus diperhatikan adalah aspek beban mental. Untuk mengurangi beban kerja anggotanya, kepolisian dapat menerapkan jadwal kerja yang lebih fleksibel dan meningkatkan sumber daya serta tenaga kerja. Penyediaan pelatihan manajemen waktu dan teknik coping juga akan membantu anggota mengelola stres dengan lebih efektif. Selain itu, membentuk tim dukungan psikologis dapat memberikan bantuan yang dibutuhkan anggota dalam menghadapi tekanan kerja. Pada variabel lingkungan kerja aspek yang harus diperhatikan adalah hubungan dengan rekan kerja. Untuk mengurangi stres kerja yang disebabkan oleh lingkungan kerja, kepolisian dapat mendorong hubungan yang baik antar rekan kerja melalui program pengembangan tim dan kegiatan kebersamaan. Membangun budaya kerja yang mendukung dan kolaboratif akan membantu meningkatkan

komunikasi dan kerja sama antar anggota. Selain itu, menyediakan pelatihan interpersonal dapat membantu anggota mengelola konflik dan membangun hubungan kerja yang lebih harmonis. Sedangkan pada variabel stress kerja aspek yang harus di perhatikan adalah aspek beban kerja. Aspek beban kerja menjadi salah satu hal yang penting untuk diperhatikan. Beban kerja mencerminkan seberapa banyak tugas yang harus di kerjakan oleh anggota polisi.

Diharapkan dengan adanya penelitian ini dapat memberikan masukan kepada instansi, khususnya kepada anggota polisi di Polresta Malang Kota.

## 2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya dapat menambahkan keterhubungan variabel yang lebih kompleks. Karena masih terdapat banyak hal yang berhubungan dengan stress selain beban kerja dan lingkungan kerja. Guna penelitian yang akan datang dapat dilakukan pada instansi yang lebih beragam dan dengan jumlah sampel yang lebih banyak. Selain itu diharapkan untuk menambah ataupun mengubah variabel terikat untuk memberikan wawasan yang lebih luas kepada penelitan yang akan datang. Sebagai contoh variabel terikat lainnya adalah kinerja, kepuasan kerja, dan motivasi kerja. Selain itu diharapkan untuk penelitian yang akan datang dapat menambahkan faktor-faktor lain mengenai beban kerja, lingkungan kerja, dan stress kerja yang belum tercantum dalam penelitian ini

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Nusa Media. Yogyakarta.
- Andrianti, S., Ikhsan, I., Nurlaili, N., & Sardaniah, S. (2019). Hubungan Beban Kerja dengan Stres Kerja Ppda Perawat di Rumah Sakit Raflesia Kota Bengkulu. *Jurnal Vokasi Keperawatan (JVK)*, 2(2), 87-101.
- Arikunto, S. (2007). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta.
- Azwar, S. (2010). *Metode Penelitian*. PT Pustaka Pelajar.
- B.S Huwae, L., Hehanussa, D. R. G., & Latuconsina, V. Z. (2020). Hasil Penelitian Pengaruh Stres Terhadap Kinerja Anggota Polri Di Polres Pulau Buru. *Pameri*, 2(2), 117–126.
- Badri, I. A. (2020). Hubungan beban kerja dan lingkungan kerja dengan stres kerja perawat ruangan icu dan Igd. *Human Care Journal*, 5(1), 379-390.
- Chandra, R., & Adriansyah, D. (2017). Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mega Auto Central Finance cabang di Langsa. *Jurnal Manajemen dan Keuangan*, 6(1), 670-678.
- Colquitt, J. A., Lepine, J. A., & Wesson, M. J. (2017). *Organizational behavior: Improving performance and commitment in the workplace* (6th ed.). McGraw-Hill Education
- Creswell, J. W. (2010). *Research Deesign: Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan Mixed*. PT Pustaka Pelajar.
- Dewi, C. N. C., Bagia, I. W., & Susila, G. P. A. J. (2018). Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Tenaga Penjualan UD Surya Raditya Negara. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 4(2), 154–161.

- Hani Handoko, 2017, Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. BPFE, Yogyakarta.
- Hayati, P. S. (2020). *Pengaruh beban kerja terhadap stres pada satuan polisi pamong praja dan wilayahul hisbah kota banda aceh* (Doctoral dissertation, UIN AR-RANIRY).
- Kadek Ferrania Paramitadewi. (2017). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan, E-Jurnal Manajemen Unud. Vol. 6 (6), 3370-3397.
- Lahat, M. A., & Santosa, J. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Stress Kerja Karyawan pada PT Pandu Siwi Sentosa Jakarta. *Jurnal Penelitian Ekonomi dan Bisnis*, 2(2), 31-40.
- Luma, M. (2018). Hubungan Lingkungan Kerja dengan Stres Kerja Guru di SDN Se-Kecamatan Batudaa Kabupaten Gorontalo. *Jurnal Ilmiah Iqra'*, 10(1).
- Lutfiyah. 2011, Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja pada Polisi Lalulintas. Skripsi Fakultas Psikologi Universitas Syarif Hidayatullah: Jakarta
- Mariana, E. R., & Ramie, A. (2021). Analisis Hubungan Beban Kerja dengan Stres Kerja Perawat: Literature Review. *JKM: Jurnal Keperawatan Merdeka*, 1(2), 158-168.
- Martyastuti, N. E., Isrofah, I., & Janah, K. (2019). Hubungan beban kerja dengan tingkat stres perawat ruang intensive care unit dan instalasi gawat darurat. *J Kepemimp dan Manaj Keperawatan*, 2(1), 9.
- McShane, S. L., & Von Glinow, M. A. Y. (2018). *Organizational behavior : Emerging knowledge. Global Reality* (8th) Edition. In McGraw-Hill. McGraw-Hill Education.
- Munandar, Ashar Sunyoto. (2014). *Psikologi Industri dan Organisasi*. sJakarta: Penerbit Universitas Indonesia (UI-Press).

- Nitisemito, A. S. (1992). *Manajemen Personalialia : Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia.
- Nurjaya, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hazara Cipta Pesona. *Jurnal Ilmiah Nasional*, III (1), 60-74.
- Pranomo, nurafian majid, Jayanti, S., & Widjasena, B. (2018). Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Stres Kerja Pada Anggota Polisi Satuan Lalu Lintas Polres Metro Bekasi Kota. *Jurnal Kesehatan Masyarakat (e-Journal)*, 6(1), 636–644.
- Rizki, M., Saputra, E. K., Abriyoso, O., & Widiyanto, I. (2021). Stress and Coping Among Emergency Unit Healthcare Workers in Tanjungpinang During COVID-19 Pandemic. *JMMR (Jurma Medicoeticolegal Dan Manajemen Rumah Sakit)*, 10(December), 282–290.
- Rizki, M., Natasha, C., Saputra, E. K., & Abriyoso, O. (2022). Pengaruh Beban Kerja terhadap Stres Kerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Tanjungpinang. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 6(2), 8894-8899.
- Robbins dan Kumar. 1995. *Buku Ajar Patologi 1*. Edisi 4. Jakarta. EGC.
- Sagar, M. H., Karim, A. K. M. R., & Nigar, N. (2015). Psychometric properties of the Bangla version operational police stress questionnaire. *Journal of the Indian Academy of Applied Psychology*, 41(2), 242–250.
- Sedarmayanti. 2017. *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. PT Refika Aditama. Bandung.
- Setyowati, R., & Ulfa, S. M. (2020). Hubungan Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja Pada Polisi Satlantas Polres Bantul. *Jurnal Manajemen Kesehatan Yayasan RS. Dr. Soetomo*, 6(2), 169-178.
- Siboro, E. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja, Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Stres Kerja Pada Aparat Kepolisian Daerah

- Sumatera Utara (Studi Pada Direktorat Reserse Kriminal Khusus). *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 5(1), 279-292.
- Sugiyama, A. Gima. 2008. *Metode Riset Bisnis dan Manajemen*. Edisi Pertama. Bandung: CV. Guardaya Intimarta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (PT Alfabeta (ed)).
- Sugiyono. 2007. *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, V. W. (2019). *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi* (1st ed.). Pustaka Baru Press.
- Wijono, S. (2014). *Psikologi industri dan organisasi: Dalam suatu bidang gerak psikologi sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

## LAMPIRAN

## BLUEPRINT SKALA PSIKOLOGI

Tabel lampiran 1.1 blueprint BEBAN KERJA

INDIKATOR	AITEM	No. Aitem
Beban Mental	Banyaknya kritikan terhadap pekerjaan membuat konsentrasi saya terganggu	1
	Waktu yang diberikan tidak sesuai dengan target yang saya kerjakan	3
	Banyaknya catatan pekerjaan yang harus saya pikirkan mengganggu hasil kerja saya	30
	Meskipun saya banyak menerima kritikan dalam bekerja, saya tetap bisa berfikir jernih	7
	Saya selalu konsentersasi ketika bekerja	19
	Saya tersinggung ketika mendapatkan teguran atau keritikan terhadap pendapat saya mengenai pekerjaan	4
	Saya marah karena pekerjaan sayatidak kunjung selesai	15
	Saya merasa gelisah jika tidak mampu menjalankan semua pekerjaan dengan baik	17
	Ketika mendapat teguran dan kritikan saya menerimanya dengan senang hati	10
	Semua pekerjaan akan saya lakukan dengan semangat	22
Saya tetap menerima dengan senang hati setiap tugas yang diberikan	24	
Beban Fisik	Menurut saya pekerjaan yang diberikan sangat menguras tenaga saya	2

	Saya membiarkan banyak pekerjaan menumpuk, jika saya merasa lelah	14
	Saya merasa lelah ketika menerangkan di depan banyak orang	29
	Pada saat bertugas saya tidak merasa lelah	8
	Saya mampu mengerjakan pekerjaan yang menumpuk	20
	Saya berani mengambil resiko dalam pekerjaan saya	27
	Jika saya diberi pekerjaan, saya langsung mengerjakannya saat itu juga	11
	Jika pekerjaan saya berantakan, saya menerima dan tidak akan mengulangi kesalahan yang sama	23
	Saya tetap fokus walaupun sudah lelah saat bekerja	26
Beban Waktu	Waktu yang diberikan tidak sesuai dengan target yang saya kerjakan	3
	Pekerjaan saya belum optimal karena waktu kerja tidak sesuai	16
	Menurut saya jam kerja saya melebihi ketentuan	28
	Aturan waktu dalam bekerja sudah sesuai	9
	Saya pikir saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu pengerjaan	21
	Saya mengerjakan pekerjaan tepat waktu	5
	Saya merasa tidak cocok dengan waktu kerja yang diberikan kepada saya	6
	Jumlah target yang harus saya selesaikan dengan waktu kerja yang pendek membuat saya gelisah	18
	Saya merasa waktu kerja yang diberikan pada saya kurang adil dengan yang lain	25
	Saya pasrah dengan waktu kerja yang diberikan kepada saya	12

Tabel lampiran 1.2 blueprint LINGKUNGAN KERJA

INDIKATOR	AITEM	No. Aitem
Suasana kerja	Suasana kerja dalam kantor nyaman dengan kondisi kebersihan yang ada	1
	Penerangan dan sirkulasi udara dalam ruang kerja sudah baik	5
	Saya sudah merasa aman dalam bekerja	9
	Saya merasa memiliki keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi	10
	Saya merasa ada kurangnya dukungan dari pimpinan dalam menjalankan tugas-tugas saya	17
Hubungan dengan rekan kerja	Kerjasama antar rekan kerja sudah terjalin sangat baik	3
	Terjalin komunikasi yang baik antar rekan kerja maupun dengan atasan	2
	Hubungan dengan beberapa rekan kerja tidak mendukung kerja sama tim	6
	Saya merasa bahwa hubungan dengan rekan kerja positif memengaruhi produktivitas saya	11
	Rekan kerja bersedia membantu ketika saya membutuhkan dukungan	14
	Kami memiliki komunikasi yang efektif dalam menyelesaikan tugas-tugas bersama	15
Tersedianya fasilitas kerja	Fasilitas yang tersedia sudah mendukung kelancaran kinerja saya	4
	Saya sepakat dengan penggunaan sistem absen sidik jari	8

Fasilitas kantor tidak didesain dengan baik/rapi, sehingga memengaruhi produktivitas dan kenyamanan kami	7
Ruang penyimpanan dan fasilitas untuk mengelola dokumen dan barang-barang pekerjaan tersedia dengan baik	12
Fasilitas kantor ini mudah diakses dan dirawat dengan baik	13
Pemeliharaan fasilitas kerja kami terkadang lambat atau tidak memadai	16

Tabel lampiran 1.3 blueprint STRES KERJA

Indikator	Aitem	No. Aitem
Beban Kerja	Pekerjaan saya sangat sulit sehingga saya terbebani	2
	Saya sering bekerja lembur dalam pekerjaan saya	13
Ketidakpastian	Pekerjaan saya belum dijelaskan dengan jelas	8
	saya khawatir tentang pengembangan karir saya di masa depan	6
	Saya cemas tidak mendapatkan program kerja jika program sebelumnya telah selesai	11
	Hak saya tidak di penuhi	20
Kurangnya Kontrol	Saya takut akan tanggung jawab yang besar	17
	Sulit bagi saya untuk membagi tanggung jawab antara pekerjaan dan keluarga	12
Konflik Peran	Saya memiliki masalah dengan rekan kerja	1
	Saya merasa terasingkan di tempat kerja	9
	Saya memiliki masalah keuangan dikeluarga	4
Lingkungan Fisik dan Ergonomi	Saya khawatir akan keselamatan pekerjaan saya	7
	Tempat kerja saya tidak menanggapi kinerja saya dengan baik	19

Kurangnya Dukungan Sosial	Saya kekurangan dukungan dari pimpinan	3
	Para pemimpin tidak membantu permasalahan pekerjaan saya	10
	Anggota keluarga saya tidak memahami dan mendukung pekerjaan saya	16
Peran Berlebih	Terkadang saya menerima pekerjaan yang berbeda dari pimpinan pekerjaan	14
	Kadang-kadang saya menerima posisi yang berbeda pada saat yang sama	18
Perubahan Organisasi	Saya tidak tau banyak tentang pekerjaan saya	5
	Sistem gaji tidak masuk akal	15

### Skala Beban Kerja

Dalam kuerioner ini tidak ada jawaban benar atau salah, mohon untuk mengisi sesuai dengan keadaan diri anda masing-masing. Data yang anda berikan dijamin kerahasiannya karena data hanya akan digunakan untuk keperluan penelitian.

Keterangan Pilihan Jawaban

1 = STS (Sangat Tidak Setuju)

2 = TS (Tidak Setuju)

3 = S (Setuju)

4 = SS (Sangat Setuju)

No.	Pernyataan	STS	TS	S	SS
1.	Banyaknya kritikan terhadap pekerjaan membuat konsentrasi saya terganggu				
2.	Menurut saya pekerjaan yang diberikan sangat mengurus tenaga saya				
3.	Waktu yang diberikan tidak sesuai dengan target yang saya kerjakan				
4.	Saya tersinggung ketika mendapatkan teguran atau keritikan terhadap pendapat saya mengenai pekerjaan				
5.	Saya mengerjakan pekerjaan tepat waktu				
6.	Saya merasa tidak cocok dengan waktu kerja yang diberikan kepada saya				
7.	Meskipun saya banyak menerima kritikan dalam bekerja, saya tetap bisa berfikir jernih				
8.	Pada saat bertugas saya tidak merasa lelah				
9.	Aturan waktu dalam bekerja sudah sesuai				

10	Ketika mendapat teguran dan kritikan saya menerimanya dengan senang hati				
11.	Jika saya diberi pekerjaan, saya langsung mengerjakannya saat itu juga				
12.	Saya pasrah dengan waktu kerja yang diberikan kepada saya				
13.	Dalam bekerja saya sering lupa terhadap apa yang saya kerjakan				
14.	Saya membiarkan banyak pekerjaan menumpuk, jika saya merasa lelah				
15.	Saya marah karena pekerjaan saya tidak kunjung selesai				
16.	Pekerjaan saya belum optimal karena waktu kerja tidak sesuai				
17.	Saya merasa gelisah jika tidak mampu menjalankan semua pekerjaan dengan baik				
18.	Jumlah target yang harus saya selesaikan dengan waktu kerja yang pendek membuat saya gelisah				
19.	Saya selalu konsentrasikan ketika bekerja				
20.	Saya mampu mengerjakan pekerjaan yang menumpuk				
21.	Saya pikir saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu pengerjaan				
22.	Semua pekerjaan akan saya lakukan dengan semangat				
23.	Jika pekerjaan saya berantakan, saya menerima dan tidak akan mengulangi kesalahan yang sama				
24.	Saya tetap menerima dengan senang hati setiap tugas yang diberikan				

25.	Saya merasa waktu kerja yang diberikan pada saya kurang adil dengan yang lain				
26.	Saya tetap fokus walaupun sudah lelah saat bekerja				
27.	Saya berani mengambil resiko dalam pekerjaan saya				
28.	Menurut saya jam kerja saya melebihi ketentuan				
29.	Saya merasa lelah ketika menerangkan di depan kelas terlalu lam				
30.	Banyaknya catatan pekerjaan yang harus saya pikirkan mengganggu hasil kerja saya				

### Skala Lingkungan Kerja

Dalam kuerioner ini tidak ada jawaban benar atau salah, mohon untuk mengisi sesuai dengan keadaan diri anda masing-masing. Data yang anda berikan dijamin kerahasiannya karena data hanya akan digunakan untuk keperluan penelitian.

Keterangan Pilihan Jawaban

1 = STS (Sangat Tidak Setuju)

2 = TS (Tidak Setuju)

3 = S (Setuju)

4 = SS (Sangat Setuju)

No.	Pernyataan	STS	TS	S	SS
1.	Suasana kerja dalam kantor nyaman dengan kondisi kebersihan yang ada				
2.	Terjalin komunikasi yang baik antar rekan kerja maupun dengan atasan				
3.	Kerjasama antar rekan kerja sudah terjalin sangat baik				
4.	Fasilitas yang tersedia sudah mendukung kelancaran kinerja saya				
5.	Penerangan dan sirkulasi udara dalam ruang kerja sudah baik				
6.	Hubungan dengan beberapa rekan kerja tidak mendukung kerja sama tim				
7.	Fasilitas kantor tidak didesain dengan baik/rapi, sehingga memengaruhi produktivitas dan kenyamanan kami				
8.	Saya sepakat dengan penggunaan sistem absen sidik jari				

9.	Saya sudah merasa aman dalam bekerja				
10.	Saya merasa memiliki keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi				
11.	Saya merasa bahwa hubungan dengan rekan kerja positif memengaruhi produktivitas saya				
12.	Ruang penyimpanan dan fasilitas untuk mengelola dokumen barang-barang pekerjaan tersedia dengan baik				
13.	Fasilitas kantor ini mudah diakses dan dirawat dengan baik				
14.	Rekan kerja bersedia membantu ketika saya membutuhkan dukungan				
15.	Kami memiliki komunikasi yang efektif dalam menyelesaikan tugas-tugas bersama				
16.	Pemeliharaan fasilitas kerja kami terkadang lambat atau tidak memadai				
17.	Saya merasa ada kurangnya dukungan dari pimpinan dalam menjalankan tugas-tugas saya				

### Skala Stres Kerja

Dalam kuerioner ini tidak ada jawaban benar atau salah, mohon untuk mengisi sesuai dengan keadaan diri anda masing-masing. Data yang anda berikan dijamin kerahasiannya karena data hanya akan digunakan untuk keperluan penelitian.

#### Keterangan Pilihan Jawaban

1 = STS (Sangat Tidak Setuju)

2 = TS (Tidak Setuju)

3 = S (Setuju)

4 = SS (Sangat Setuju)

No.	Pernyataan	STS	TS	S	SS
1.	Saya memiliki masalah dengan rekan kerja				
2.	Pekerjaan saya sangat sulit sehingga saya terbebani				
3.	Saya kekurangan dukungan dari pimpinan				
4.	Saya memiliki masalah keuangan dikeluarga				
5.	Saya tidak tau banyak tentang pekerjaan saya				
6.	Saya khawatir tentang pengembangan karir saya di masa depan				
7.	Saya khawatir akan keselamatan pekerjaan saya				
8.	Pekerjaan saya belum dijelaskan dengan jelas				
9.	Saya merasa terasingkan di tempat kerja				
10.	Para pemimpin tidak membantu permasalahan pekerjaan saya				
11.	Saya cemas tidak mendapatkan program kerja jika program sebelumnya telah selesai				

12.	Sulit bagi saya untuk membagi tanggung jawab antara pekerjaan dan keluarga				
13.	Saya sering bekerja lembur dalam pekerjaan saya				
14.	Terkadang saya menerima pekerjaan yang berbeda dari pimpinan pekerjaan				
15.	Sistem gaji tidak masuk akal				
16.	Anggota keluarga saya tidak memahami dan mendukung pekerjaan saya				
17.	Saya takut akan tanggung jawab yang besar				
18.	Kadang-kadang saya menerima posisi yang berbeda pada saat yang sama				
19.	Tempat kerja saya tidak menanggapi kinerja saya dengan baik				
20.	Hak saya tidak di penuhi				

**DATA UJI COBA INSTRUMEN VARIABEL BEBAN KERJA**

Butir Soal Instrumen Beban Kerja														
i1	i2	i3	i4	i5	i6	i7	i8	i9	i10	i11	i12	i13	i14	i15
1	1	1	1	4	1	4	2	4	4	4	4	1	3	1
2	2	2	2	4	2	4	3	3	3	3	3	2	2	1
3	3	4	3	4	2	4	2	3	3	2	3	2	3	4
3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3
1	2	3	2	3	2	3	1	3	3	2	3	2	4	2
4	3	4	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3
3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3
4	4	4	1	2	3	4	3	3	4	3	4	4	2	1
3	4	4	3	2	3	3	1	2	3	2	3	2	4	3
1	3	3	1	3	3	4	1	2	3	2	4	2	2	3
4	4	3	2	2	3	2	2	3	3	2	3	3	4	3
4	4	4	4	3	4	3	2	3	3	3	3	4	3	4
3	4	3	2	3	3	3	1	2	3	2	3	3	4	3
3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	4	3	2
3	4	3	3	2	3	3	1	2	3	3	3	2	4	2

1	3	3	1	3	1	3	2	3	3	3	3	1	3	2
3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	4	3
3	3	3	2	3	3	2	1	2	3	3	3	2	4	3
4	4	4	4	4	4	3	1	1	3	3	4	4	4	1
4	4	3	1	3	1	3	2	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	2	2	2
4	4	4	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3
2	3	3	2	2	2	3	2	3	4	3	3	2	3	2
3	4	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	4	3
3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2
3	4	3	2	3	2	3	1	2	3	2	3	2	4	3
3	3	3	2	3	2	4	1	3	4	4	3	1	2	3
3	4	3	2	3	2	3	1	3	3	2	3	2	3	3
3	4	4	3	3	2	3	2	3	4	2	4	4	2	3
3	4	4	3	3	2	3	2	3	4	2	4	3	4	3
3	3	3	2	3	2	3	1	3	3	2	3	3	3	3
3	4	4	2	3	2	4	1	3	4	4	4	1	4	3
3	4	4	2	3	2	4	1	3	4	4	4	3	3	3
4	4	4	4	3	4	4	1	3	3	3	4	1	2	3

3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	4	3
2	4	3	3	3	2	3	2	3	4	3	3	3	3	3
3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	2	4	3
3	3	3	2	3	3	3	1	3	3	3	3	2	2	3
2	3	3	2	3	3	2	1	3	3	3	3	2	3	3
3	4	3	2	2	3	3	1	3	3	3	3	2	3	3

<b>i16</b>	<b>i17</b>	<b>i18</b>	<b>i19</b>	<b>i20</b>	<b>i21</b>	<b>i22</b>	<b>i23</b>	<b>i24</b>	<b>i25</b>	<b>i26</b>	<b>i27</b>	<b>i28</b>	<b>i29</b>	<b>i30</b>
1	1	1	4	4	4	4	4	4	1	4	4	1	1	1
1	1	4	4	3	4	4	4	4	1	4	3	1	1	1
4	4	4	4	4	2	2	3	3	2	1	3	3	3	3
3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	4	3
2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2
3	4	4	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	4	3
2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3
3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	2	3	3	2	3
4	4	4	3	3	2	3	3	3	3	2	3	4	4	3
3	3	3	3	2	2	3	3	3	1	3	3	3	4	3
3	4	4	2	2	3	2	3	3	3	1	3	3	4	3
4	4	4	3	1	2	3	3	3	3	2	2	4	4	4
3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	1	3	3	4	3
3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	1	3	4	4	4
3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	1	3	3	2	3
3	3	3	3	2	3	3	3	3	1	2	2	3	4	4
3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	1	3	3	4	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3
3	3	3	2	2	3	4	4	4	1	2	3	3	4	4
3	4	4	2	3	3	3	3	3	3	1	3	3	4	3
2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3



**DATA UJI COBA INSTRUMEN VARIABEL LINGKUNGAN KERJA**

Butir Soal Instrumen Lingkungan Kerja																
i1	i2	i3	i4	i5	i6	i7	i8	i9	i10	i11	i12	i13	i14	i15	i16	i17
4	4	4	4	4	1	1	1	4	1	1	4	1	4	1	4	1
4	4	4	4	4	1	1	1	4	1	1	4	1	4	1	4	1
3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	2	4	2	3	2	3	2
4	1	4	4	4	1	1	1	4	1	1	4	1	4	1	4	1
4	4	4	3	4	1	1	1	4	1	1	4	1	4	1	4	1
3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2
3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2
3	2	3	3	4	3	3	3	3	2	2	4	2	3	2	4	2
4	4	4	4	4	1	1	1	4	1	1	4	1	4	1	4	1
4	4	4	4	4	1	4	4	4	1	2	4	1	4	1	4	2
3	2	3	3	3	1	2	2	4	2	2	4	2	3	3	4	2
3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	4	1	4	1	4	2
4	3	4	4	4	1	1	1	4	1	1	4	1	4	1	4	1
4	4	4	4	4	1	1	1	4	1	1	4	1	4	1	4	1
4	4	4	4	4	1	1	1	1	1	1	4	1	4	1	4	1
3	1	4	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2
3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2
4	4	4	1	4	1	1	1	4	1	1	4	1	4	1	4	1

4	4	4	4	4	1	1	1	4	1	1	4	1	4	1	4	1
3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3	1	3	1	3	2
4	1	4	1	4	1	1	1	4	1	1	4	1	1	2	1	1
2	3	3	3	4	1	2	1	2	1	3	4	1	4	2	1	1
1	2	4	2	4	2	1	1	1	1	1	2	2	1	1	4	1
4	4	4	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
3	3	1	3	3	1	1	1	4	2	2	1	1	4	1	3	2
2	1	3	3	3	1	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2
4	1	4	1	4	1	1	1	1	1	1	4	1	4	1	4	1
3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2
3	2	4	4	4	1	1	1	4	1	1	4	1	4	1	4	1
4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	4	1
4	4	4	4	4	1	1	1	4	1	1	4	1	4	1	1	1
3	1	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2
4	4	4	3	4	4	1	1	4	1	1	1	1	4	1	4	1
4	4	4	4	4	1	1	1	4	1	1	4	1	4	1	4	1
4	4	4	4	4	1	1	1	1	1	1	4	1	1	1	4	1
2	3	3	2	3	2	2	2	4	2	3	3	2	3	2	3	2
2	3	3	3	3	2	2	1	3	2	2	3	2	3	2	3	2
1	2	3	3	3	1	1	2	3	2	2	3	1	1	2	2	1
1	2	1	2	3	1	2	2	1	2	2	3	2	3	2	3	2
3	3	3	3	3	2	1	1	2	1	2	3	1	1	1	3	1

**DATA UJI COBA INSTRUMEN VARIABEL STRES KERJA**

<b>Butir Soal Instrumen Stres Kerja</b>																			
<b>i1</b>	<b>i2</b>	<b>i3</b>	<b>i4</b>	<b>i5</b>	<b>i6</b>	<b>i7</b>	<b>i8</b>	<b>i9</b>	<b>i10</b>	<b>i11</b>	<b>i12</b>	<b>i13</b>	<b>i14</b>	<b>i15</b>	<b>i16</b>	<b>i17</b>	<b>i18</b>	<b>i19</b>	<b>i20</b>
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	1	1	1	1	1	1
1	1	1	3	1	5	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1
2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	3	2	2
2	2	2	2	2	1	3	1	2	2	3	4	2	3	2	2	2	4	2	2
2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2
1	2	3	2	1	2	2	2	1	2	2	1	1	1	1	3	3	3	2	1
2	3	2	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	4	2	2
1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	3	2	2	2	1	2	1	1
2	4	2	2	2	2	4	2	2	2	4	3	4	4	2	2	3	4	2	2
2	3	2	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	2	1	1	1	1	2
2	3	2	3	2	3	4	2	2	3	4	3	4	4	3	2	2	4	2	2
3	3	3	1	1	4	4	1	1	1	1	3	3	3	2	3	3	3	2	3
2	3	2	3	2	4	4	2	2	3	4	3	3	4	3	2	2	3	2	2
1	3	2	3	1	1	1	1	1	2	1	3	3	2	3	2	2	2	2	1
2	3	2	3	2	3	3	2	2	3	4	3	3	3	3	2	2	3	2	2
1	2	1	1	1	3	3	1	1	1	3	3	2	2	2	2	1	2	2	1
2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	4	2	3	4	2	2	3	4	2	2
2	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	4	3	2	3	4	2	2

1	4	1	1	1	2	3	1	1	2	1	3	2	3	1	1	2	2	1	1
2	3	2	3	3	2	3	2	2	2	4	3	3	4	2	2	3	4	2	2
1	1	1	1	1	4	4	1	1	1	3	1	3	2	2	2	2	2	2	1
1	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	1
1	2	2	2	1	2	4	1	1	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	1
2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	4	3	3	4	2	2	2	4	2	2
2	4	2	3	2	4	4	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2
2	3	3	3	2	4	4	2	2	2	4	3	3	4	3	2	2	4	2	2
2	4	2	1	1	4	4	2	1	2	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2
2	3	2	3	2	2	4	2	2	2	4	3	3	3	3	2	2	3	2	2
1	4	1	2	2	2	4	2	1	1	2	3	3	3	2	2	2	2	1	1
1	4	1	2	2	2	4	2	1	1	2	3	3	3	2	2	2	2	1	1
2	2	2	3	2	3	4	2	2	3	3	2	3	4	3	2	2	3	2	2
1	3	2	2	1	4	4	1	1	1	3	3	3	3	2	2	3	2	1	1
1	3	2	2	1	4	4	1	1	1	3	3	3	3	2	2	3	2	1	1
1	4	1	2	1	4	4	1	1	1	4	4	3	2	2	2	1	1	1	1
2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	4	2	2
2	3	3	2	2	4	3	2	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	2
2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	4	2	3	4	3	2	2	3	2	2
2	3	2	3	2	3	4	2	2	3	4	3	4	3	2	2	2	3	2	2
3	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	4	3	2	2	4	2	3
2	4	3	3	2	3	4	2	2	3	4	2	3	4	2	2	2	4	2	2

## HASIL UJI VALIDITAS VARIABEL

### Variabel Beban Kerja

NO Aitem	Corrected item- Total Correlation	Standar Validitas	Keterangan
1	.726	0,3	Valid
2	.682	0,3	Valid
3	.763	0,3	Valid
4	.539	0,3	Valid
5	-.073	0,3	Tidak Valid
6	.460	0,3	Valid
7	.220	0,3	Tidak Valid
8	-.043	0,3	Tidak Valid
9	-.141	0,3	Tidak Valid
10	.262	0,3	Tidak Valid
11	.242	0,3	Tidak Valid
12	.356	0,3	Valid
13	.358	0,3	Valid
14	-.062	0,3	Tidak Valid
15	.342	0,3	Valid
16	.726	0,3	Valid
17	.538	0,3	Valid
18	.523	0,3	Valid
19	.078	0,3	Tidak Valid
20	-.192	0,3	Tidak Valid
21	-.272	0,3	Tidak Valid
22	-.011	0,3	Tidak Valid
23	.346	0,3	Valid
24	.315	0,3	Valid
25	.323	0,3	Valid

26	-.353	0,3	Tidak Valid
27	-.003	0,3	Tidak Valid
28	.002	0,3	Tidak Valid
29	.483	0,3	Valid
30	.600	0,3	Valid

### Variabel Lingkungan Kerja

NO Aitem	Corrected item- Total Correlation	Standar Validitas	Keterangan
1	.655	0,3	Valid
2	.772	0,3	Valid
3	.773	0,3	Valid
4	.627	0,3	Valid
5	.744	0,3	Valid
6	-.258	0,3	Tidak Valid
7	.801	0,3	Valid
8	.626	0,3	Valid
9	.639	0,3	Valid
10	.703	0,3	Valid
11	.751	0,3	Valid
12	.562	0,3	Valid
13	.731	0,3	Valid
14	.723	0,3	Valid
15	.757	0,3	Valid
16	-.040	0,3	Tidak Valid
17	-.238	0,3	Tidak Valid

### Variabel Stres Kerja

<b>NO Aitem</b>	<b>Corrected item- Total Correlation</b>	<b>Standar Validitas</b>	<b>Keterangan</b>
1	.717	0,3	Valid
2	.470	0,3	Valid
3	.583	0,3	Valid
4	.675	0,3	Valid
5	.763	0,3	Valid
6	.320	0,3	Valid
7	.608	0,3	Valid
8	.719	0,3	Valid
9	.800	0,3	Valid
10	.715	0,3	Valid
11	.797	0,3	Valid
12	.417	0,3	Valid
13	.423	0,3	Valid
14	.689	0,3	Valid
15	.476	0,3	Valid
16	.407	0,3	Valid
17	.551	0,3	Valid
18	.805	0,3	Valid
19	.663	0,3	Valid
20	.713	0,3	Valid

## PERMOHONAN MENJADI RESPONDEN

Assalamualaikum Wr. Wb

Selamat Pagi/Siang/Sore

Perkenalkan nama saya Magda Achlaa Amany mahasiswi fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang Angkatan 2020, saat ini saya sedang melakukan penelitian guna menyelesaikan tugas akhir saya yang berjudul “PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP TINGKAT STRES KERJA PADA ANGGOTA POLISI DI POLRESTA MALANG” Kuesioner ini dibuat sebagai data penelitian skripsi sebagai tugas akhir kuliah.

Saya memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk ikut berpartisipasi dalam pengisian kuesioner ini sesuai dengan keadaan dan kondisi saudara saat ini dan diharapkan diisi sejujur-jujurnya. Dalam pengisiannya tidak ada jawaban yang salah ataupun benar. Sesuai dengan kode etik Psikologi saya akan merahasiakan seluruh data pribadi dan hanya digunakan untuk kepentingan penelitian skripsi, sehingga dalam pengerjaan kuesioner ini data responden terjaga kerahasiannya.

Kriteria untuk pengisian kuesioner yaitu:

1. Laki-laki/Perempuan
2. Anggota polisi di Polresta Malang

Terimakasih atas kesediaan dan kerjasamanya. Semoga kebaikan anda menjadi nilai ibadah dan mendapatkan balasan kebaikan, Aamiin.

Wassalamualaikum Wr. Wb

Hormat saya,

Magda Achlaa Amany

## SURAT IZIN PENELITIAN



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG  
FAKULTAS PSIKOLOGI**

Jalan Gajayana 50 Malang, 65144, Telepon: 0341-558916, Website: fpsi.uin-malang.ac.id

No. : 227 /FPsi.1/PP.009/2/2024  
Perihal : IZIN PENELITIAN SKRIPSI

06 Februari 2024

Kepada Yth.  
**Kepala POLRESTA Malang Kota**  
**Jl. Jaks Agung Suprpto No.19, Samaan, Kec. Klojen,**  
**Kota Malang, Jawa Timur 65112**  
di  
Malang

Dengan hormat,  
Dalam rangka pengembangan keilmuan bagi mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, maka dengan ini kami mohon kepada Bapak/Ibu memberikan kesempatan untuk melakukan penelitian skripsi kepada:

Nama / NIM	: MAGDA ACHLAA AMANY / 200401110246
Tempat Penelitian	: POLRESTA Malang Kota
Judul Skripsi	: PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP TINGKAT STRESS KERJA PADA ANGGOTA POLISI DI POLRESTA MALANG
Dosen Pembimbing	: 1. Abd. Hamid Cholili, M.Psi., Psikolog 2. Andik Rony Irawan, M.Si.
Tanggal Penelitian	: 08-02-2024 s.d 10-02-2024
Model Kegiatan	: Online

Demikian permohonan ini kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya kami sampaikan terimakasih.



Tembusan:  
1. Dekan;  
2. Para Wakil Dekan;  
3. Ketua Jurusan;  
4. Arsip.



3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	43
3	4	2	2	2	4	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	44
3	3	3	2	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	2	46
3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	44
3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	45
3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	43
3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	46
3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	45
2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	45
3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	46
2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	44
3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	42
3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	42
2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	43
3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	45
2	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	42
3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	41
3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	44
3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	45
3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	47
3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	43

3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	42
2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	45
3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	45
3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	46
3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	40
2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	43
3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	44
2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	42
3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	45
2	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	42
2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	42
2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	44
3	2	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	42
3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	45
2	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	41
2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	44
2	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	42
2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	40
2	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	42
3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	44
2	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	42
2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	44

3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	46
2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	40
3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	43
2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	43
3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	44
2	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	43
3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	45
2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	41
3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	44
3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	44
2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	46
3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	46
3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	44
2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	44
3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	44
3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	42
2	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	40
2	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	42
2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	42
3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	45
3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	47
3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	44



**DATA PENELITIAN VARIABEL LINGKUNGAN KERJA**

<b>BUTIR SOAL INSTRUMEN LINGKUNGAN KERJA</b>														<b>Jml</b>
<b>i1</b>	<b>i2</b>	<b>i3</b>	<b>i4</b>	<b>i5</b>	<b>i6</b>	<b>i7</b>	<b>i8</b>	<b>i9</b>	<b>i10</b>	<b>i11</b>	<b>i12</b>	<b>i13</b>	<b>14</b>	
4	4	4	4	4	1	3	4	4	4	4	4	4	4	52
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
4	4	4	3	3	1	2	3	3	3	3	3	3	3	42
4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	3	4	4	4	51
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42
3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	42
3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	44
3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	45
3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	45
3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	47
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42
3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	46
4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	46
3	3	3	3	3	2	4	3	3	4	3	4	3	3	44
3	3	4	3	3	2	3	3	3	4	3	4	3	3	44
3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	45
3	3	3	3	3	2	4	3	3	4	3	3	3	3	43
3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	46

3	3	3	3	4	2	3	3	3	4	3	3	3	3	43
4	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	4	3	44
3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	43
3	3	3	4	3	2	3	4	4	3	4	3	3	3	45
3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	4	43
3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	45
3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	46
4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	46
3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	43
3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	42
3	3	3	3	3	2	4	4	3	4	3	4	3	3	45
3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	42
4	4	3	3	4	2	3	3	3	4	3	3	3	3	45
3	4	3	3	3	2	3	4	3	3	4	3	3	3	44
3	3	4	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	43
4	3	3	3	3	2	2	3	3	3	4	3	4	3	43
3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	43
3	3	3	4	3	2	3	3	4	3	3	2	4	3	43
3	3	3	4	3	2	4	3	3	3	3	3	4	3	44
3	3	3	4	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	43
3	3	3	4	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	43
4	3	3	3	3	2	3	4	3	3	4	3	3	3	44

3	3	3	4	3	2	2	3	3	4	3	3	3	4	43
3	4	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	43
3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	41
3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	39
3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	40
3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	4	3	41
3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	39
3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	39
3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	43
3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	36
3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	40
3	3	3	3	3	2	2	3	3	4	3	3	3	3	41
3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	41
3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	40
3	3	4	3	3	2	3	3	3	4	4	3	3	3	44
3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	40
3	3	3	4	3	2	2	3	3	3	3	4	3	3	42
3	4	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	4	42
3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	41
3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	42
3	3	4	3	3	2	2	3	3	3	3	4	3	3	42
3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	39

4	3	3	3	3	2	3	4	3	4	3	3	4	3	45
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	40
3	4	3	3	4	2	2	3	3	3	4	3	3	4	44
3	3	3	3	4	2	3	3	3	4	3	3	3	3	43
3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	39
3	3	4	3	3	2	2	3	3	4	3	3	4	3	43
3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	41
3	4	3	4	3	2	2	3	3	3	3	3	3	4	43
3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	39
3	3	4	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	41
3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	38
3	4	3	3	3	2	2	3	2	3	3	4	3	4	42
3	3	4	3	3	2	2	3	3	3	3	4	3	3	42
3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	39
3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	3	4	3	3	38
3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	39
3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	39
3	2	2	3	3	2	2	3	3	4	4	3	3	2	39
3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	40
3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	4	3	3	3	43
3	4	3	3	3	2	3	3	4	3	3	4	3	3	44
3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	40

3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	41
3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	4	3	43
3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	40
3	4	3	3	3	2	2	4	3	3	4	3	3	3	43
3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	40
3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	40
3	4	4	3	3	2	3	3	4	3	3	4	3	3	45
3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	41
3	4	3	3	3	2	2	3	3	3	3	4	3	3	42
3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	4	3	3	39
3	3	4	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	43
3	4	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	4	3	44
3	3	4	3	3	2	3	4	3	3	3	4	3	3	44
3	4	3	3	3	2	2	4	3	3	3	4	3	3	43
2	3	2	3	3	4	4	4	4	2	2	2	2	2	39
3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	48

**DATA PENELITIAN VARIABEL STRES KERJA**

<b>BUTIR SOAL INSTRUMENSTRES KERJA</b>																				<b>Jml</b>
<b>i1</b>	<b>i2</b>	<b>i3</b>	<b>i4</b>	<b>i5</b>	<b>i6</b>	<b>i7</b>	<b>i8</b>	<b>i9</b>	<b>i10</b>	<b>i11</b>	<b>i12</b>	<b>i13</b>	<b>i14</b>	<b>i15</b>	<b>i16</b>	<b>i17</b>	<b>i18</b>	<b>i19</b>	<b>i20</b>	
2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	50
2	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	54
3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	4	3	3	2	56
2	3	3	3	2	4	3	2	2	3	4	3	3	4	3	2	3	3	2	2	56
3	3	2	3	2	4	2	3	2	2	4	2	3	4	2	2	4	2	3	3	55
2	2	3	2	2	3	2	3	3	3	4	2	3	4	2	2	3	3	2	3	53
2	3	2	3	2	4	3	2	2	3	3	3	2	3	2	2	3	4	3	2	53
2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3	3	2	4	3	2	2	4	2	3	52
3	3	3	2	3	4	2	2	2	2	3	2	3	4	3	2	4	4	2	2	55
3	4	3	3	2	2	4	2	2	2	2	4	4	3	3	2	2	4	2	2	55
2	3	3	2	3	4	4	3	2	2	2	3	3	3	3	2	4	4	2	3	57
2	3	2	3	2	3	4	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	4	2	2	53
2	3	2	3	2	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	54
2	3	2	3	2	3	3	2	2	3	4	3	3	3	2	2	2	4	2	2	52
2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	47
2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	4	3	3	3	2	2	3	3	2	2	51
2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	50
2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	49

2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	51
2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	2	4	2	2	49
3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	49
3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3	2	2	47
2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	49
2	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	53
2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	45
2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	3	2	2	45
2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	4	3	2	3	3	3	3	4	2	2	51
2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	2	4	3	2	2	3	2	2	48
3	3	3	3	2	3	4	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	50
2	3	3	3	2	2	4	2	2	2	2	4	3	3	3	2	2	3	2	2	51
2	3	2	3	2	3	4	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	4	2	2	52
2	3	3	3	2	3	4	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	4	2	2	54
2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	51
2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	47
2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	47
2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	49
2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	50
2	3	2	2	2	3	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	47
2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	47
2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	46

2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	47
2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	51
2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	50
2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	49
3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	48
2	3	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	49
2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	51
2	3	3	2	3	3	3	3	2	3		3	3	3	3	2	3	3	2	3	52
2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	51
2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	3	46
3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	49
2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	49
3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	52
2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	45
3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	2	51
2	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	48
2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3	2	2	46
2	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	52
2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	49
2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	46
2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	3	2	2	48
2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	51

2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	51
2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	48
2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	50
3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	44
2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	46
2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	3	2	2	48
2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	49
3	3	2	3	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	47
2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	47
2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	49
2	2	2	2	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	48
2	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	2	50
2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	46
2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	47
2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	46
2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	47
2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	48
2	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	2	2	3	3	2	3	50
2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	3	3	2	3	3	2	2	49
2	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	51
2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	50
2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	50

2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	50
2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	44
2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	43
2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	48
2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	45
2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	45
2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	47
2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	50
2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	46
2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	47
2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	47
2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	48
2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	48
2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	49
2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	50
2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	47