

---

# **Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja Anggota Polisi Di Kepolisian Sektor Wilayah Kabupaten Timor Tengah Selatan**

**Nincia Y. Manu<sup>1\*</sup>, Erni Raster Klau<sup>2\*</sup>, Fredericksen Victoranto Amseke<sup>3\*</sup>**

<sup>1</sup>Universitas Nusa Cendana Kupang

<sup>2</sup>Universitas Nusa Cendana Kupang

<sup>3</sup>Institut Agama Kristen Negeri (IAKN) Kupang

## **Email:**

[dedyamseke@gmail.com](mailto:dedyamseke@gmail.com) (Fredericksen V Amseke)

\*Corresponding author

## **Sitasi:**

Nincia Y. Manu, Erni R. Klau, Fredericksen V. Amseke. Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja Anggota Polisi Di Kepolisian Sektor Wilayah Kabupaten Timor Tengah Selatan. *Humanlight Journal of Psychology*. Vol.3, No.1, 2022, pp.36-50

**Diterima:** 20 Februari, 2022; **Disetujui:** 17 Mei, 2022; **Dipublikasikan:** 28 Juni, 2022

---

## **Abstract**

*This study aims to find out what factors influence the work stress of police members in the TTS Regency Regional Police Department. This research is a regression analysis research with a quantitative approach. The research sampling obtained using a total sampling technique involving 64 members of the yaggi Police in the Niki-niki, Batu Putih, South Mollo, and North Mollo, District of South Central Timor. This type of research is an experiment using the results of the T test show the variables of work factors have a positive and significant effect on work stress, while the factors outside of work have a positive but not significant effect. Furthermore, the aspects of the work factors that have the most influence on work stress are aspects of individual routine work factors because the significant value is  $0.001 < 0.005$  and R square is 17%. The aspects of work factors that have the lowest influence on job stress are aspects of opportunity participation because the significance value is  $0.147 > 0.05$ , and R square 0.8%. while the aspects of the variables outside the work that have most influence on work stress are aspects of life structure improvement because the significant value is  $0.103 > 0.05$  and R square is 4.2%. and the aspects of the lowest influence were the flexibility or rigid aspects, obtained a significant value of  $0.925 > 0.5$ .*

**Keywords:** *work stress, work factors*

## **Abstrak**

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui faktor-faktor apa yang mempengaruhi stres kerja anggota polisi di lingkungan Kepolisian Daerah Kabupaten TTS. Penelitian ini merupakan penelitian analisis regresi dengan pendekatan kuantitatif. Pengambilan sampel penelitian diperoleh dengan menggunakan teknik total sampling dengan melibatkan 64 anggota Polsek di Niki-niki, Batu Putih, Mollo Selatan, dan Mollo Utara, Kabupaten Timor Tengah Selatan. Jenis

penelitian ini adalah eksperimen dengan menggunakan hasil penelitian. Hasil uji t menunjukkan variabel faktor kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja, sedangkan faktor di luar pekerjaan berpengaruh positif tetapi tidak signifikan. Selanjutnya aspek faktor kerja yang paling berpengaruh terhadap stres kerja adalah aspek faktor pekerjaan rutin individu karena nilai signifikansi  $0,001 < 0,005$  dan R square sebesar 17%. Aspek faktor kerja yang memiliki pengaruh paling rendah terhadap stres kerja adalah aspek partisipasi kesempatan karena nilai signifikansi  $0,147 > 0,05$ , dan R square 0,8%. Sedangkan aspek variabel di luar pekerjaan yang paling berpengaruh terhadap stres kerja adalah aspek perbaikan struktur kehidupan karena nilai signifikansi sebesar  $0,103 > 0,05$  dan R square sebesar 4,2%. dan aspek yang paling rendah pengaruhnya adalah aspek fleksibilitas yang diperoleh nilai signifikan  $0,925 > 0,5$ .

**Kata kunci: Stres kerja, Faktor-faktor pekerjaan**

### **Pendahuluan**

Menurut UU RI No. 2 Tahun 2002 POLRI bertujuan mewujudkan keamanan dalam negeri yang meliputi terselenggaranya perlindungan dan pelayanan kepada masyarakat serta terbinanya ketentraman. POLRI secara umum berwenang dalam menerima laporan, membantu menyelesaikan perselisihan warga, melaksanakan pemeriksaan khusus, melakukan pengawasan, mencari barang bukti, memberikan izin kegiatan serta melakukan penangkapan dan penyitaan. Polisi diwajibkan siap siaga 24 jam artinya ketika masyarakat membutuhkan, kepolisian akan membantu (Putra, 2016).

Kepolisian Sektor atau disingkat POLSEK adalah unsur pelaksana tugas pokok fungsi Kepolisian di wilayah kecamatan yang berada di bawah Kepolisian Resor (POLRES) dengan beranggota lebih sedikit dibandingkan POLRES. Menurut Kapospol Mollo Barat, jumlah anggota Polisi yang bertugas di setiap POLSEK di wilayah kecamatan minimal 15 orang, dengan ketentuan untuk tercapainya kestabilan keamanan dimasyarakat maka aturannya 1:1000 artinya setiap anggota Polisi mengontrol 1000 jiwa. Namun kebijakan pembagian anggota Polisi disetiap POLSEK disesuaikan dengan jumlah anggota Polisi yang tersedia.

Di Kabupaten Timor Tengah Selatan (TTS) terdapat 14 Kepolisian Sektor yang berada di bawah kepolisian Resor TTS. Anggota Polisi yang bertugas disetiap POLSEK Wilayah Kabupaten TTS berjumlah kurang lebih 16 orang yang menangani lebih dari 2 (dua) kecamatan, dengan jumlah penduduk 25.232 orang dan luas wilayah kerja 412,01 KM<sup>2</sup>. Luasnya wilayah kerja dengan kondisi jalan raya di pedesaan yang rusak dalam melaksanakan tugas anggota Polisi membutuhkan waktu perjalanan 1 (satu) jam hingga 2 (dua) jam untuk tiba di tempat tugas (DB & ET).

Hasil wawancara dengan 2 (dua) anggota Polisi di POLSEK Siso menjelaskan bahwa dalam sehari anggota Polisi menangani 2 (dua) kasus. Kasus yang paling sering ditangani yaitu kasus pencurian dan perkelahian. Tetapi kurangnya jumlah anggota Polisi dalam memberikan pelayanan berakibat anggota Polisi terkadang mengalami kesulitan ketika menangani kasus dan ketika menghadapi masyarakat dalam jumlah yang lebih banyak. Selain menangani kasus di lapangan, anggota Polisi di POLSEK pun memiliki beragam tugas dan tanggung jawab lain dalam bekerja. Adapun tugas lain yang dilakukan anggota Polisi seperti pembuatan laporan kerja, patroli, terlibat dengan kegiatan masyarakat misalnya berpartisipasi dalam rapat desa, pengawasan kegiatan desa, memberikan sosialisasi dan kegiatan lainnya dimasyarakat (AM & SF).

Berdasarkan beragam tugas tersebut, karena kekurangan anggaran dan tidak tersedianya fasilitas berupa kendaraanan tempat tinggal di desa yang jauh, mengakibatkan anggota Polisi kesulitan melaksanakan tugas tersebut. Selain kesulitan yang dimaksud ditemukan pula hal lain seperti tugas yang diberikan kepada anggota Polisi tidak sesuai dengan kemampuannya, karena setiap anggota Polisi memiliki kemampuan kerja yang berbeda-beda. Dengan demikian berakibat pada anggota Polisi merasa khawatir akan keselamatannya, sehingga ada anggota Polisi yang menghindari tugas, menunda-nunda, bahkan terdapat anggota Polisi yang absen pada jam kerja dan mendapatkan penanganan disiplin. Kemudian, dijelaskan bahwa dalam menjalankan peran sebagai anggota Polisi, adapun peran lain adalah sebagai kepala keluarga (AM & SF). Permasalahan tersebut mengakibatkan beberapa keluhan yakni kelelahan fisik, susah tidur, mengalami sakit pinggang dan sakit punggung karena melakukan penyelidikan kasus selama sehari-hari, sakit pada lambung karena keterlambatan jam makan sehingga mengakibatkan pusing (DB & ET).

Berdasarkan pada permasalahan dan gejala tersebut diasumsikan banyaknya tuntutan tugas yang dihadapi aparat Kepolisian dalam melaksanakan tugas diprediksi sangat berisiko terhadap munculnya stres kerja (Nugrahini, 2014). Berita pada Tahun 2017 ditemukan 2 (dua) fenomena yaitu anggota Polisi bunuh diri dengan cara menembak kepalanya dan menggantung diri. Sebanyak 7 (tujuh) orang anggota Polisi di Indonesia yang melakukan aksi bunuh diri, termasuk seorang anggota POLRES Kupang NTT Aiptu Fransisco De Araujo (Liputan6.com 03/12/2018).

Berdasarkan pada kenyataan di atas, stres kerja yang tidak dapat diatasi dengan baik biasanya akan berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi dengan lingkungannya,

baik di dalam pekerjaan maupun di luar pekerjaannya. Maka itu stres kerja dianggap sebagai suatu pemicu yang tidak mudah diselesaikan. Munandar, (2008) mengartikan stres kerja adalah respon individu terhadap stresor dalam pekerjaan yang mampu menyebabkan seseorang tidak berfungsi optimal dalam bekerja.

Wijono (2014) menuliskan ada berbagai sumber stres kerja yang digolongkan menjadi 2 (dua) faktor, yaitu faktor pekerjaan dan faktor di luar pekerjaan (Wijono, 2014). Sementara itu, Nugrahini, (2014) membuktikan hal serupa bahwa, stres kerja anggota Polisi di Polresta Surakarta dipengaruhi oleh faktor beban kerja, dukungan sosial, dan gaya kepemimpinan. Berbeda dengan hasil penelitian Musangadah (2015) bahwa stressor yang mempengaruhi stres kerja pustakawan di Sunan Kalijaga Yogyakarta adalah tuntutan dari luar pekerjaan yang memberikan pengaruh paling besar.

Berdasarkan uraian tersebut maka peneliti tertarik untuk meneliti tentang analisis faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja anggota Polisi di Kepolisian Sektor Wilayah Kabupaten Timor Tengah Selatan.

### **Metode Penelitian**

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan variabel penelitian yaitu faktor-faktor di dalam dan di luar pekerjaan dan variabel stres kerja. Lokasi penelitian dilakukan empat Kepolisian Sektor (POLSEK) yaitu POLSEK Siso, Mollo Utara, Batu Putih, dan POLSEK Niki-Niki Kabupaten Timor Tengah Selatan yang melibatkan sampel 64 orang yang berjenis kelamin laki-laki dengan rentang usia 23-50 tahun ke atas dengan masa kerja kurang lebih 4 tahun hingga 20 tahun.

Teknik pengambilan sampel menggunakan total sampling. Pengumpulan data dengan menggunakan skala psikologi sebagai alat ukur dan skala yang di gunakan jenis skala likert. Skala penelitian ini berbentuk tipe pilihan dan tiap item diberi 5 (lima) pilihan jawaban yaitu sangat sesuai (SS), sesuai (S), Netral (N), tidak sesuai (TS), dan sangat tidak sesuai (STS). Skala disajikan dalam Bentuk pernyataan yang mendukung (favorabel) dan pernyataan yang tidak mendukung (unfavorabel). Skala psikologi yang dibagikan yakni skala stres kerja, skala faktor-faktor pekerjaan, dan skala faktor-faktor di luar pekerjaan.

Skala stres kerja mengacu pada aspek stress kerja dari Zainal, Hadad dan Ramly (2017) meliputi aspek fisiologis, psikologis dan aspek perilaku dengan 47 terbukti valid dengan menggunakan uji koefisien corrected item total correlation yang berada pada rentang nilai 0.397 – 0.813 dengan koefisien reliabilitas diperoleh nilai Alpha Cronbach's sebesar 0,744.

Skala faktor-faktor dalam pekerjaan dibuat menurut Wijono (2014) yang terdiri dari stress peran, peluang partisipasi, pekerjaan ruti, tanggung jawab dan faktor-faktor organisasi dengan 30 terbukti valid dengan menggunakan uji koefisien corrected item total correlation yang berada pada rentang nilai nilai 0,397-0.724 dengan koefisien reliabilitas ditemukan nilai Alpha Cronbach's sebesar 0,717.

Skala faktor-faktor di luar pekerjaan dibuat menurut Wijono (2014) yang terdiri dari perubahan-perubahn struktur kehidupan, fleksibilitas, dan kemampuan 30 terbukti valid dengan menggunakan uji koefisien corrected item total correlation yang berada pada rentang nilai 0,397-0.715 dengan koefisien reliabilitas ditemukan nilai Alpha Cronbach's sebesar 0,735.

Teknik analisis data menggunakan analisis regresi berganda untuk mengetahui apakah antara variabel bebas dengan variabel terikat mempunyai pengaruh yang berarti atau tidak, dan di ujikan dengan menggunakan dua variabel bebas (Azwar, 2010). Data diolah menggunakan program statistik SPSS versi 22.0

## Hasil

Deskripsi hasil data stress kerja, faktor-faktor di dalam pekerjaan dan faktor-faktor di luar pekerjaan dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel 1.**

Hasil Data Stres Kerja

Kategori	Range	N	%	Mean	Standar Deviasi
Sangat Rendah	$47 \leq x < 82.25$	0	0%	117.5	13.35
Rendah	$82.25 \leq x < 117.5$	7	10.94%		
Tinggi	$117.5 \leq x < 152.75$	54	84.38%		
Sangat Tinggi	$152.75 \leq x < 188$	3	4,68%		
Jumlah		64	100%		

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa data stres kerja anggota Polisi di Kepolisian Sektor Wilayah Kabupaten TTS mempunyai stres kerja rendah 10.94%, stres kerja kategori tinggi 84.38%, dan stres kerja kategori sangat tinggi 4.68%. Nilai Rata-rata diperoleh sebesar 117.5 yang termasuk dalam kategori rendah. Skor minimal adalah sebesar 47 dan skor maksimal adalah 188 dengan standar deviasi 13.35.

**Tabel 2.**

Hasil Data Faktor-faktor dalam Pekerjaan

Kategori	Range	N	%	Mean	Standar Deviasi
Sangat Rendah	$30 \leq x < 52.5$	0	0%	75	7.73
Rendah	$52.5 \leq x < 75$	0	0%		
Tinggi	$75 \leq x < 97.5$	27	42.19%		
Sangat Tinggi	$97.5 \leq x < 120$	37	57,81%		
Jumlah		64	100%		

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa interval faktor-faktor pekerjaan pada anggota polisi di Kepolisian Sektor Wilayah Kabupaten TTS berada pada kategori tinggi, sebesar 42.19% dan yang berada dalam kategori sangat tinggi sebesar 57,81%. Nilai Rata-rata diperoleh sebesar 75 yang termasuk dalam kategori rendah. Skor minimal adalah sebesar 30 dan skor maksimal adalah 120 dengan standar deviasi 7.73.

**Tabel 3.**

Hasil Data Faktor-faktor di luar Pekerjaan

Kategori	Range	N	%	Mean	Standar Deviasi
Sangat Rendah	$30 \leq x < 52.5$	0	0%	75	6.55
Rendah	$52.5 \leq x < 75$	0	0%		
Tinggi	$75 \leq x < 97.5$	18	28.13%		
Sangat Tinggi	$97.5 \leq x < 120$	46	71.87%		
Jumlah		64	100%		

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa interval faktor-faktor di luar pekerjaan pada anggota Polisi di Kepolisian Sektor Wilayah Kabupaten TTS berada dalam kategori tinggi sebesar 28.13%, dan kategori sangat tinggi sebesar 71.87%. Nilai Rata-rata diperoleh sebesar 75 yang termasuk dalam kategori rendah. Skor minimal adalah sebesar 30 dan skor maksimal adalah 120 dengan standar deviasi 6.55.

**Tabel 4.**

Ringkasan hasil analisis regresi berganda uji simultan F

Hubungan	F	P	Keterangan	Kesimpulan
Faktor-Faktor Pekerjaan dengan Stres Kerja	3,358	0,041	$0,041 < 0,05$	Hipotesis diterima

Berdasarkan tabel 4 di atas, diperoleh nilai  $F_{hit}$  sebesar 3.358 dengan signifikansi sebesar  $0.041 < 0.05$ . Adapun kriteria untuk mengetahui seluruh variabel independen dapat berpengaruh terhadap stres kerja yaitu nilai signifikan  $< 0.05$  dan nilai  $F_{hit} > F_{tab}$  sebesar 3.15, karena nilai yang diperoleh  $F_{hit} > F_{tab}$ , dengan nilai signifikan  $< 0.05$ , Artinya kedua variabel independen yakni faktor-faktor pekerjaan dan faktor-faktor di luar pekerjaan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap stres kerja. Maka hipotesis alternatif ( $H_a$ )

diterima, artinya ada pengaruh positif dan signifikan faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja pada anggota Polisi di Kepolisian Sektor Wilayah Kabupaten Timor Tengah Selatan dan menolak  $H_0$ .

**Tabel 5.**

Ringkasan hasil nilai koefisien determinasi (R Square)

Model	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.243	0.070	12.87756

Dari tabel 5 diperoleh R square sebesar 0.243 atau 24.3%, artinya proporsi varians dari stres kerja yang dijelaskan oleh semua variabel independen adalah sebesar 24.3% sedangkan sisanya 75.7% dipengaruhi oleh faktor lain atau variabel di luar penelitian ini.

**Tabel 6.**

Ringkasan Hasil Analisis Regresi Berganda Uji Parsial (Uji t)

Hubungan	B	t	P	Nilai	Keterangan
Faktor-faktor dalam pekerjaan dengan Stres Kerja	0,304	2,471	0,016	0,016 < 0,05	Signifikan
Faktor-faktor di luar pekerjaan dengan Stres Kerja	0,046	0,376	0,708	0,708 < 0,05	Tidak Signifikan

Tabel 6 merupakan ringkasan hasil uji hipotesis secara parsial (t) yang menunjukkan bahwa faktor-faktor dalam pekerjaan memiliki nilai koefisien beta positif sebesar 0.304, serta  $t_{hit}$  sebesar  $2.471 > t_{tab}$  1.669 dengan tingkat signifikan sebesar  $0,016 < 0.05$  yang berarti bahwa variabel faktor-faktor pekerjaan secara positif dan signifikan mempengaruhi stres kerja anggota Polisi di POLSEK. Sedangkan untuk variabel faktor-faktor di luar pekerjaan dengan stres kerja memiliki nilai koefisien beta yang positif yakni 0.046, dan nilai  $t_{hit}$   $0.376 < 1.669$  dengan taraf signifikan  $0.708 > 0.05$  sehingga pada variabel faktor-faktor di luar pekerjaan secara positif mempengaruhi stres kerja anggota Polisi di POLSEK tetapi tidak signifikan.

**Tabel 7.**

Hasil Uji Aspek-aspek Variabel Faktor Faktor Pekerjaan

Aspek	R Square	Beta	T	Sig <0.05
Faktor yang berkaitan dengan pekerjaan (Pekerjaan Rutin)	0.175 (17.5%)	0.419	3.632	0.001
Stres Peran	0.047 (4.7%)	0.218	1.757	0.084
Peluang Partisipasi	0.008 (0.8%)	0.183	1.468	0.147
Tanggung Jawab	0.034 (3.4%)	0.089	0.705	0.483
Faktor-Faktor Organisasi	0.019 (1.9%)	0.138	1.101	0.275

Dari tabel 7 di atas, hasil perhitungan pengaruh aspek-aspek variabel faktor-faktor pekerjaan terhadap stres kerja terlihat bahwa hanya aspek pekerjaan rutin yang paling berpengaruh positif dan signifikan, sedangkan aspek lainnya tidak signifikan. Hal ini didasarkan pada hasil uji regresi tersebut, menunjukkan aspek pekerjaan rutin memiliki nilai koefisien beta positif sebesar 0.419, dengan tingkat signifikannya sebesar  $0,001 < 0.05$ , dan nilai besar pengaruhnya atau R square sebesar 17.5%.

Sedangkan pada aspek stres peran berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap stres kerja karena memiliki nilai signifikan  $0.084 > 0.05$ , dengan besar pengaruh atau R square sebesar 4.7%. Aspek peluang partisipasi juga berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap stres kerja karena nilai signifikannya sebesar  $0.147 > 0.05$  dan nilai R square 0.8%. Kemudian aspek tanggung jawab juga berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap stres kerja, karena memiliki nilai signifikan sebesar  $0.483 > 0.05$  dengan besar pengaruhnya atau R square 3.4%. Selanjutnya aspek faktor organisasi juga berpengaruh positif dan tidak signifikan karena nilai signifikannya  $0.275 > 0.05$  terhadap stres kerja dengan besar pengaruhnya sebesar 1.9%.

Selanjutnya dilakukan juga perhitungan pengaruh aspek-aspek dari variabel faktor-faktor di luar pekerjaan terhadap stres kerja. adapun hasil perhitungan tersebut dapat di lihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 8.**

Hasil Uji Aspek-aspek Variabel Faktor Faktor di luar Pekerjaan

Aspek	R Square	Beta	T	Sig <0.05
Perubahan-perubahan struktur kehidupan	0.042 (4.2%)	0.206	1.656	0.103
Fleksibel / kaku	0.000 (0%)	-0.012	-0.095	0.925
Kemampuannya	0.004 (0.4%)	-0.061	-0.484	0.630

Dari tabel di atas, hasil perhitungan pengaruh aspek-aspek variabel faktor-faktor di luar pekerjaan terhadap stres kerja terlihat bahwa hanya aspek perubahan-perubahan struktur kehidupan yang paling berpengaruh positif tapi tidak signifikan stres kerja karena memiliki nilai beta positif 0.206 dengan nilai signifikannya sebesar  $0.103 < 0.05$ . Sedangkan aspek fleksibel atau kaku berpengaruh negatif dan tidak signifikan karena diperoleh nilai beta negatif sebesar -0.012 dengan signifikannya  $0.925 < 0.05$ . Aspek kemampuan juga berpengaruh negatif dan tidak signifikan karena diperoleh nilai beta negatif -0.061 dengan tingkat signifikannya sebesar 0.630.

## Diskusi

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini terbukti terdapat pengaruh positif dan signifikan faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja anggota Polisi di Kepolisian sektor wilayah kabupaten TTS. Hal ini ditunjukkan dari hasil perolehan nilai koefisien  $F_{hit}$  sebesar 3.358 dengan taraf signifikansi sebesar 0.041 ( $p < 0.05$ ), yang artinya bahwa kedua variabel independen yakni faktor-faktor pekerjaan dan faktor-faktor di luar pekerjaan secara serentak atau bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja.

Berdasarkan hasil penelitian juga ditemukan bahwa anggota polisi di Kepolisian Sektor Wilayah Kabupaten TTS terbanyak berada pada tingkat kategori stres kerja yang tinggi sebesar 84.38%. Anggota polisi di kepolisian sektor wilayah kabupaten TTS memiliki stres kerja tinggi juga didukung oleh hasil pengambilan data awal anggota Polisi mengakui dalam bekerja Polisi dituntut untuk siap siaga dalam menjalankan tugas, namun karena kurangnya jumlah anggota sehingga anggota Polisi yang bertugas di POLSEK memiliki beban kerja yang besar dalam bertugas, hal tersebut membuat anggota Polisi memiliki waktu istirahat yang kurang. Stres kerja yang dialami anggota Polisi di POLSEK Wilayah Kabupaten TTS dapat digolongkan ke dalam jenis stres kerja yang ke dua yakni distress yang merupakan akibat negatif yang merugikan dari stres, misalnya perasaan bosan, frustrasi, kecewa, kelelahan fisik, gangguan tidur, mudah marah, sering melakukan kesalahan dalam pekerjaan, timbul sikap keraguan, menurunnya motivasi dan lain-lain.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Wijono, (2014) bahwa stres kerja dipengaruhi berbagai sumber yang digolongkan menjadi 2 faktor, yaitu faktor-faktor pekerjaan dan faktor-faktor di luar. Faktor-faktor pekerjaan yang mempengaruhi stres kerja meliputi, pertama, berkaitan dengan pekerjaan rutin individu itu sendiri merupakan aspek yang paling berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja karena memiliki nilai koefisien beta positif sebesar 0.419, dengan tingkat signifikannya sebesar  $0,001 < 0.05$ , dan besar pengaruh atau R square sebesar 17.5 %. Menurut Wijono (2014) aspek yang berkaitan dengan pekerjaan rutin individu itu sendiri, seperti terlihat ada beberapa tugas yang cenderung menunjukkan lebih banyak berhubungan dengan stres daripada tugas-tugas lain. Penelitian lain juga menunjukkan bahwa orang yang bekerja pada pekerjaan rutin mengalami tingkat keengganan, kebosanan dan bekerja dengan kecepatan gerakan mempunyai hubungan signifikan dengan kecemasan, ketegangan, kemarahan seperti pekerjaan yang mempunyai nilai lebih tinggi dalam menghasilkan resiko terhadap keselamatan. Di Kepolisian Sektor Wilayah Kabupaten TTS anggota Polisi mengakui bahwa pekerjaan rutin yang dilakukan ini terkadang cenderung sangat

berbahaya atau dapat menghasilkan resiko bagi diri anggota, seperti melaksanakan tugas sehari-hari dan memiliki waktu istirahat yang kurang dan mengakibatkan kondisi tubuh atau fisiknya tidak sehat. Selain itu, anggota polisi juga melakukan penangkapan atau penertiban terhadap perkelahian yang terjadi antar warga terkadang mengakibatkan mereka mengalami ketegangan, kecemasan, kemarahan karena warga yang tidak mau mengikuti perintah atau sulit mengendalikan dan mengontrol situasi permasalahan yang terjadi, yang juga dapat beresiko terhadap keselamatan mereka.

Kedua, stres peran berkaitan dengan konflik peran yakni kesulitan yang dialami individu dalam memenuhi tuntutan dari peran-perannya secara bersamaan. Aspek ini berpengaruh positif tetapi tidak signifikan, karena diperoleh nilai beta positif 0.218 dengan signifikannya  $0.084 > 0.05$ , dan besar pengaruhnya terhadapnya stres kerja hanya sebesar 4,7%. Stres peran didasarkan pada premis bahwa individu-individunya lebih efektif dalam memainkan perannya, ketika ia memahami tentang peran yang dimainkannya, sehingga mereka tidak mengalami stres atau tekanan-tekanan peran yang menimbulkan konflik peran yang tinggi (Wijono, 2014). Stres peran memiliki pengaruhnya terhadap stres kerja juga didukung dari hasil penelitian sebagian besar anggota polisi di Kepolisian Sektor Wilayah Kabupaten TTS telah mengetahui peran dan tugas-tugas sesuai dengan pembagian jabatan masing-masing di Kepolisian Sektor, sehingga ketika menjalankan tugas di lapangan anggota Polisi tidak salah atau keliru dalam membuat keputusan dan mengambil tindakan yang sesuai tanggung jawabnya.

Ketiga, peluang partisipasi, terdapat anggota polisi yang merasa tingkat partisipasinya dalam bekerja dirasakan lebih besar, akan berdampak pada kondisi stres. Aspek ini juga berpengaruh positif tetapi tidak signifikan dan mempengaruhi yang paling rendah, karena diperoleh hasil nilai beta positif 0.183 dengan nilai signifikannya  $0.147 > 0.05$ , dan besar pengaruhnya terhadap stres kerja hanya sebesar 0.8%. Peluang partisipasi berkaitan dengan seberapa besar tingkat partisipasi karyawan dalam mengambil keputusan dirasakan lebih banyak akan mengalami stres lebih tinggi, sebaliknya tingkat kecemasan terhadap tugas dan ancaman dirasakan rendah oleh manager atau karyawan yang partisipasi terhadap tugasnya rendah (Wijono, 2014). Di Polsek wilayah kabupaten TTS aspek peluang partisipasi memiliki pengaruh terhadap stres kerja anggota Polisi, hal ini dibuktikan dari hasil penelitian, pada skala penelitian psikologi sebagian anggota polisi menjawab sesuai terhadap item pernyataan pada indikatornya beban kerja yang banyak, dan item saya mempunyai terlalu banyak pekerjaan, dan saya merasa lebih banyak berperan aktif dalam menangani kasus di bandingkan rekan kerja saya. Dan selain itu disebabkan oleh kurangnya jumlah anggota polisi yang bertugas di

Polsek yang tidak sebanding dengan luas wilayah kerja mengakibatkan peluang partisipasi dan beban kerja anggota Polisi dalam pekerjaan lebih banyak. Hal ini juga sesuai dengan pendapat Munandar (2008) bahwa beban kerja yang berlebihan dan beban kerja yang sedikit juga merupakan pembangkit stres.

Keempat, tanggung jawab, ketika individu merasa tidak mempunyai kontrol masalah atas lingkungan kerja atau sikapnya dalam menangani kasus, maka akan berakibat mengalami stres. Aspek ini berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap stres kerja, karena nilai signifikannya sebesar  $0.483 > 0.05$ , dengan besar pengaruhnya terhadap stres kerja yaitu 3.4 %. Menurut Wijono (2014) tanggung jawab yang lain mungkin dapat mempengaruhi stres individu yang sedang bekerja, ketika individu tidak mempunyai kontrol atas lingkungan kerja atau sikap mandiri dalam bekerja maka individu tersebut akan mengalami stres. Oleh karena itu, aspek tanggung jawab mempunyai pengaruh terhadap stres kerja anggota Polisi di POLSEK Wilayah Kabupaten TTS dikarenakan anggota polisi telah menjalankan tugasnya sebagai aparat kepolisian yang wajib membantu masyarakat kapan pun masyarakat membutuhkan. Hal tersebut membuat anggota polisi memiliki jam tidur yang kurang yang beresiko terhadap kesehatan.

Kelima, organisasi itu sendiri dapat menyebabkan stres kerja, ciri-cirinya yaitu: keadaan yang sulit dalam organisasi seperti kedisiplinan dan batas peran, dalam organisasi terdapat beragam aturan yang mengikat perilaku anggota saat bekerja. Aspek ini juga berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap stres kerja anggota polisi, karena di peroleh hasil nilai beta positif, nilai signifikannya  $0.275 > 0.05$  dan pengaruhnya terhadap stres terhadap stres kerja dengan besar pengaruhnya sebesar 1.9 %. Organisasi itu sendiri dapat menyebabkan stres, ada beberapa ciri-ciri organisasi yang dapat menyebabkan stres seperti tingkat organisasi, keadaan yang sulit dalam organisasi, batas peran iklim organisasi yang meliputi disiplin kerja dan proses pengambilan keputusan. Di kepolisian sektor wilayah kabupaten TTS, anggota Polisi mempunyai masalah yang berkaitan dengan organisasi yakni anggota polisi mengakui bahwa dalam bekerja sebagai polisi selalu di tuntutan untuk disiplin dalam menjalankan tugas. Tuntutan kerja yang dihadapi anggota polisi tersebut terkadang dirasakan terlampau berat bagi anggota polisi karena jam kerja yang panjang struktur kepemimpinan dan kekhawatiran akan keselamatan mereka.

Selanjutnya, menurut Wijono (2014) menjelaskan bahwa faktor-faktor di luar pekerjaan yang mempengaruhi stres kerja antara lain, pertama, terjadinya perubahan-perubahan struktur kehidupan yang meliputi perubahan dalam dimensi sosial yang lazimnya dilakukan bersama keluarga. Aspek yang pertama yakni aspek perubahan-perubahan struktur

kehidupan yang paling berpengaruh positif dan signifikan dibandingkan dengan aspek-aspek lainnya, karena diperoleh nilai beta positif 0.206 dengan nilai signifikannya  $0.103 > 0.05$  dan pengaruhnya terhadap stres kerja sebesar 4.2%. Dari hasil di atas perubahan struktur kehidupan merupakan salah satu aspek yang paling mempengaruhi stres kerja anggota Polisi Di Kepolisian Sektor wilayah Kabupaten TTS karena dari hasil data penelitian terlihat bahwa beberapa anggota Polisi yang bertugas di POLSEK mengalami perceraian sehingga harus berpisah anak-anaknya atau orang yang dicintainya, dan bahkan terdapat anggota yang telah bercerai dan memiliki keluarga baru lagi. dialami oleh anggota Polisi tersebut dan jika tidak dapat mengatasinya dengan baik maka menyebabkan individu tersebut mengalami stres.

Kedua, aspek fleksibilitas atau kaku berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap stres kerja, karena diperoleh nilai signifikannya  $0.925 < 0.05$ , dan besar pengaruhnya 0 %. orang yang kaku adalah orang yang menunjukkan sikap tertutup, berorientasi pada aturan-aturan yang sifatnya umum, cenderung ingin rapi, tidak toleran dan senang mengkritik orang lain dan mudah mengalami tekanan atau stres dalam pekerjaannya (Wijono, 2014). Di Kepolisian Sektor Wilayah Kabupaten TTS, sebagian besar anggota Polisi mampu melaksanakan tuntutan-tuntutan atau tanggung jawab dalam pekerjaan sesuai dengan jabatan masing-masing. Selain itu, anggota Polisi juga dapat berkerja sama dengan rekan kerjanya dalam menyelesaikan tugas atau kasus di lapangan. Ketiga aspek kemampuannya juga berpengaruh negatif dan tidak signifikan karena diperoleh nilai beta negative yakni  $-0.061$  dengan tingkat signifikannya sebesar 0.630, dan besar pengaruhnya hanya sebesar 0,4%. Kemampuan merupakan salah satu aspek yang dapat mempengaruhi respons-respons individu terhadap kondisi, situasi, atau peristiwa yang menimbulkan stres (Wijono, 2014). Anggota di kepolisian Sektor Wilayah Kabupaten TTS merasa memiliki kemampuan yang cukup baik dalam bekerja seperti menangani kasus yang terjadi, mencari solusi untuk menyelesaikan masalah dan lain-lain, karena setiap anggota Polisi sebelum dilantik telah mengikuti sekolah pendidikan kepolisian sebelumnya sehingga mereka sudah di latih dengan keras untuk bisa menjaga keamanan di masyarakat.

### **Kesimpulan Dan Saran**

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan maka kesimpulan sebagai berikut : (1) ada pengaruh positif dan signifikan faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja anggota Polisi di POLSEK Wilayah Kabupaten TTS. Hal ini ditunjukkan dengan hasil uji regresi nilai koefisien Fhit sebesar 3.358 dengan taraf signifikansi sebesar 0.041 ( $p < 0.05$ ); (2) ada pengaruh positif dan signifikan faktor-faktor pekerjaan terhadap stres kerja anggota Polisi di Kepolisian Sektor Wilayah Kabupaten TTS. Hal ini ditunjukkan dengan hasil regresi uji T untuk variabel faktor-

faktor pekerjaan dengan stres kerja diperoleh nilai koefisien beta sebesar 0.304, dengan  $T_{hit}$  sebesar 2.471 >  $T_{tab}$  dengan sig 0,024 < 0.05; (3) ada pengaruh positif dan tidak signifikan faktor-faktor di luar pekerjaan terhadap stres kerja anggota Polisi di POLSEK Wilayah Kabupaten TTS. Hal ini ditunjukkan dengan hasil regresi uji T untuk variabel faktor-faktor di luar pekerjaan dengan stres kerja diperoleh nilai koefisien beta positif yakni 0.46, dan nilai  $T_{hit}$  0.376 <  $T_{tab}$ , dengan signifikan 0.708 > 0.05; (4) faktor-faktor pekerjaan yang mempunyai pengaruh paling besar terhadap stres kerja yaitu aspek faktor pekerjaan rutin itu sendiri; (5) faktor-faktor di luar pekerjaan yang mempunyai pengaruh paling besar terhadap stres kerja yaitu aspek perubahan-perubahan struktur kehidupan; (6) stres kerja anggota Polisi di POLSEK Wilayah Kabupaten TTS, paling banyak tergolong kedalam tingkat stres kerja kategori tinggi sebesar 84.38%.

Saran dalam penelitian untuk anggota polisi dapat memajemen diri dengan cara mengetahui hal-hal yang sekiranya menjadi stressor sehingga mampu mempertahankan dan mengendalikan dirinya terhadap stres yang ada. Selain itu, untuk mengurangi stres kerja pada anggota polisi dapat melakukan training, seminar/employee gatering atau mungkin konseling mengenai coping stress. Jika telah berlangsung, sedapat mungkin lebih ditingkatkan, sehingga mampu menanggulangi stres pada anggota Kepolisian dalam menghadapi stressor baik di dalam pekerjaan maupun luar pekerjaan.

### Daftar Pustaka

- Almasitoh. (2011). Stres kerja ditinjau dari konflik peran ganda dan dukungan social pada perawat. *Jurnal psikologi islam*. Klaten: Fakultas Psikologi Universitas Widya Dharma, 8
- Astianto, A. (2014). Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pdam Surabaya. *Jurnal Ilmu & Riset Managemen*. Surabaya: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya. 3(7).
- Azwar. (2010). *Reliabilitas dan validitas*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Biru., Utami., Mayowan. (2016). Analisis Faktor-faktor Stres Kerja Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan (Studi Pada Pada Karyawan Tetap PG. Kebon Agung Kabupaten Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. Malang: Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya. 39(2).
- Chairizal., Ningsih., Nuryanti. (2014). Pengaruh Stres Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Ibu Dan Anak Eria Bunda. *JOM FEKOM*, Pekanbaru: *Faculty of economi riau university*. 1(2).
- Dhania, R. D. (2010). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Terhadap Kepuasan Kerja (Studi

- Pada Medical Representative Di Kota Kudus). *Jurnal Psikologi*, 1(1).
- Difayoga & Yuniawan. (2015). Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat (Studi pada RS Panti Wilasa Citarum Semarang). *Ejournal*. Semarang : Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Diponegoro. Vol. 4(1).
- Gardi, G. (23/10/2017). *Stres Polisi*. *Liputan6.Com*. diakses dari <https://liputan6.com/www.google.co.id/amp/s/m.viva.co.id/amp/berita//nasional/993040-ipw-polisi-sering-tembak-diri-karena-stres-masalah-keluarga?epv=1>
- Ghozali,I. (2010). *Ekonometrika Teori, Konsep dan Aplikasi dengan SPSS 17*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Kornelis, K. (2016). Kesehatan mental POLRI. *Liputan6.Com*. Diakses dari <https://kupang.antaranews.com/berita/2316/mabes-polri-tes-kesehatan-mental-anggota-polda-ntt>.
- Lutfiyah.(2011). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja pada Polisi Lalu Lintas. *Skripsi*. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Mahardiani., Pradhanawati., Prihatini, (2013). Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing Pada PT. Bank Jateng Cabang Coordinator Dan Cabang Pembantu Wilayah Kota Semarang. *Ejournals*. Semarang: Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Diponegoro.
- Munandar. (2008). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia.
- Mutaqilla. (2015). Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat Serta Implikasinya Pada Kinerja Badan Layanan Umum Daerah Rumah Sakit Jiwa (BLUD RSJ) Aceh. *Jurnal Manajemen*. Pascasarjana Universitas Syiah Kuala Banda Aceh. 4(1).
- Musangadah. (2015). Analisis Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja Pustakawan Di Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Fakultas Abad dan Ilmu Budaya Universitas Islam Sunan Kalijaga Yogyakarta.
- Nugrahini. (2014). Hubungan Antara Beban Kerja Dengan Stres Kerja Pada Anggota Polisi Di Polresta Surakarta. *Naskah Publikasi*. Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Nur, S. (2013). Konflik, Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Universitas Khairun Ternate. *Jurnal EMBA*. Manado: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sam Ratulangi Manado. 1(3).
- Periantalo. (2016). *Penelitian Kuantitatif untuk Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Putra. (2016). Hubungan Antara Makna Kerja Dengan Stres Kerja Pada Anggota Polisi Fungsi Sabhara. *Skripsi*. Malang: Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Malang.
- Surya & Purbaningrat. (2015). Pengaruh Beban kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Stres

Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *E-Journal Manajemen Unud*. Bali: Fakultas Ekonomi Universitas Udayana Bali Indonesia. 4(5).

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Undang-undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2002 Tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia.

Wijono, S. (2014). *Psikologi Industri dan Organisasi, edisi revisi*. Jakarta: Kencana.

Zainal, Hadad, Ramly, (2017). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.