

**FAKTOR – FAKTOR YANG MEMPENGARUHI STRES KERJA
PADA PERSONIL PELAKSANA TUGAS LAPANGAN
SAT LANTAS POLRESTABES MEDAN**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Dalam
Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi
Universitas Medan Area*

OLEH:

**JANUARI REZMAS HASUGIAN
NPM : 12.860.0406**



**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2019**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 12/18/19

Access From (repository.uma.ac.id)

HALAMAN PENGESAHAN

JUDUL SKRIPSI : FAKTOR – FAKTOR YANG MEMPENGARUHI
STRES KERJA PADA PERSONIL PELAKSANA
TUGAS LAPANGAN SAT LANTAS POLRESTABES
MEDAN.

NAMA : JANUARI REZMAS HASUGIAN

NPM : 12.860.0406

BAGIAN : PSIKOLOGI INDUSTRI DAN ORGANISASI

Disetujui Oleh

Komisi Pembimbing

Pembimbing I

Pembimbing II

(Babby Hasmayni, S.Psi, M.Si)

(Hairul Anwar Dalimunthe, S.Psi, MSi)

Ka. Bagian

Dekan



(Farida Hanum Siregar, S.Psi, M.Psi)



(Prof. Dr. H. Abdul Munir, M.Pd)

**DIPERTAHANKAN DI DEPAN DEWAN PENGUJI SKRIPSI FAKULTAS
PSIKOLOGI UNIVERSITAS MEDAN AREA DAN DITERIMA UNTUK
MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT-SYARAT GUNA
MEMPEROLEH DERAJAT SARJANA (S1) PSIKOLOGI**

Pada Tanggal

18 Oktober 2019

MENGESAHKAN

FAKULTAS PSIKOLOGI

UNIVERSITAS MEDAN AREA

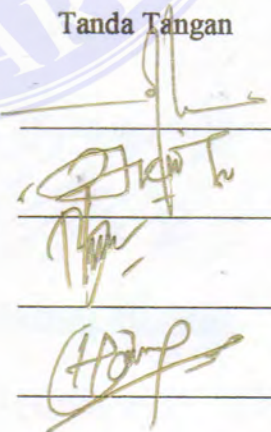
DEKAN

(Prof. Dr. H. Abdul Munir, M.Pd)

Dewan Penguji

Tanda Tangan

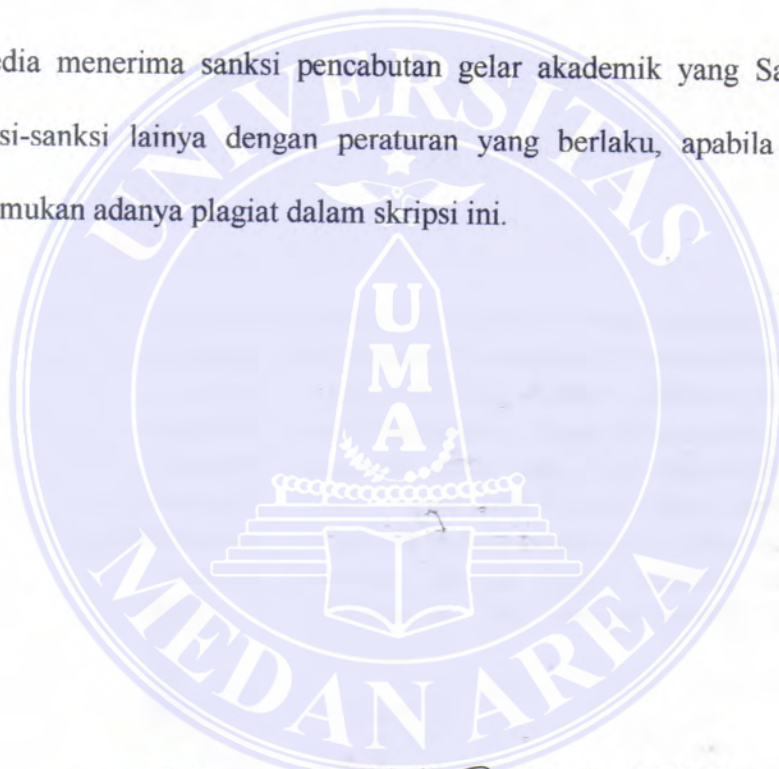
1. Farida Hanum Siregar, S.Psi, M.Psi
2. Nurmaida Irawani Siregar, S.Psi, MSi
3. Babby Hasmayni, S.Psi, M.Si
4. Hairul Anwar Dalimunthe, S.Psi, MSi



HALAMAN PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi yang Saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis Saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang Saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan etika penulisan ilmiah.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang Saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila di kemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.



Medan, 18 Oktober 2019

Januari Rezmas Hasugian

(128600406)

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI
UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, Saya yang bertanda tangan di bawah ini

Nama : Januari Rezmas Hasugian
NPM : 128600406
Program Studi : Psikologi
Fakultas : Psikologi
Jenis Karya : Skripsi

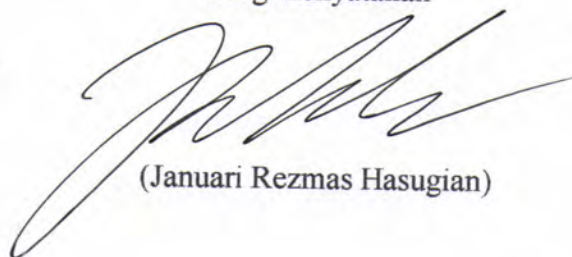
Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non exclusive Royalty Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul: ***Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja Pada Personil Pelaksana Tugas Lapangan Sat Lantas Polrestabes Medan..*** Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalihmedia/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan skripsi Saya selama tetap mencantumkan nama Saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik hak cipta.

Demikian pernyataan ini Saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Medan

Pada Tanggal : 18 Oktober 2019

Yang menyatakan


(Januari Rezmas Hasugian)

ABSTRAK

FAKTOR – FAKTOR YANG MEMPENGARUHI STRES KERJA PADA PERSONIL PELAKSANA TUGAS LAPANGAN SAT LANTAS POLRESTABES MEDAN.

JANUARI REZMAS HASUGIAN

128600406

Penelitian ini bertujuan untuk melihat faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi stress kerja pada personil pelaksana tugas lapangan Sat Lantas Polrestabes Medan khususnya sub bag gatur pada saat melaksanakan tugasnya sehari-hari. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 40 personil pada Sub-Unit Gatur, dengan teknik pengambilan sampel *Total sampling*. Berdasarkan hasil analisis yang dalam hal ini menggunakan metode deskriptif dengan tujuan agar dapat menggambarkan masing-masing faktor yang dominan antara factor lingkungan, organisasi dan individu. Faktor Lingkungan kategori sedang sebanyak 27 orang (67%), kemudian kategori tinggi sebanyak 7 orang (18%), dan pada kategori rendah sebanyak 6 orang (15%). Faktor Organisasi kategori sedang sebanyak 22 orang (54%), kemudian kategori tinggi sebanyak 10 orang (26%) dan pada kategori rendah 8 orang (20%). Faktor Individu kategori sedang sebanyak 24 orang (60%), kemudian kategori tinggi sebanyak 8 orang (20%) dan pada kategori rendah sebanyak 8 orang (20%).

Kata Kunci : *Stress kerja pada personil pelaksana tugas lapangan Sat Lantas Polrestabes Medan*

ABSTRACT

**THE FACTORS THAT INFLUENCE WORK STRESS ON PERSONNEL
CARRYING OUT FIELD DUTIES OF THE POLICE TRAFFIC UNIT OF A
MAJOR CITY RESORT MEDAN.**

JANUARI REZMAS HASUGIAN

128600406

This study aims to look at the factors that influence work stress on the personnel carrying out field duties of the medan city police traffic unit, especially the sub section of the regulation when carrying out their daily duties. The sample in this study was 40 personnel, with a sampling technique Total sampling. Based on the results of the analysis which in this case using descriptive method with the aim of being able to describe each of the dominant factors between environmental, organization and individual factors. Environmental Factors the moderate category is 27 people (67%), then the high category is 7 people (18%), and the low category is 6 people (15%). Organizational Factors the moderate category is 22 people (54%), then the high category is 10 people (26%), and the low category is 8 people (20%). Individual Factors the moderate category is 24 people (60%), then the high category is 8 people (20%), and the low category is 8 people (20%).

Key Word : work stress on the personnel carrying out field duties of the medan city police traffic unit.

KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan puji dan syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa, dapat terlaksananya skripsi ini sebagai bahan kajian untuk diri saya sendiri dan juga bagi personil tugas lapangan Sat Lantas Polrestabes Medan. Dimana tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui tingkat stres kerja dari personil dalam pelaksanaan tugas sehari-hari di lapangan.

Adapun aspek-aspek yang akan diukur dan diungkapkan nantinya telah sesuai dengan teori-teori psikologi dari berbagai sumber yang memiliki kaitannya terhadap judul skripsi ini sendiri yakni **Faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja pada personil pelaksana tugas lapangan Sat Lantas Polrestabes Medan.**

Peneliti menyadari sepenuhnya bahwa begitu banyak pihak yang telah turut membantu dalam penyelesaian skripsi ini. Melalui kesempatan ini, dengan segala kerendahan hati, peneliti ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Yayasan H. Agus Salim Universitas Medan Area tempat peneliti menimba ilmu.
2. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc selaku Rektor Universitas Medan Area.
3. Bapak Prof. Dr. H. Abdul Munir, M.Pd selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
4. Bapak Hairul Anwar Dalimunthe, S.Psi, M.Si selaku Wakil Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area, sebagai dosen Pembimbing Akademik bagi peneliti, sekaligus juga sebagai pembimbing II yang telah

bersedia memberikan arahan dan petunjuk serta bimbingan kepada peneliti untuk menyelesaikan skripsi ini.

5. Terima kasih kepada Ibu Farida Hanum, S.Psi, M.Psi selaku ketua jurusan Psikologi Industri dan Organisasi yang juga sebagai ketua dalam pelaksanaan sidang saya yang telah memberi bantuan dan dukungan kepada peneliti dalam menyelesaikan perkuliahan.
6. Terima kasih banyak kepada Ibu Babby Hasmayni, S.Psi, M.Si selaku dosen pembimbing I yang dengan ikhlas dan penuh kesabaran memberikan bimbingan dan arahan kepada peneliti sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini.
7. Terima kasih banyak kepada Ibu Nurmaida Irawani Siregar, S.Psi, M.Si. selaku sekretaris dalam pelaksanaan sidang saya dan yang telah memberikan dukungan serta semangat kepada saya selama menjalani perkuliahan dari awal sampai akhir.
8. Terima kasih banyak kepada seluruh dosen Fakultas Psikologi Universitas Medan Area yang telah memberikan ilmu dan pengetahuan baru kepada peneliti, tanpa kalian peneliti bukanlah apa-apa.
9. Terima kasih untuk seluruh pegawai tata usaha Fakultas Psikologi Universitas Medan Area yang telah membantu peneliti dalam pengurusan berkas-berkas skripsi.
10. Terima kasih kepada Ibu AKBP Juliani Prihartini, S.I.K, M.H selaku Ka Sat Lantas Polrestabes Medan yang telah memberi dukungan dan bantuan dalam melaksanakan penelitian.

11. Terima kasih kepada Bapak Iptu M.Sulaiman selaku Kanit Lantas Polsek Medan Timur yang telah banyak mendukung, membantu dan menyemangati peneliti dalam menyelesaikan penelitian.
12. Terima kasih kepada rekan-rekan kerja saya di Polsek Medan Timur terkhusus di unit Lalu lintas Bpk. J.Barus, Bpk.Khairuddin, Bpk Tengku Bastian, Bang Edi Sahputra, Lae Rudiarto Napitupulu Lae Agus Sinaga, Lae Juito Perangin-angin, dan banyak lagi yang tidak dapat saya sebutkan satu-persatu yang telah banyak mendukung dan membantu peneliti sehingga penelitian ini dapat terselesaikan.
13. Untuk sahabat spesialku Muhammad Desriyandi, S.Psi yang dengan ikhlas dan penuh ketulusan membantu dan menyemangati peneliti dalam menyelesaikan penelitian.
14. Seluruh teman-teman Fakultas Psikologi Universitas Medan Area yang pernah bersama menjalani perkuliahan M.Hardian,S.Psi, M.Arif,S.Psi, M.Imansyah Siregar,S.Psi, Muchlis Al Mustaqim,S.Psi, Tan Fiqih R.Nasution,S.Psi, Dame Romanta Saragih,S.Psi, Dhea Herba Novia,S.Psi, Prayugo Pangestu,S.Psi, M.Ikhwanur Rokhim,S.Psi, Gadis Aisiyah,S.Psi, dan banyak lagi yang tidak dapat saya sebutkan satu-persatu. Terimakasih untuk suka duka, cerita dan pengalaman yang selama ini kita bagi. Terimakasih banyak.
15. Terima kasih untuk saudaraku M.Hendra S Hasugian, S.Psi, Ricky Ananda Sihotang, S.Psi yang banyak memberikan dukungan dan bantuan serta motivasi dalam pelaksanaan penelitian.

16. Special saudara yang juga sahabat seperjuaganku dalam propesi dan kehidupanku Adhiyaksah Elia Harahap, semoga segera menyusul menyelesaikan perkuliahannya.

Peneliti sangat menyadari bahwa skripsi ini masih memerlukan penyempurnaan, oleh karena itu peneliti sangat mengharapkan kritik dan saran demi kesempurnaan skripsi ini.

Akhir kata semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pembaca dan bagi para personil Lalu lintas yang bertugas dilapangan.

Medan, 18 Oktober 2019

Peneliti

Januari Rezmas Hasugian

12.860.0406

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN PENGESAHAN.....	i
HALAMAN PERNYATAAN	iii
HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI.....	iv
MOTTO.....	v
PERSEMBAHAN	vi
ABSTRAK BAHASA INDONESIA.....	vii
ABSTRAK BAHASA INGGRIS	viii
DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....	ix
KATA PENGANTAR	x
DAFTAR ISI.....	xiv
DAFTAR TABEL.....	xviii
DAFTAR GAMBAR	xix
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	6
C. Batasan Masalah	7
D. Rumusan Masalah	7

E. Tujuan Penelitian	7
F. Manfaat Penelitian	8
BAB II LANDASAN TEORI.....	9
A. Sat Lantas Polrestabes Medan.....	9
1. Pengertian Kepolisian Republik Indonesia	9
2. Tugas Kepolisian Republik Indonesia	10
3. Kewenangan Kepolisian Republik Indonesia	12
4. Jenis-Jenis Fungsi Teknis Pada Kepolisian Republik Indonesia	15
5. Definisi Sat Lantas Polrestabes Medan.....	16
6. Struktur Organisasi Sat Lantas Polrestabes Medan.....	20
7. Standart Operasional Prosedur (S.O.P).....	21
B. Stres Kerja	22
1. Pengertian Stres Kerja	22
2. Konsekuensi Stres Kerja	25
3. Dampak Dan Akibat Stres Kerja	27
4. Faktor-Faktor Stres Kerja	29
5. Upaya Penanggulangan Sters Kerja.....	35
C. Kerangka Berfikir.....	38
BAB III METODE PENELITIAN.....	39

A. Tipe Penelitian.....	39
B. Devenisi Operasional Variabel Penelitian	39
C. Populasi Dan Sampel Penelitian	40
1. Populasi	40
2. Sampel.....	40
D. Teknik Pengumpulan Data	41
E. Validitas Dan Reliabilitas.....	42
1. Validitas	42
2. Reliabilitas.....	44
F. Analisis Data.....	45
1. Mode.....	45
2. Medium.....	45
3. Mean.....	46
4. Menghitung Persentase	46
5. Menghitung Frekuensi.....	47
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	48
A. Orientasi Kanca Penelitian	48
B. Persiapan Penelitian	48
1. Persiapan Administrasi.....	48

2. Persiapan Alat Ukur Penelitian	49
C. Pelaksanaan Penelitian.....	50
D. Analisi Data dan Hasil Penelitian	51
1. Faktor Lingkungan	52
2. Faktor Organisasi	53
3. Faktor Individu	54
E. Pembahasan.....	55
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	59
A. Simpulan.....	59
B. Saran	60
DAFTAR PUSTAKA	61
LAMPIRAN.....	63

Daftar Tabel

Halaman

Tabel. 1. Distribusi Butir Skala Faktor-Faktor Stres Kerja Sebelum Diuji Coba..	49
Tabel. 2. Distribusi Butir Skala Faktor-Faktor Stres Kerja Setelah Diuji Coba....	51
Tabel. 3. Kategori Stres Kerja Dari Faktor Lingkungan.....	52
Tabel. 4. Kategori Stres Kerja Dari Faktor Organisasi.....	53
Tabel. 5. Kategori Stres Kerja Dari Faktor Individu.....	54
Tabel. 6. Uraian Presentasi Faktor-Faktor Stres Kerja.....	56

Daftar Gambar

Halaman

Gambar.1.Diagram Lingkaran Kategori Stres Kerja Dari Faktor Lingkungan....52

Gambar.2.Diagram Lingkaran Kategori Stres Kerja Dari Faktor Organisasi.....53

Gambar.3.Diagram Lingkaran Kategori Stres Kerja Dari Faktor Individu.....55

Gambar.4.Diagram Lingkaran Presentasi Faktor-Faktor Stres Kerja.....56



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pelayanan Prima dalam setiap bidang pekerjaan adalah suatu keharusan. Setiap orang dituntut agar dapat melakukan pekerjaannya dengan sebaik-baiknya. Perusahaan swasta maupun instansi Negara dalam segala lapisan posisi jabatan, dari pucuk pimpinan tertinggi sampai pada ujung tombak yaitu karyawan paling bawah, masing-masing mengemban tanggung jawab untuk melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya dalam mencapai target mereka sesuai porsinya. Bagaimana agar seorang pekerja agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan sebaik-baiknya sebagaimana yang dikenakan padanya? Maka pekerja tersebut harus memiliki pengetahuan, kemampuan dan kemauan terhadap pekerjaan tersebut. Pengetahuan yang dibutuhkan tersebut antara lain yaitu apa-apa saja yang harus dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya kemudian kemampuan yang dibutuhkan adalah kemampuan secara fisiologis maupun psikologis orang tersebut sesuai yang diharapkan perusahaan dari posisinya. Dan tentunya harus disertai dengan kemauan yang ikhlas melakukan pekerjaan tersebut.

Dampak yang ditimbulkan dari stres kerja sangat besar pengaruhnya terhadap tugas pelayanan seseorang, yang awalnya mengganggu psikis dan emosi, dan bila berkepanjangan dapat mengakibatkan gangguan fisik orang tersebut, sehingga orang tersebut tidak dapat melakukan tugas pelayanannya dengan baik dan pasti mengakibatkan kerugian yang besar bagi dirinya sendiri dan bagi perusahaan.

Suatu kejadian di New York sebagai contoh tentang akibat yang ditimbulkan oleh stres kerja yaitu peristiwa kecelakaan lalu lintas parah dan beruntun yang terjadi pada tahun 90-an, diduga jumlah korban 50 orang diakibatkan oleh kelalaian petugas polisi lalu lintas yang berjaga ketika itu. Menurut investigasi bahwa petugas polisi lalu lintas yang bertugas pada saat itu mengalami stres kerja. Mereka mengakui bahwa stres yang mereka rasakan karena pekerjaan mereka yang sangat berat, yang menuntut mereka harus bekerja lebih dari 10 jam, dan gaji mereka tidak memadai untuk memenuhi biaya hidup mereka. (New York Times, 2001 dalam Aulya D (2013) Skripsi "Faktor-faktor yang berhubungan dengan stres kerja pada polisi lalu lintas di Polres Metro Jakarta Pusat bulan April-Agustus 2013", UIN Syarif Hidayatullah Jakarta 2013)

Menjadi seorang polisi tidaklah mudah banyak sekali tanggung jawab dan wewenang yang harus dipatuhi serta dilaksanakan, hal ini dibuktikan dengan adanya undang-undang Republik Indonesia Nomor 2 tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia yang tercantum dalam bab III pasal 13 yang mengatur tentang Tugas dan Wewenang Kepolisian Negara Republik Indonesia menyebutkan bahwasanya setiap personil kepolisian mengemban tugas pokok memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, menegakkan hukum dan memberikan perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat, yang semuanya itu menuntut pelayanan prima dalam penerapannya dan pelaksanaannya.

Selanjutnya profesi Polisi seperti yang dikemukakan Donzinger (1996) memiliki derajat tingkat stres yang cukup tinggi sehingga dapat mengakibatkan cara berfikir dan toleransi terhadap stresnya rendah, ini disebabkan banyak tugas

dan pekerjaannya yang kompleks, hampir tak ada waktu santai apalagi refreking untuk rekreasi karena kasus datang susul menyusul ibarat perang yang tak pernah berakhir. Begitu pula dengan personil pelaksana tugas lapangan Sat Lantas Polrestabes Medan dalam menjalankan kewajibannya, yang mana banyak sekali kasus – kasus kecelakaan lalu lintas dan pelanggaran lalu lintas yang dilakukan oleh pengguna jalan serta membeludaknya kendaraan yang berlalulalang, yang membuat para personil kewalahan sehingga mengakibatkan stress kerja pada personil lalu lintas tersebut.

Robbins (2007) membagi tiga jenis konsekuensi yang ditimbulkan oleh stres kerja:

1) Gejala fisiologis

Stres menciptakan penyakit-penyakit dalam tubuh yang ditandai dengan peningkatan tekanan darah, sakit kepala, jantung berdebar, bahkan hingga sakit jantung.

2) Gejala psikologis

Gejala yang ditunjukkan adalah ketegangan, kecemasan, mudah marah, kebosanan, suka menunda dan lain sebagainya. Keadaan stres seperti ini dapat memacu ketidakpuasan.

3) Gejala perilaku

Stres yang dikaitkan dengan perilaku dapat mencakup perubahan dalam produktivitas, absensi, dan tingkat kejenuhan karyawan. Dampak lain yang ditimbulkan adalah perubahan dalam kebiasaan sehari-hari seperti makan, konsumsi alkohol, gangguan tidur dan lainnya.

Berdasarkan pengamatan awal peneliti terhadap personil lapangan Sat Lantas Polrestabes Medan dalam menjalankan kewajibannya sehari-hari terdapat personil ada yang mengalami gejala stres kerja antara lain pusing, gugup/gelisah, sakit jantung, kurang percaya diri, kurang konsentrasi juga mudah marah, mudah bosan, sering terlambat dan bahkan tidak hadir melaksanakan tugas, yang dapat menghambat kelangsungan tugas tersebut dan hal ini muncul dari berbagai faktor antara lain faktor lingkungan kerja, faktor organisasi dan faktor individu personil itu sendiri, Robbins (2006).

Dalam faktor lingkungan kerja personil sering harus menghadapi situasi yang dapat mengancam keselamatan dan kesehatannya seperti kondisi kebisingan akibat kepadatan lalu lintas dengan bertambahnya jumlah kendaraan setiap hari, dibarengi rendahnya kesadaran pengemudi terhadap pentingnya mematuhi peraturan lalu lintas untuk keselamatan sehingga sering menyebabkan kemacetan dan kecelakaan. Personil juga dihadapkan dengan pengemudi yang tidak terima dan bahkan ada yang melakukan perlawanan saat ditegur dan ditindak oleh personil karena ditemukan melakukan pelanggaran peraturan lalu lintas. Terdapat juga kondisi jalan yang sebagian rusak sehingga saat melintasi jalan tersebut pengemudi harus ekstra hati-hati dan memperlambat laju kendaraannya, maka menimbulkan kemacetan. Pengaruh cuaca ekstrim juga sangat mempengaruhi kondisi kerja personil misalkan saat panas terik atau cuaca hujan deras yang dibarengi dengan angin kencang. Hal ini didukung oleh kutipan wawancara dengan salah seorang personil.

“Gak habis-habis kendaraan yang lewat ini kulihat, sopirnyapun suka-sukanya aja melanggar peraturan lalu lintas gak memikirkan keselamatan. Kalo kecelakaan dia juga yang rugi, tapi jadi kamilah yang repot mengurusnya, ntar kalo ditilang komplain dia. Nggak tau dia sudah

capek awak dari pagi sampai sore ini panas-panasan ngatur jalan ini biar lancar”(JP, Januari 2019)

Faktor organisasi yaitu dalam instansi Sat Lantas Polrestabes Medan memiliki SOP yang telah ditentukan dalam menjalankan tugasnya. Namun tuntutan SOP yang baku tersebut sering bertentangan dengan kondisi di lapangan yang bersifat dinamis. Perbedaan situasi di lapangan dengan tuntutan SOP yang telah ditentukan tersebut membuat ada personil yang mengalami stres kerja, misalkan saja jam kerja yang ditentukan di SOP tidak bisa selalu dijalankan sesuai dengan keadaan di lapangan yang dinamis tersebut. Selain jam kerja terdapat juga perbandingan luas wilayah kerja dan tingginya tingkat kerawanan kerja pada objek-objek tertentu dengan jumlah personil yang tidak memadai untuk menangani dan mengatasinya. Hal ini didukung oleh kutipan wawancara dengan salah seorang personil.

“Sudah hampir tengah malam gini belum bisa awak pulang, nanti awak tinggalkan kenak repet awak sama komandan, seharusnya ditambahin personil kita biar bisa gantian, kalo kekini terus stress juga”(JRH, Januari 2019)

Faktor individu berpengaruh besar terhadap kualitas pelayanan personil dalam menjalankan tugas-tugasnya. Belakangan ini ditemukan beberapa personil yang sering kali mangkir dalam tugas tanpa keterangan yang jelas, sehingga membuat personil yang lain harus mengisi kekosongan wilayah kerja yang menjadi tanggung jawabnya. Ditemukan juga adanya personil yang sering terlambat hadir dari jadwal yang telah ditentukan, hal ini terkadang memberikan efek yang tidak baik terhadap personil-personil yang lain. Juga ada personil yang memilih-milih lokasi objek tugas dan menghindari objek tertentu yang seharusnya menjadi tanggung jawabnya, dikarenakan beban kerja yang besar pada objek

tersebut. Hal ini didukung dengan kutipan wawancara dengan salah seorang personil.

“kalo kek gini kerjanya, akupun besok ambil surat sakit ajalah biar bisa istirahat tiga hari. Habisnya enak kali kawan itu yang nggak masuk suka-sukanya, jadi aku pula yang jagain objeknya. Kalo terus-terusan kek gini sakitlah kepalaku, biar aja yang lain yang ngerjain itu.(RP, Januari 2019).

Dari beberapa hasil wawancara yang peneliti lakukan peneliti melihat adanya beberapa gejala dari faktor stress kerja baik itu gejala fisiologis, gejala psikologis dan gejala prilaku yang sesuai dengan pendapat Robbins (2007).

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti tertarik untuk meneliti tentang Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja Pada Personil Pelaksana Tugas Lapangan Sat Lantas Polrestabes Medan.

B. Identifikasi Masalah

Stres kerja adalah suatu perasaan yang menekan atau rasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaannya, suatu tekanan akibat bekerja juga akan mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi fisik seseorang, di mana tekanan itu berasal dari lingkungan pekerjaan tempat individu tersebut berada. Seperti halnya yang terjadi pada kalangan personil pelaksana tugas lapangan Sat Lantas Polrestabes Medan, banyak personil yang mengalami stres kerja yang dimana stres kerja tersebut dilihat dari beberapa gejala baik itu gejala fisiologis, psikologis dan gejala prilaku yang sesuai dengan pendapat Robbins (2007) hal ini dibuktikan dengan observasi dan wawancara yang dilakukan peneliti di lapangan. Beberapa personil yang bolos pada saat bekerja, ada yang berpura-pura sakit, serta pusing melihat tuntutan pekerjaan yang sangat besar.

Dengan demikian dapat dilihat dari fenomena yang telah dijelaskan diatas bahwasannya stres kerja pada personil pelaksana tugas lapangan Sat Lantas Polrestabes Medan dapat disebabkan oleh faktor lingkungan, faktor organisasi dan faktor individu dari personil tersebut.

C. Batasan Masalah

Dalam penelitian ini, peneliti akan membatasi masalah yang akan diteliti agar penelitian menjadi lebih terfokus dan dapat menjawab permasalahan penelitian dengan lebih efektif dan efisien. Adapun batasan masalah dalam penelitian ini yaitu akan menjelaskan tentang Faktor – faktor yang mempengaruhi stres kerja pada personil pelaksana tugas lapangan Sat Lantas Polrestabes Medan.

D. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Faktor- faktor apa sajakah yang mempengaruhi stres kerja pada personil pelaksana tugas lapangan Sat Lantas Polrestabes Medan.

E. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi secara empiris faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja pada personil pelaksana tugas lapangan Sat Lantas Polrestabes Medan.

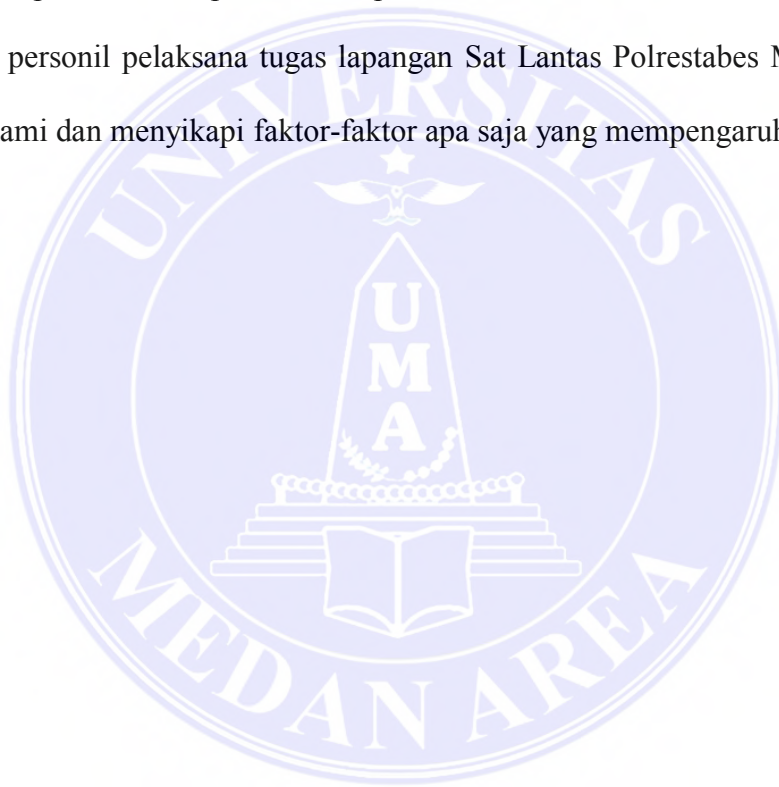
F. Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pengembangan ilmu psikologi secara umum khususnya Psikologi Industri dan Organisasi, mengenai faktor – faktor Stres Kerja

2. Manfaat praktis

Adapun manfaat praktis dari penelitian ini adalah :Memberikan informasi kepada personil pelaksana tugas lapangan Sat Lantas Polrestabes Medan. Dalam memahami dan menyikapi faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi stres kerja.



BAB II

LANDASAN TEORI

A. Sat Lantas Polrestabes Medan.

1. Pengertian Kepolisian Republik Indonesia

Menurut Satjipto Raharjo polisi merupakan alat negara yang bertugas memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, memberikan pengayoman, dan memberikan perlindungan kepada masyarakat (Satjipto Raharjo). Selanjutnya Satjipto Raharjo yang mengutip pendapat Bitner menyebutkan bahwa apabila hukum bertujuan untuk menciptakan ketertiban dalam masyarakat, diantaranya melawan kejahatan. Akhirnya polisi yang akan menentukan secara konkrit apa yang disebut sebagai penegakan ketertiban (Satjipto Rahardjo, 2009).

Dalam Undang-Undang No. 2 Tahun 2002 Tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia dalam Pasal 1 ayat (1) dijelaskan bahwa Kepolisian adalah segala hal-hal yang berkaitan dengan fungsi dan lembaga polisi sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Istilah kepolisian dalam Undang-undang ini mengandung dua pengertian, yakni fungsi polisi dan lembaga polisi. Dalam Pasal 2 Undang-undang N0.2 tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia, fungsi kepolisian sebagai salah satu fungsi pemerintahan negara di bidang pemeliharaan keamanan dan ketertiban masyarakat, penegakan hukum, pelindung, pengayom dan pelayan kepada masyarakat. Sedangkan lembaga kepolisian adalah organ pemerintah yang ditetapkan sebagai suatu lembaga dan diberikan kewenangan menjalankan fungsinya berdasarkan peraturan perundang-undangan(Sadjijono, 2008).

Selanjutnya Pasal 5 Undang-Undang No. 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia menyebutkan bahwa:

- 1) 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.
- 2) Kepolisian Negara Republik Indonesia adalah Kepolisian Nasional yang merupakan satu kesatuan dalam melaksanakan peran sebagaimana dimaksud dalam ayat (1).

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa Kepolisian Negara Republik Indonesia (Polri) adalah Kepolisian Nasional di Indonesia, yang bertanggung jawab langsung di bawah Presiden. Polri mempunyai motto: Rastra Sewakotama, yang artinya Abdi Utama bagi Nusa Bangsa. Polri mengemban tugas-tugas kepolisian di seluruh wilayah Indonesia yaitu memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, menegakkan hukum; dan memberikan perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat.

2. Tugas Kepolisian Republik Indonesia

Tugas polisi secara umum sebagaimana tercantum dalam Pasal 13 Undang-Undang No. 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia, menyebutkan bahwa tugas pokok Kepolisian Negara Republik Indonesia adalah :

- a. Memberikan keamanan dan ketertiban masyarakat
- b. Menegakkan hukum

c. Memberikan perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat (Pasal 13 Undang – Undang No. 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia)

Untuk mendukung tugas pokok tersebut di atas, polisi juga memiliki tugas-tugas tertentu sebagaimana tercantum dalam Pasal 14 ayat (1) Undang– Undang No. 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia adalah sebagai berikut :

- 1) Melaksanakan pengaturan penjagaan, pengawalan, dan patroli terhadap kegiatan masyarakat dan pemerintah sesuai kebutuhan.
- 2) Menyelenggarakan segala kegiatan dalam menjamin keamanan, ketertiban dan kelancaran lalu lintas di jalan.
- 3) Membina masyarakat untuk meningkatkan partisipasi masyarakat, kesadaran hukum masyarakat, serta ketaatan warga masyarakat terhadap hukum dan peraturan perundang-undangan.
- 4) Turut serta dalam pembinaan hukum nasional.
- 5) Memelihara ketertiban dan menjamin keamanan umum : melakukan koordinasi, pengawasan, dan pembinaan teknis terhadap kepolisian khusus, penyidik pegawai negeri sipil dan bentuk-bentuk pengamanan swakarsa.
- 6) Melakukan koordinasi, pengawasan, dan pembinaan teknis terhadap kepolisian khusus, penyidik pegawai negeri sipil dan bentuk-bentuk pengamanan swakarsa.
- 7) Melakukan penyelidikan terhadap semua tindak pidana sesuai dengan hukum acara pidana dan peraturan perundang-undangan lainnya.
- 8) Menyelenggarakan identifikasi kepolisian, kedokteran kepolisian, laboratorium forensik dan psikologi kepolisian untuk kepentingan tugas kepolisian.

9) Melindungi keselamatan jiwa raga, harta benda, masyarakat dan lingkungan hidup dari gangguan ketertiban dan / atau bencana termasuk memberikan bantuan dan pertolongan dengan menjunjung tinggi hak asasi manusia.

10) Melayani kepentingan warga masyarakat untuk sementara sebelum ditangani oleh instansi/ atau pihak berwenang.

11) Memberikan pelayanan kepada masyarakat sesuai dengan kepentingan dalam lingkup tugas kepolisian.

12) Melaksanakan tugas lain sesuai dengan peraturan perundangundangan. (Pasal 14 ayat (1) Undang – Undang No. 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia)

Berdasarkan uraian diatas dapat dikemukakan bahwa pada dasarnya tugas polisi ada dua yaitu tugas untuk memelihara keamanan, ketertiban, menjamin dan memelihara keselamatan negara, orang, benda dan masyarakat serta mengusahakan ketaatan warga negara dan masyarakat terhadap peraturan negara. Tugas ini dikategorikan sebagai tugas preventif dan tugas yang kedua adalah tugas represif. Tugas ini untuk menindak segala hal yang dapat mengacaukan keamanan masyarakat, bangsa, dan negara.

3. Kewenangan Kepolisian Republik Indonesia

Disamping memiliki tugas-tugas tersebut di atas, polisi memiliki wewenang secara umum yang diatur dalam Pasal 15 ayat (1) Undang– Undang No. 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia, yaitu sebagai berikut:

- a. Menerima laporan dan/atau pengaduan;
- b. Membantu menyelesaikan perselisihan warga masyarakat yang dapat mengganggu ketertiban umum;
- c. Mencegah dan menanggulangi tumbuhnya penyakit masyarakat;
- d. Mengawasi aliran yang dapat menimbulkan perpecahan atau mengancam persatuan dan kesatuan bangsa;
- e. Mengeluarkan peraturan kepolisian dalam lingkup kewenangan administratif kepolisian;
- f. Melaksanakan pemeriksaan khusus sebagai bagian dari tindakan kepolisian dalam rangka pencegahan;
- g. Melakukan tindakan pertama di tempat kejadian;
- h. Mengambil sidik jari dan identitas lainnya serta memotret seseorang;
- i. Mencari keterangan dan barang bukti;
- j. Menyelenggarakan Pusat Informasi Kriminal Nasional;
- k. Mengeluarkan surat izin dan/atau surat keterangan yang diperlukan dalam rangka pelayanan masyarakat;
- l. Memberikan bantuan pengamanan dalam sidang dan pelaksanaan putusan pengadilan, kegiatan instansi lain, serta kegiatan masyarakat;
- m. Menerima dan menyimpan barang temuan untuk sementara waktu (Pasal 15 ayat (1) Undang–Undang No. 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia).

Adapun wewenang yang dimiliki kepolisian untuk menyelenggarakan tugas di bidang proses pidana menurut Pasal 16 Undang-Undang No. 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia adalah :

- a. Melakukan penangkapan, penahanan, penggeledahan, dan penyitaan.
- b. Melarang setiap orang meninggalkan atau memasuki tempat kejadian perkara untuk kepentingan penyidikan.
- c. Membawa dan menghadapkan orang kepada penyidik dalam rangka penyidikan.
- d. Menyuruh berhenti orang yang dicurigai dan menanyakan serta memeriksa tanda pengenal diri.
- e. Melakukan pemeriksaan – pemeriksaan surat.
- f. Memanggil orang untuk didengar dan diperiksa sebagai tersangka atau saksi.
- g. Mendatangkan orang ahli yang diperlukan dalam hubungannya dengan pemeriksaan perkara.
- h. Mengadakan penghentian penyidikan.
- i. Menyerahkan berkas perkara kepada penuntut umum.
- j. Mengajukan permintaan secara langsung kepada pejabat imigrasi yang berwenang di tempat pemeriksaan imigrasi dalam keadaan mendesak atau mendadak untuk mencegah atau menangkal orang yang disangka melakukan tindak pidana.
- k. Memberi petunjuk dan bantuan penyidikan kepada penyidik pegawai negeri sipil untuk diserahkan kepada penuntut umum.
- l. Mengadakan tindakan lain menurut hukum yang bertanggungjawab (Pasal 16 ayat (1) Undang–Undang No. 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia).

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa kewenangan Polri adalah menjadi acuan dalam melaksanakan tugas dan dapat mempengaruhi kinerja

personil pada polri berpangkat golongan Bintara serta untuk meningkatkan *self efficacy* pada diri personil tersebut.

4. Jenis - Jenis Fungsi Teknis Pada Kepolisian Republik Indonesia

a. Lantas

Adalah fungsi yang sudah dikenal oleh banyak orang, bahkan mungkin dijuluki malaikat pencabut SIM/STNK apabila anda tertangkap tidak memakai helm, atau lampu rem anda mati. Fungsi ini bertanggung jawab atas kelancaran, ketertiban, dan keamanan pengendara di jalan raya/umum.

b. Binmas

Fungsi ini mendekati fungsi humas, yaitu berkonsentrasi kepada sosialisasi informasi kepolisian secara aktif yang menghubungkan antara polisi dan masyarakat

c. Intel

Fungsi ini adalah mata dan telinganya lembaga kepolisian. Mereka mendengar dan melihat semua gejala dan keluhan-keluhan masyarakat mulai dari naiknya harga minyak tanah, sampai mungkin celetukan kecil teroris saat belanja bahan peledak. Mereka menghasilkan laporan informasi yang nantinya akan dialihkan kepada fungsi yang berkaitan untuk meredam supaya tidak meningkat menjadi ancaman faktual/nyata.

d. Reskrim

Fungsi ini akan bekerja apabila telah terjadi suatu tindak pidana. Mereka bertugas mengumpulkan barang bukti, yang bertujuan untuk mengungkap kasus yang telah terjadi mulai dari awal sampai akhir. Setelah bukti terkumpul, mereka menangkap tersangka, kemudian bersama-sama alat bukti yang telah terkumpul, diserahkan ke Jaksa Penuntut Umum.

e. Sabhara

Adalah merupakan salah satu fungsi Opsnal Polri dibawah Babinkam Polri yang diberi tugas dan wewenang bersifat preventif. Fungsi Sabhara adalah salah satu fungsi pemerintah negara di bidang pemeliharaan keamanan dan ketertiban masyarakat penegakan hukum, perlindungan dan pengayoman serta pelayanan kepada masyarakat.

f. Polisi Air dan udara

Adalah Polisi Air dan Udara atau biasa disingkat Polairud adalah satuan di dalam Kepolisian Negara Republik Indonesia yang mendukung tugas-tugas kepolisian lewat air (sungai/laut) dan udara.

g. Satuan Brimob

Korps Brigade Mobil atau sering disingkat Brimob adalah kesatuan operasi khusus yang bersifat paramiliter milik Kepolisian Negara Republik Indonesia. Korps Brimob juga dikenal sebagai salah satu unit tertua yang ada di dalam organisasi Polri. Beberapa tugas utamanya adalah penanganan terorisme domestik, penanganan kerusuhan, penegakan hukum berisiko tinggi, pencarian dan penyelamatan (SAR), penyelamatan sandera, dan penjinakan bom (EOD).

5. Definisi Sat Lantas Polrestabes Medan

Undang-Undang lalu lintas dan angkutan jalan (RI Nomor 22 Tahun 2009) tentang lalu lintas mengatakan bahwa keamanan lalu lintas dan angkutan jalan adalah suatu keadaan terbebasnya setiap orang, barang, dan atau kendaraan dari gangguan perbuatan melawan hukum, dan atau rasa takut dalam berlalu lintas. Keselamatan lalu lintas dan angkutan jalan adalah suatu keadaan terhindarnya setiap orang dari resiko kecelakaan lalu lintas yang disebabkan oleh manusia,

kendaraan, jalan dan lingkungan. Ketertiban lalu lintas dan angkutan jalan adalah suatu keadaan berlalu lintas yang berlangsung secara teratur sesuai dengan hak dan kewajiban setiap pengguna jalan. Kelancaran lalu lintas dan angkutan jalan adalah suatu keadaan berlalu lintas dan penggunaan angkutan yang bebas dari hambatan dan kemacetan di jalan.

Sesuai dengan yang dipaparkan oleh Undang-Undang Lalu Lintas dan Angkutan Jalan (RI Nomor 22 Tahun 2009) telah menjadi tugas pokok Polisi lalu lintas yang meliputi segala usaha, pekerjaan dan kegiatan dalam pengendalian lalu lintas untuk mencegah dan meniadakan segala bentuk gangguan serta ancaman agar terjamin keamanan, ketertiban, keselamatan dan kelancaran lalu lintas di jalan umum. Begitu juga dengan Sat Lantas Polrestabes Medan, yang beralamat di Jl. Adinegoro Kel.Gaharu, Kecamatan Medan Timur Kota Medan Sumatera Utara 20233, secara keseluruhan bertugas melaksanakan Turjawali lalu lintas, pendidikan masyarakat lalu lintas (Dikmaslantas), pelayanan registrasi dan identifikasi kendaraan bermotor dan pengemudi, penyidikan kecelakaan lalu lintas dan penegakan hukum dibidang lalu lintas.

Sedangkan yang dimaksud dengan pelaksana tugas lapangan dari Sat Lantas Polrestabes Medan dalam hal ini yang menjadi objek penelitian adalah unit Turjawali Subnit Gatur, dimana Subnit Gatur memiliki tugas pokok yaitu Pengaturan lalu lintas (*Traffic Direction*, Penjagaan / Pengawasan lalu lintas (*Traffic Obsevation*), Melakukan penindakan hukum terhadap pelanggaran peraturan lalulintas (*Traffic Enforcement*).

a) Pengaturan lalu lintas (*Traffic Direction*)

Dalam hal pengaturan lalu lintas, personil harus siap untuk ditempatkan dimana saja yang termasuk dalam wilayah hukum Sat Lantas Polrestabes Medan. Dimana setiap personil yang ditugaskan untuk pengaturan arus lalu lintas agar dapat tertib dan berjalan dengan lancar disetiap jam-jam padatnya pengguna jalan raya.

Adapun hal-hal yang harus dilakukan pada saat pengaturan lalu lintas dengan cara mengurai kemacetan di persimpangan, daerah yang rawan kemacetan, personil harus mampu untuk berfikir taktis dalam mengurai kepadatan apabila terjadi kemacetan. Hal ini wajib dilaksanakan oleh seluruh personil di lapangan baik di pagi hari, siang dan malam hari.

Dalam pelaksanaan pengaturan lalu lintas, personil juga bertugas memprioritaskan kendaraan-kendaraan yang tergolong memiliki hak utama yang menggunakan alat peringatan dengan bunyi dan sinar dan atau yang dikawal oleh petugas POLRI, antara lain :

- 1) Kendaraan pemadam kebakaran yang sedang melaksanakan tugas
- 2) Ambulance yang sedang mengangkut orang sakit
- 3) Kendaraan untuk memberikan pertolongan pada kecelakaan lalu lintas
- 4) Kendaraan pimpinan lembaga Negara Republik Indonesia
- 5) Kendaraan pimpinan dan pejabat Negara Asing serta lembaga Internasional yang menjadi tamu Negara
- 6) Iring-iringan pengantar jenazah; dan
- 7) Konvoi dan atau kendaraan untuk kepentingan tertentu menurut pertimbangan petugas Kepolisian Negara Republik Indonesia.

b) Penjagaan / Pengawasan lalu lintas (*Traffic Obsevation*)

Dalam hal penjagaan / Pengawasan lalu lintas, personil memiliki tugas memantau secara menetap pada titik-titik yang diduga rawan akan terjadinya kemacetan lalu lintas.

Personil dilapangan juga bertugas untuk menjaga objek-objek yang mengundang keramaian dan dapat menyebabkan kemacetan lalu lintas pada waktu-waktu tertentu dan saat diperlukan, seperti :

- 1) Penjagaan di tempat pesta yang dilaksanakan di pinggir jalan raya
- 2) Penjagaan di acara-acara konser besar
- 3) Penjagaan di acara-acara keagamaan
- 4) Dan lain-lain yang sifatnya memiliki izin keramaian dari pihak kepolisian

c) Melakukan penindakan hukum terhadap pelanggaran peraturan lalulintas (*Traffic Enforcement*).

Dalam pelaksanaan penindakan hukum bagi pelanggar-pelanggar peraturan lalu lintas, personil bertugas memberikan sanksi berupa :

- 1) Menahan sementara atau mencabut surat izin mengemudi (SIM) pengemudi atau surat tanda nomor kendaraan bermotor (STNK) yang melakukan tindak pidana lalu lintas sebelum diputus oleh pengadilan.
- 2) Menahan sementara kendaraan yang melakukan tindak pidana lalu lintas dikarenakan tidak dapat menunjukkan bukti kepemilikan kendaraan tersebut sebelum diputus oleh pengadilan.

Dalam hal pelaksanaan tugas-tugas Pengaturan, Penjagaan dan Penindakan hukum sering kali personil mengalami hambatan-hambatan yang datang dari pengemudi kendaraan. Misalkan pada saat proses mengurai kemacetan banyak

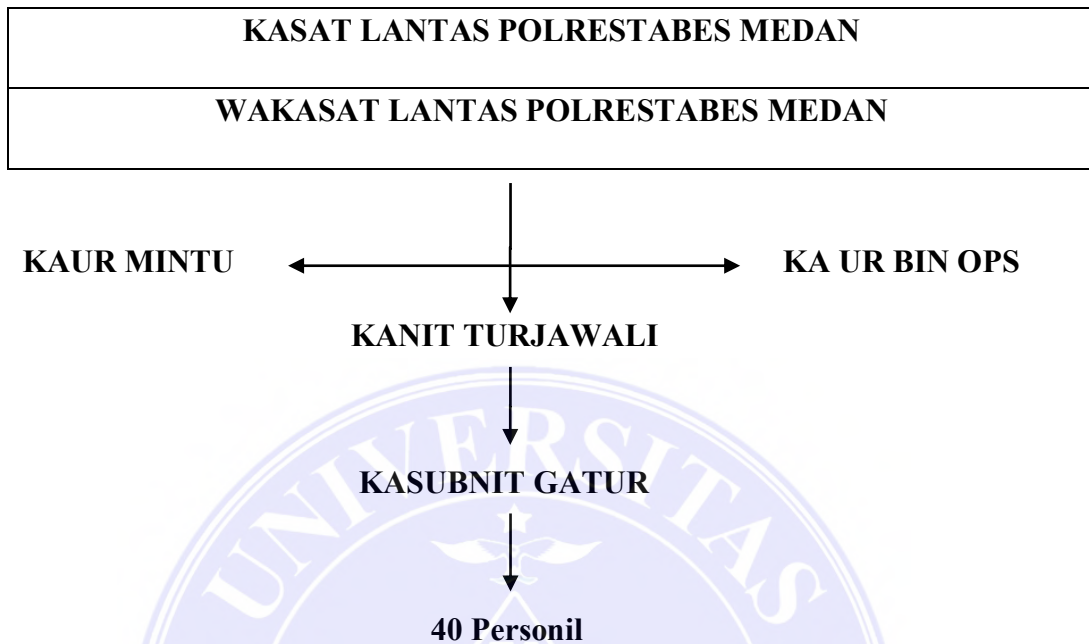
sekali ditemukan pengemudi yang lebih mengutamakan kepentingan pribadi masing-masing sehingga menyebabkan kemacetan. Begitu juga pada saat petugas sedang berusaha untuk memprioritaskan kendaraan-kendaraan prioritas untuk menggunakan jalan, banyak sekali dari pengemudi yang tidak menghiraukan himbauan-himbauan yang diberikan pada saat itu.

Selain itu petugas lapangan juga di fungsikan sebagai penyidik pembantu dalam hal menindak pelanggaran yang ditemukan di jalan raya, dan dalam hal melakukan penindakan ini personil sering mengalami tindakan-tindakan yang tidak kooperatif dari pengemudi disaat personil akan memberikan sangsi tilang kepada pengemudi tersebut dikarenakan melanggar rambu-rambu lalu lintas dan traffic light, yang pada akhirnya menimbulkan tindakan perlawanan. Keadaan ini sering sekali menjadi tekanan dalam pribadi personil. Dimana setiap personil tetap diuntut harus professional dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

6. Struktur Organisasi Sat Lantas Polrestabes Medan.

Untuk saat ini Sat Lantas Polrestabes Medan memiliki struktur organisasi sebagai berikut :

STRUKTUR ORGANISASI SAT LANTAS POLRESTABES MEDAN



7. Standart Operasional Prosedur (S.O.P)

Dalam kegiatan sehari-hari petugas lapangan Sat Lantas Polrestabes Medan menjalankan aktifitas dimulai pada pukul 06:00 wib s/d pukul 20:00 wib diluar itu apa bila terjadi keadaan-keadaan yang tak terduga, maka petugas lapangan harus berkerja melebihi waktu yang sudah ditentukan. Dalam kondisi jumlah personil yang kurang jika dibandingkan dengan luas wilayah kerja mengakibatkan ada saja objek rawan kemacetan yang tidak terisi oleh personil dan situasi ini sering menyebabkan personil merasa tertekan karena didesak situasi dalam menjalankan tugasnya karena banyaknya tempat yang harus diawasi untuk kelancaran lalu lintasnya. Juga karena jam kerja yang melebihi dari waktu yang sudah ditentukan tanpa didukung dengan pemberian reward, menyebabkan personil mengalami

kelelahan fisik dan menimbulkan kemalasan untuk melakukan tugas pelayanan pada hari berikutnya.

Peran pimpinan dalam hal ini sangat dibutuhkan untuk mengatasi keadaan tersebut, sehingga personil lapangan lebih merasa nyaman dengan pelaksanaan tugasnya walaupun harus dengan tekanan-tekanan pekerjaan yang tidak terduga.

Berdasarkan uraian diatas personil lapangan Sat Lantas Polrestabes Medan telah melaksanakan tugasnya sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan, namun ada beberapa faktor yang menghambat bagi personil untuk lebih menunjukkan hasil yang maksimal dalam berkerja. Hal ini ditandai dengan kerja sama team yang kurang maksimal karena terdapat beberapa personil yang lebih memilih untuk nyaman diri sendiri tanpa menghiraukan perasaan personil yang lain. Tekanan kerja yang dihadapi kerap berdampak negatif terhadap hasil kerja yang maksimal dan mengganggu bagi psikologis personil, yang lebih rentan stres kerja karena kurangnya reward yang diberikan kepada personil yang sudah meluangkan waktu lebih untuk mengendalikan kelancaran, keselamatan dan ketertiban berlalu lintas.

B. Stres Kerja

1. Pengertian Stres Kerja

Stres di tempat kerja merupakan hal yang dialami hampir setiap hari oleh para pekerja. Ivancevich, Konopaske, dan Matteson (2011) mendefinisikan stres sebagai respon adaptif yang dikelola oleh perbedaan individu, dimana konsekuensi dari tindakan, situasi, atau peristiwa yang menempatkan tuntutan khusus pada seseorang. Menurut Handoko (2008), stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi proses berpikir, emosi, dan kondisi seseorang,

hasilnya stres yang terlalu berlebihan dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan dan pada akhirnya akan mengganggu pelaksanaan tugas-tugasnya.

Stres adalah kondisi dinamik yang didalamnya individu menghadapi peluang, kendala (*constraints*) atau tuntutan (*demands*) yang terkait dengan apa yang sangat diinginkan dan yang dihasilkan dipersepsikan sebagai tidak pasti tapi penting. Stres tidak dengan sendirinya harus buruk. Walaupun stres lazimnya dibahas dalam konteks negatif, stres juga mempunyai nilai positif. Stres merupakan peluang bila stres itu menawarkan potensi perolehan (Robbins, 2006). Menurut Anwar (1993) Stres kerja adalah suatu perasaan yang menekan atau rasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaannya. Yoder dan Staudohar (1982) mendefinisikan Stres Kerja adalah *Job stress refers to a physical or psychological deviation from the normal human state that is caused by stimuli in the work environment*, yang kurang lebih memiliki arti suatu tekanan akibat bekerja juga akan mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi fisik seseorang, di mana tekanan itu berasal dari lingkungan pekerjaan tempat individu tersebut berada. Aamodt (2010) menjelaskan bahwa karyawan dengan tingkat kepuasan kerja tinggi cenderung berkomitmen pada organisasi, datang tepat waktu, bertahan pada organisasi, menunjukkan kinerja baik dan memunculkan perilaku positif dan bermanfaat bagi organisasi, dibandingkan dengan karyawan dengan tingkat kepuasan kerja rendah. Karyawan yang tidak puas dalam pekerjaannya dapat menimbulkan berbagai masalah seperti meningkatnya tingkat absensi, turnover karyawan, perilaku kerja pasif dan sebagainya (Aamodt, 2010). Robbins dan Judge (2014) mendefinisikan “Kepuasan kerja merupakan suatu

perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari suatu evaluasi dari karakteristik - karakteristiknya”. Martoyo (2007) memaparkan “Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional karyawan dimana terjadi ataupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa karyawan dari perusahaan/organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan”.

Menurut Sasono (2004) stres kerja bisa dipahami sebagai keadaan dimana seseorang menghadapi tugas atau pekerjaan yang tidak bisa seseorang baru sampai angka 5 (lima) tetapi menghadapi pekerjaan yang menuntut kemampuan dengan angka 9 (sembilan), maka sangat mungkin sekali orang itu akan terkena stres kerja. Menurut Spielberger (Handoyo, 2001) mendefinisikan stres adalah tuntutan-tuntutan eksternal yang mengenai seseorang, misalnya objek-obyek dalam lingkungan atau suatu stimulus yang secara objektif adalah berbahaya. Stres juga biasa diartikan sebagai tekanan, ketegangan atau gangguan yang tidak menyenangkan yang berasal dari luar diri seseorang.

Menurut Greenberg (dalam Kristanto, 2007) mendefinisikan stres kerja sebagai kombinasi antara sumber-sumber stres pada pekerjaan, karakteristik individual, dan *stressor* di luar organisasi. Newstrom mendefinisikan stres kerja sebagai suatu kondisi yang mempengaruhi emosi, proses pikiran, dan kondisi fisik seseorang sementara, Robbins mendefinisikan stres kerja sebagai kondisi yang dinamis dimana seseorang dikonfrontasikan dengan kesempatan, hambatan, atau tuntutan yang berhubungan dengan apa yang diinginkannya dan untuk itu keberhasilannya ternyata tidak pasti.

Pengaruh stres kerja tidak selalu negatif atau dengan kata lain stres kerja juga dapat memberikan dampak yang menguntungkan bagi perusahaan. Pada taraf stres tertentu stres diharapkan dapat memacu karyawan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik-baiknya. Pekerja atau personil lapangan unit lalu lintas yang berada dalam kondisi stres kerja akan menunjukkan perubahan perilaku. Perubahan tersebut terjadi sebagai bentuk usaha mengatasi stres kerja yang dialami.

Berdasarkan beberapa pengertian yang diungkapkan diatas maka dapat ditarik sebuah kesimpulan bahwa stres kerja merupakan suatu kondisi dimana seorang karyawan mengalami gangguan psikologis maupun fisiologis dalam menghadapi suatu permasalahan atau pekerjaan yang berakibat merusak kinerja karyawan pada tingkat stres yang tinggi namun, pada tingkat tertentu dapat meningkatkan kinerja karyawan. Pada prakteknya jika stres yang dialami oleh personil tidak segera teratasi maka akan berdampak buruk terhadap personil tersebut. Personil yang berada dalam kondisi stres akan memicu terjadinya *burn out* yang merupakan kondisi awal kemunculan kelelahan emosional.

2. Konsekuensi Stress Kerja

Munculnya stres, baik yang disebabkan oleh sesuatu yang menyenangkan, atau sesuatu yang tidak menyenangkan akan memberikan akibat tertentu pada seseorang. Menurut Kreitner dan Kinicki (2005) membagi empat jenis konsekuensi yang dapat menimbulkan stres, yaitu

- 1) Psikologis, yang berupa kegelisahan, agresi, kelesuan, kebosanan, depresi, kelelahan, kekecewaan, kehilangan kesabaran.

- 2) Perilaku, berupa peningkatan konsumsi alkohol, tidak nafsu makan atau makan berlebihan, penyalahgunaan obat-obatan, menurunnya semangat untuk berolahraga yang berakibat timbulnya beberapa penyakit, pada stres juga terjadi peningkatan intensitas kecelakaan, baik di rumah, di tempat kerja, atau di jalan.
- 3) Kognitif, yaitu ketidakmampuan mengambil keputusan, kurangnya konsentrasi, dan peka terhadap ancaman.
- 4) Fisiologis, yaitu menyebabkan gangguan pada kesehatan fisik yang berupa penyakit yang sudah di derita pada sebelumnya, atau memicu timbulnya penyakit tertentu.

Sedangkan menurut Sopiah (2008) dampak akibat stres di bagi menjadi tiga aspek, yaitu : fisik, psikis, dan perilaku. Terhadap fisik sejumlah penyakit yang disinyalir karena mengalami stres yang cukup tinggi dan berkepanjangan. Meliputi: penyakit jantung, bisul, tekanan darah tinggi, sakit kepala, gangguan tidur. Secara psikis ialah ketidakpuasan kerja, depresi, kelelahan, kemurungan dan kurang bersemangat. Secara perilaku ialah kinerja rendah, naiknya tingkat kecelakaan kerja, salah dalam mengambil keputusan, tingkat absensi kerja tinggi, dan agresif di tempat kerja.

Robbins (2007) membagi tiga jenis konsekuensi yang ditimbulkan oleh stres kerja:

1. Gejala fisiologis

Stres menciptakan penyakit-penyakit dalam tubuh yang ditandai dengan peningkatan tekanan darah, sakit kepala, jantung berdebar, bahkan hingga sakit jantung.

2. Gejala psikologis

Gejala yang ditunjukkan adalah ketegangan, kecemasan, mudah marah, kebosanan, suka menunda dan lain sebagainya. Keadaan stres seperti ini dapat memacu ketidakpuasan.

3. Gejala perilaku

Stres yang dikaitkan dengan perilaku dapat mencakup dalam perubahan dalam produktivitas, absensi, dan tingkat kejenuhan karyawan.

Dampak lain yang ditimbulkan adalah perubahan dalam kebiasaan sehari-hari seperti makan, konsumsi alkohol, gangguan tidur dan lainnya

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa konsekuensi yang ditimbulkan oleh stres kerja ialah gejala fisiologis, gejala psikologis dan gejala perilaku.

3. Dampak dan Akibat Stres Kerja

Dampak stres kerja dapat menguntungkan atau merugikan karyawan. Dampak yang menguntungkan diharapkan akan memacu karyawan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan bersemangat sebaik-baiknya, namun jika stres tidak mampu diatasi maka akan menimbulkan dampak yang merugikan karyawan (Gitosudarmo, 2000).

Berikut ini beberapa dampak dan akibat yang ditimbulkan dari stres kerja:

- a) Subjektif, berupa kekhawatiran atau ketakutan, agresi, apatis, rasa bosan, depresi, kelelahan, frustrasi, kehilangan kendali emosi, penghargaan diri yang rendah, gugup, kesepian.

- b) Perilaku, berupa mudah mendapat kecelakaan, kecanduan alkohol, penyalahgunaan obat, luapan emosional, makan atau merokok secara berlebihan, perilaku impulsif, tertawa gugup.
- c) Kognitif, berupa ketidakmampuan untuk membuat keputusan yang tepat terhadap kritik, hambatan mental.
- d) Fisiologis, berupa kandungan glukosa darah meningkat, denyut jantung dan tekanan darah meningkat, mulut kering, berkeringat, bola mata melebar, panas, dan dingin.
- e) Organisasi, berupa angka absensi, omset, produktivitas rendah, terasing, dari mitra kerja, komitmen organisasi dan loyalitas berkurang.

Atkinson (2003) berpendapat tanda-tanda psikologis yang muncul akibat stress kerja adalah sebagai berikut :

- a) Cemas, merupakan emosi yang tidak menyenangkan yang ditandai dengan munculnya rasa khawatir, tekanan dan ketakutan, hal ini terjadi dengan tingkatan berbeda – beda pada setiap individu.
- b) Marah, yaitu luapan emosi yang agresif, baik verbal maupun non verbal. Ketika individu marah, perilaku agresi bisa ditujukan langsung pada sumber stres. Bisa juga dengan menyerang orang tak bersalah dan obyek – obyek yang ada disekitar.
- c) Depresi, merupakan reaksi psikologis dengan menarik diri, menjadi malas dan tidak berdaya menghadapi kejadian – kejadian yang tidak sesuai dengan harapan sebelumnya.
- d) Penurunan fungsi kognisi, yaitu sulit konsentrasi dan sulit berpikir logis.

Taylor (2003) membagi gejala stres menjadi 4: gejala emosi, kognisi, gejala sosial, dan gejala fisik.

- a) Gejala emosional (Perasaan) meliputi cemas, murung, rasa tidak mampu untuk melakukan sesuatu, perasaan marah, merasa ketakutan.
- b) Gejala kognisi. Seperti takut gagal, tidak dapat berkonsentrasi, ceroboh, rasa khawatir, penghargaan diri yang kurang.
- c) Gejala sosial. Seorang yang mengalami stres menjadi sulit bekerja sama, gugup ketika berbicara dengan teman, tidak tenang, dan bertindak sesuka hati.
- d) Gejala fisik. Berkeringat, detak jantung meningkat, merasa gugup, gemeteran, mudah lelah, sering buang air kecil, susah tidur, sakit kepala, tekanan darah tinggi.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa dampak dan akibat dari stres kerja ialah akan merasakan gangguan terhadap psikologisnya dan mengalami gangguan fisik dalam menjalani aktifitas sehari-hari sehingga akan berdampak pada hasil kerja yang diperoleh.

4. Faktor - Faktor Stres Kerja

Dalam menjalankan tugas sehari-harinya personil lapangan Sat Lantas Polrestabes Medan sering sekali dihadapkan dengan kendala-kendala teknis masyarakat pengguna jalan raya yang lebih mengutamakan kecepatan daripada keselamatan berlalulintas. Hal ini terkadang sering menjadikan salah satu faktor yang mempengaruhi stres kerja bagi masing-masing personil.

Pendapat lain dari Hasibuan (2000) menyebutkan faktor-faktor yang menjadi penyebab stres kerja adalah :

- a) Beban kerja yang sulit dan berlebihan
- b) Tekanan dan sikap pimpinan yang kurang adil dan wajar
- c) Waktu dan peralatan kerja yang kurang memadai
- d) Konflik antara pribadi dengan pimpinan atau dengan kelompok kerja
- e) Balas jasa yang terlalu rendah
- f) Masalah-masalah keluarga seperti anak, istri, mertua dan lain - lain.

Menurut Carry Cooper (Jacinta F.Rini dalam team e.Psikologi.com,2002)

terdapat beberapa faktor-faktor penyebab stress kerja yang meliputi: kondisi kerja, konflik kerja, pengembangan karier, dan struktur organisasi.

a. Kondisi kerja.

1. Lingkungan kerja.

Lingkungan kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab mudah jatuh sakit, mudah stress, sulit berkonsentrasi, dan menurunnya produktivitas kerja.

2. Overload.

Banyaknya pekerjaan yang digunakan melebihi kapasitas kemampuan karyawan tersebut. Akibatnya karyawan tersebut mudah lelah dan berada dalam ketegangan tinggi.

3. Deprivational stress.

George Everly dan Daniel Girdano (1980) memperkenalkan istilah deprivational stress untuk menjelaskan kondisi pekerjaan yang tidak lagi menantang atau tidak lagi menarik bagi pekerja. Biasanya keluhan yang muncul adalah kebosanan, ketidakpuasan atau pekerjaan tersebut kurang mengandung unsur sosial.

b. Konflik peran.

Ada sebuah penelitian menarik tentang stress kerja menemukan bahwa sebagian besar pekerja yang bekerja di perusahaan yang sangat besar atau yang kurang memiliki struktur yang jelas, mengalami stress karena konflik peran. Mereka stress karena ketidakjelasan peran dalam bekerja dan tidak tahu apa yang diharapkan oleh manajemen.

c. Pengembangan karier.

Setiap orang pasti punya harapan-harapan ketika mulai bekerja disuatu perusahaan atau organisasi. Namun pada kenyataan impian dan cita-cita mereka untuk mencapai prestasi dan karier yang baik seringkali tidak terlaksana. Alasannya bisa bermacam-macam seperti ketidakjelasan sistim pengembangan karier dan penilaian prestasi kerja, budaya nepotisme dalam manajemen perusahaan, atau karena sudah tidak ada kesempatan lagi untuk naik jabatan.

d. Struktur organisasi.

Kebanyakan bisnis-bisnis lain yang ada di Indonesia yang masih sangat konvensional dan penuh dengan budaya nepotisme minim akan kejelasan struktur yang menjelaskan jabatan, peran, wewenang dan tanggung jawab. Tidak hanya itu, aturan main yang terlalu kaku atau malah tidak jelas, iklim politik perusahaan yang tidak sehat serta minimnya keterlibatan atasan membuat pekerja jadi stress.

Selain itu ada juga faktor-faktor yang terkandung di dalam pekerjaan dan menimbulkan dampak stress kerja pada individu antara lain :

1. Lingkungan kerja : Seperti lingkungan atau kondisi tempat kerja yang buruk, serta hubungan pimpinan dan bawahan kurang harmonis.
2. Perjalanan : Seperti perjalanan pulang pergi, kelambatan atau kesulitan angkutan umum serta kemacetan lalu lintas.
3. Teknologi : Meliputi cara kerja, sistim, maupun lingkungan kerja yang berbeda.
4. Tekanan : Seperti bekerja dengan batasan waktu, terlalu banyak pekerjaan, keterampilan yang tidak memadai, dan tekanan waktu yang berlebihan.

Menurut Anatan dan Ellitan (2009) adapun faktor penyebab stress kerja meliputi :

1. Stresor dari luar organisasi (Extra Organizational Stresor) yang meliputi perubahan sosial dan teknologi yang mengakibatkan perubahan life style individu, perubahan ekonomi dan finansial yang mempengaruhi pola kerja individu, mencari the second job.
2. Stresor dari dalam organisasi (Organizational Stresor) yang meliputi kondisi kebijakan, strategi administrasi, struktur dan desain organisasi, proses organisasi dan kondisi lingkungan.
3. Stresor dari kelompok dalam organisasi (Group Stresor) yang muncul akibat kurangnya kesatuan dalam pelaksanaan tugas kerja terutama terjadi pada level bawah, kurangnya dukungan dari atasan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan, munculnya konflik antar personal dan interpersonal.

4. Stresor dari dalam individu (Individu Stresor) yang muncul akibat role ambiguity dan konflik. Seperti beban kerja yang terlalu berat dan kurangnya pengawasan pihak perusahaan.

Menurut Robbins (2001) ada tiga kategori potensi pemicu stres kerja yaitu

a) Faktor-faktor lingkungan

Keadaan lingkungan yang tidak menentu akan dapat menyebabkan pengaruh pembentukan struktur organisasi yang tidak sehat terhadap pegawai. Dalam faktor lingkungan terdapat tiga hal yang dapat menimbulkan stres kerja bagi pegawai yaitu ekonomi, politik dan teknologi. Perubahan yang sangat cepat karena adanya penyesuaian terhadap ketiga hal tersebut membuat seseorang mengalami ancaman terkena stres. Hal ini dapat terjadi, misalnya perubahan teknologi yang begitu cepat. Perubahan yang baru terhadap teknologi akan membuat keahlian seseorang dan pengalamannya tidak terpakai karena hampir semua pekerjaan dapat terselesaikan dengan cepat dan dalam waktu yang singkat dengan adanya teknologi yang digunakannya.

b) Faktor-faktor Perusahaan

Didalam organisasi terdapat beberapa faktor yang dapat menimbulkan stres yaitu *role demands*, *interpersonal demands*, *organizational structure* dan *organizational leadership*. Pengertian dari masing-masing faktor organisasi tersebut adalah sebagai berikut:

1) *Role Demands*

Peraturan dan tuntutan dalam pekerjaan yang tidak jelas dalam suatu organisasi akan mempengaruhi peranan seorang pegawai untuk memberikan hasil akhir yang ingin dicapai bersama dalam suatu organisasi tersebut.

2) *Interpersonal Demands*

Mendefinisikan tekanan yang diciptakan oleh pegawai lainnya dalam organisasi. Hubungan komunikasi yang tidak jelas antara pegawai satu dengan pegawai lainnya akan dapat menyebabkan komunikasi yang tidak sehat. Sehingga pemenuhan kebutuhan dalam organisasi terutama yang berkaitan dengan kehidupan sosial akan menghambat perkembangan sikap dan pemikiran antara pegawai yang satu dengan pegawai lainnya.

3) *Organizational Structure*

Mendefinisikan tingkat perbedaan dalam organisasi dimana keputusan tersebut dibuat dan jika terjadi ketidakjelasan dalam struktur pembuat keputusan atau peraturan maka akan dapat mempengaruhi kinerja seorang pegawai dalam organisasi.

4) *Organizational Leadership*

Berkaitan dengan peran yang akan dilakukan oleh seorang pimpinan dalam suatu organisasi. Karakteristik pemimpin menurut Robbins (2001) dibagi dua yaitu karakteristik pemimpin yang lebih mengutamakan atau menekankan pada hubungan yang secara langsung antara pemimpin dengan pegawainya serta karakteristik pemimpin yang hanya mengutamakan atau menekankan pada hal pekerjaan saja.

Empat faktor organisasi di atas juga akan menjadi batasan dalam mengukur tingginya tingkat stres. Pengertian dari tingkat stres itu sendiri adalah muncul dari adanya kondisi-kondisi suatu pekerjaan atau masalah yang timbul yang tidak diinginkan oleh individu dalam mencapai suatu kesempatan, batasan-batasan, atau

permintaan dimana semuanya itu berhubungan dengan keinginannya dan dimana hasilnya diterima sebagai sesuatu yang tidak pasti tapi penting.

c) Faktor-faktor Individu

Pada dasarnya, faktor yang terkait dalam hal ini muncul dari dalam keluarga, masalah ekonomi pribadi dan karakteristik pribadi dari keturunan. Hubungan pribadi antara keluarga yang kurang baik akan menimbulkan akibat pada pekerjaan yang akan dilakukan karena akibat tersebut dapat terbawa dalam pekerjaan seseorang. Sedangkan masalah ekonomi tergantung dari bagaimana seseorang tersebut dapat menghasilkan penghasilan yang cukup bagi kebutuhan keluargaserta dapat menjalankan keuangan tersebut dengan seperlunya.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja adalah faktor-faktor yang berasal dari lingkungan, faktor-faktor organisasi, dan faktor individu. Dalam hal ini faktor-faktor tersebut sering dijumpai pada petugas lapangan Sat Lantas Polrestabes Medan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sehari-hari.

5. Upaya Penanggulangan Stres Kerja

Stres kerja sampai pada titik tertentu merupakan faktor pemicu peningkatan kinerja karyawan akan tetapi apabila sudah melewati titik tersebut, keberadaan stres kerja justru akan memicu terjadinya permasalahan yang tentu saja akan berpengaruh terhadap kinerja atau *performance*. Oleh karena itu perlu dilakukan upaya-upaya penanggulangan terhadap stres kerja sehingga tidak berdampak pada kinerja karyawan. Tim Penulis modul FISIP-UT dalam artikel yang ditulis oleh Carceres (Maret, 2009) mencoba memberikan upaya-upaya mengatasi stres kerja. Upaya tersebut meliputi:

a) Relaksasi dan Meditasi

Relaksasi (*relaxation*) dan meditasi merupakan suatu cara menetralkan ketegangan emosi maupun fisik. Teknik-teknik relaksasi yang dikembangkan para ahli mempunyai tujuan mengurangi ketegangan melalui latihan-latihan mengendurkan otot-otot dan urat saraf. Relaksasi dilakukan dengan bantuan perintah verbal yang diberikan oleh orang yang ahli atau terapis membantu individu untuk menegangkan dan mengendurkan kelompok-kelompok otot tertentu secara bergantian dan bertahap. Cara lain untuk menetralkan ketegangan adalah dengan meditasi. Meditasi merupakan suatu cara menenangkan diri pada posisi tertentu untuk dapat berkonsentrasi pada suatu hal tertentu. Beberapa cara yang termasuk meditasi adalah mendengarkan musik, bersembahyang atau menikmati alam yang indah. Selain itu cara lain yang banyak dikenal sebagai bentuk meditasi adalah Yoga.

b) Pelatihan

Program pelatihan stres diberikan pada karyawan dengan tujuan agar karyawan memiliki daya tahan terhadap stres dan memiliki kemampuan lebih baik untuk mengatasi stres. Dalam pelatihan stres karyawan memperoleh pelatihan mempergunakan dan mengembangkan sumber-sumber energi yang ada dalam dirinya. Agar memperoleh hasil yang maksimal, maka pelatihan harus ditangani orang-orang yang ahli dalam bidang pelatihan stres pada pekerjaan ini.

c) Terapi

Terapi adalah *treatment* baik yang bersifat fisik maupun psikis. Terapi yang bersifat psikis disebut psikoterapi. Terapi dapat juga berarti semua bantuan metodis atau sistematis, yang diberikan oleh orang yang ahli kepada orang yang

membutuhkan bantuan dalam situasi yang sulit. Jadi terapi mengandung pengertian adanya hubungan antara dua pihak, yaitu orang yang ahli dalam bidang terapi dan orang yang membutuhkan salah satu bentuk terapi yang sering digunakan untuk mengatasi stres adalah terapi perilaku atau "*behavior therapy*". Terapi perilaku adalah terapi yang memusatkan perhatian pada perubahan perilaku dengan menggunakan prinsip-prinsip belajar. Melalui perilaku individu di beri treatment agar dapat mengubah perilakunya yang lama ke arah perilaku baru yang lebih baik, terutama kemampuan dalam menghadapi kondisi yang menyebabkan stres.

Berdasarkan uraian diatas mengenai upaya penanggulangan stres kerja dapat disimpulkan bahwasannya stres kerja dapat diatasi dengan berbagai aspek dimana hal tersebut dapat di lakukan berdasarkan keinginan individu terlepas dari tekanan stres kerjanya sendiri. Hal tersebut dapat di lakukan dengan cara meditasi, pelatihan dan terapi.

C. Kerangka Berfikir

PERSONIL PELAKSANA TUGAS LAPANGAN
SAT LANTAS POLRESTABES MEDAN



FAKTOR – FAKTOR YANG MEMPENGARUHI STRES KERJA

Menurut Robbins (2001) ada tiga kategori potensi pemicu stres kerja yaitu

1. FAKTOR – FAKTOR LINGKUNGAN
 - a. Ekonomi
 - b. Politik
 - c. Teknologi
2. FAKTOR – FAKTOR ORGANISASI
 - a. Role Demands
 - b. Interpersonal Demands
 - c. Organizational Structur
 - d. Organizational Leadership
3. FAKTOR – FAKTOR INDIVIDU
 - a. Ekonomi Pribadi
 - b. Karakteristik Pribadi

BAB III

METODE PENELITIAN

Metode merupakan unsur penting dalam penelitian ilmiah, karena metode yang digunakan dalam penelitian dapat menemukan apakah penelitian tersebut dapat dipertanggungjawabkan hasilnya. Bab ini akan menguraikan mengenai tipe penelitian, identifikasi variabel penelitian, definisi operasional variabel, populasi dan sampel penelitian, teknik pengumpulan data, validitas dan reliabilitas alat ukur, dan analisis data.

A. Tipe Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan tipe penelitian deskriptif karena Penelitian ini bersifat analisis deskriptif (deskriptif artinya bersifat memberi gambaran). Analisis deskriptif adalah metode yang berkaitan dengan pengumpulan, peringkasan, penyajian data sehingga memberi informasi. Analisis deskriptif untuk melihat faktor-faktor yang mempengaruhi stress kerja pada personil pelaksana tugas lapangan di unit lalu lintas polsek medan timur disusun berdasarkan frekuensi dalam bentuk presentase.

B. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Dalam proposal penelitian ini definisi variabel penelitian adalah sebagai berikut :

Faktor-faktor stres kerja

Faktor-faktor stres kerja adalah berupa hal-hal yang dapat mempengaruhi seorang individu menjadi tidak dapat mengendalikan diri dalam bersikap yang mana akan berdampak negatif dalam hasil kerjanya. Data mengenai faktor-faktor

stres kerja dalam penelitian ini diungkap dengan menggunakan skala. Aspek-aspek yang diukur adalah faktor lingkungan, faktor organisasi dan faktor individu.

Dalam penelitian ini akan diukur dengan angket dan observasi lapangan langsung dalam keseharian tugas personil di lapangan.

C. Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi

Populasi adalah keseluruhan jumlah yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai karakteristik dan kualitas tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017). Sedangkan menurut Azwar (2015) populasi merupakan sekelompok subjek yang hendak dikenai generalisasi hasil penelitiannya. Dalam penelitian ini populasi yang akan dikenakan generalisasinya adalah seluruh personil tugas lapangan Sat Lantas Polrestabes Medan yang berjumlah sebanyak 40 personil.

2. Sampel

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. (Marliani Rosleny, 2013) mengatakan penelitian dapat dilakukan pada seluruh objek yang diteliti (populasi) jika anggota atau individu dalam populasi tersebut relatif kecil atau terbatas. Penelitian dapat juga dilakukan pada sebagian dari anggota populasi, terutama jika jumlahnya sangat banyak yang tidak memungkinkan dilakukan penelitian populasi. (Arikunto, 2002) mengatakan bahwa dalam penentuan sampel, dimana jumlah subjek lebih besar (lebih dari 100), maka dapat diambil sebagian dari populasi untuk dijadikan sampel yaitu antara 10% - 15%, 20% - 25%, 25% - 45% atau lebih. Apabila subjeknya kurang dari 100, maka populasi yang ada akan diambil semua untuk dijadikan sampel,

sehingga penelitiannya disebut penelitian populasi atau disebut juga menggunakan metode *total sampling*.

D. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode skala yaitu suatu daftar yang berisi sejumlah pertanyaan atau pernyataan yang diberikan kepada subjek penelitian dengan tujuan untuk mengungkapkan kondisi-kondisi dalam diri subjek yang ingin diketahui (Hadi, 1987). Adapun penggunaan skala dalam penelitian ini dengan alasan bahwa :

- a. Subjek adalah orang yang paling tahu tentang dirinya sendiri
- b. Apa yang dikatakan subjek kepada peneliti adalah benar dan dapat dipercaya.
- c. Interpretasi subjek tentang pernyataan-pernyataan yang diajukan kepadanya adalah sama dengan apa yang dimaksudkan peneliti.

Tipe skala yang digunakan adalah tipe skala langsung yaitu skala yang disampaikan langsung kepada orang yang dimintai informasi tentang dirinya sendiri. Bentuk skala yang digunakan adalah berbentuk pilihan ganda, dengan model Skala Likert yaitu responden diminta untuk memilih salah satu dari alternative jawaban.

Adapun skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala stres kerja berdasarkan faktor-faktor stres kerja menurut Robin (2001) yang terdiri dari faktor lingkungan, faktor organisasi dan faktor individu.

Skala stres kerja disusun berdasarkan skala likert. Pernyataan skala ini disusun dalam bentuk *favoureble* dan *unfavourable* dengan 4 pilihan jawaban

dengan masing-masing jawaban diberi skor. Skala *favourable* terdiri dari Sangat Setuju (SS) dengan nilai (4), Setuju(S) dengan nilai (3), Tidak Setuju (TS) dengan nilai (2), Sangat Tidak Setuju (STS) dengan nilai (1). Skala *unfavourable* terdiri dari Sangat Setuju (SS) dengan nilai (1), Setuju(S) dengan nilai (2), Tidak Setuju (TS) dengan nilai (3), Sangat Tidak Setuju (STS) dengan nilai (4).

E. Validitas Dan Reliabilitas Alat Ukur

Sebelum dilakukan pengumpulan data ada baiknya di lakukan uji validitas dan reliabilitas. Alat ukur yang baik adalah suatu alat ukur yang valid dan reliable. Menurut Hadi (2004) bahwa masalah yang selalu dikemukakan dalam pengukuran adalah :

- a. Seberapa jauh alat ukur mampu mengungkapkan gejala yang hendak diukur.
- b. Seberapa jauh alat ukur dapat memberikan hasil pengukuran yang akan diteliti.

1. Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukan tingkat- tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Suatu instrumen yang valid atau sah mempunyai validitas yang tinggi. Sebaliknya, instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila dapat mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat. Tinggi rendahnya validitas instrumen menunjukan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang validitas yang dimaksud.

Menurut Azwar (1989), menguji validitas suatu alat ukur perlu adanya suatu kriteria pembandingan. Dalam hal ini ada dua kriteria yaitu kriteria dalam dan kriteria luar. Pembandingan yang berasal dari luar alat ukur itu sendiri disebut kriteria luar. Sebaliknya pembandingan yang berasal dari dalam alat ukur yaitu apabila terdapat kesesuaian antara bagian-bagian instrumen dengan instrumen secara keseluruhan dalam penelitian ini akan diambil kriteria pembandingan yang berasal dari dalam pengukuran itu sendiri. Caranya adalah dengan mengkolerasikan nilai tiap-tiap butir dengan nilai totalnya. Teknik kolerasi yang digunakan adalah teknik kolerasi product moment dengan rumus angka kasar yang dikembangkan oleh Karl Pearson. Rumus angka kasar teknik kolerasi product moment adalah sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{\sum xy - \frac{(\sum x)(\sum y)}{N}}{\sqrt{\left[\left(\sum x^2 \right) - \frac{(\sum x)^2}{N} \right] \left[\left(\sum y^2 \right) - \frac{(\sum y)^2}{N} \right]}}$$

Keterangan

r_{xy} = koefisien korelasi antara variabel bebas dengan variabel terikat

$\sum x$ = jumlah skor variabel bebas

$\sum y$ = jumlah skor variabel terikat

$\sum xy$ = hasil perkalian variabel bebas dengan variabel terikat

N = jumlah subjek

Agar tidak terjadi perhitungan yang *over estimate* atau kelebihan bobot pada koefisien tersebut maka dilakukan koreksi dengan memakai korelasi Part-Whole dengan rumus :

$$r_{pq} = \frac{r_{xy}SD_y - SD_x}{\sqrt{SD_y + SD_x - 2r_{xy} SD_x SD_y}}$$

Keterangan :

r_{pq} = angka korelasi setelah dikoreksi

r_{xy} = angka koefisien korelasi sebelum dikoreksi

SD_x = standar deviasi skor total

SD_y = standar deviasi skor item

Dengan demikian setelah diperoleh indeks masing-masing validitas setiap butir, maka dapat diketahui dengan pasti butir-butir manakah yang telah memenuhi syarat ditinjau dari segi validitas nya.

2. Reliabilitas

Konsep dari reliabilitas alat ukur adalah untuk mencari dan mengetahui sejauh mana hasil pengukuran dapat dipercaya. Reliable dapat juga dikatakan keterpercayaan, keterandalan, keajegan, kestabilan, konsistensi, dan sebagainya. Hasil pengukuran dapat dipercaya apabila dalam beberap kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subjek yang sama diperoleh hasil yang relative sama selama aspek dalam diri subjek yang diukur memang belum berubah (Azwar, 1997).

Analisa reliabilitas alat ukur yang dipakai adalah teknik Anava Hoyt (Hadi, 2004) dengan rumus sebagai berikut :

$$r_{tt} = 1 - \frac{MKi}{MKs}$$

Keterangan

r_{tt} = koefisien reliabilitas Hyot

MKi = mean kuadrat interaksi item subjek

MKs = mean kuadrat antara subjek

1 =bilangan konstant

F. Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam analisis data ini adalah analisis statistik, karena statistik dapat menguatkan suatu kesimpulan penelitian. Adapun pertimbangan-pertimbangan dengan menggunakan metode analisis statistik (Hadi, 2000) :

1. Statistik bekerja dengan angka-angka.
2. Statistik bekerja dengan objektif.
3. Statistik bersifat universal dalam semua penelitian.

Penelitian ini bersifat analisis deskriptif (deskriptif artinya bersifat memberi gambaran). Analisis deskriptif untuk melihat faktor-faktor yang mempengaruhi Stres Kerja pada personil tugas lapangan Sat Lantas Polrestabes Medan digunakan rumus tendensi sentral sebagai berikut (Arikunto 1990) :

1.Mode

Mode merupakan nilai yang muncul paling banyak di dalam distribusi. Ada dua hal yang terkandung dalam mode yaitu nilai dan frekuensi.

2.Median

Median diartikan sebagai nilai dalam distribusi yang menjadi batas antara 50% subjek yang memiliki nilai lebih besar dan 50% subjek yang memiliki nilai kurang dari nilai batas tersebut. Untuk menentukan median secara cermat digunakan rumus yang banyak dibahas dalam buku-buku statistik .

Rumus :

$$\text{Mdn} = Bb_n + \left[\frac{\frac{N}{2} - cfb}{fm} \right] i$$

Mdn = Median yang dicari.

Bb_n = batas bawah nyata dari interval yang mengandung median.

N = banyaknya subjek yang menentukan distribusi.

cfb = frekuensi kumulatif bagi semua interval yang terletak dibawah interval yang mengandung median.

fm = frekuensi dalam kelas interval yang mengandung median.

i = luas kelas interval.

3. Mean

Mode dan median yang sudah dikemukakan merupakan ukuran tendensi sentral di dalam distribusi nilai masih ada. Ukuran tendensi sentral yang paling banyak digunakan dalam penelitian yaitu yang dikenal dengan mean dan diberi istilah dalam bahasa indonesia nilai rata-rata. Dengan rumus mean adalah :

$$\bar{X} = \frac{X_1 + X_2 + X_3 + X_4 + \dots + X_n}{N}$$

Yang biasanya dituliskan dalam rumus sederhana :

$$\bar{X} = \frac{\sum X}{N}$$

$\bar{X}$ = rata- rata nilai.

$\sum X$ = jumlah nilai mentah yang dimiliki subjek.

N = banyak subjek yang memiliki nilai.

4. Menghitung Persentase

Berikut rumus $P\%$:

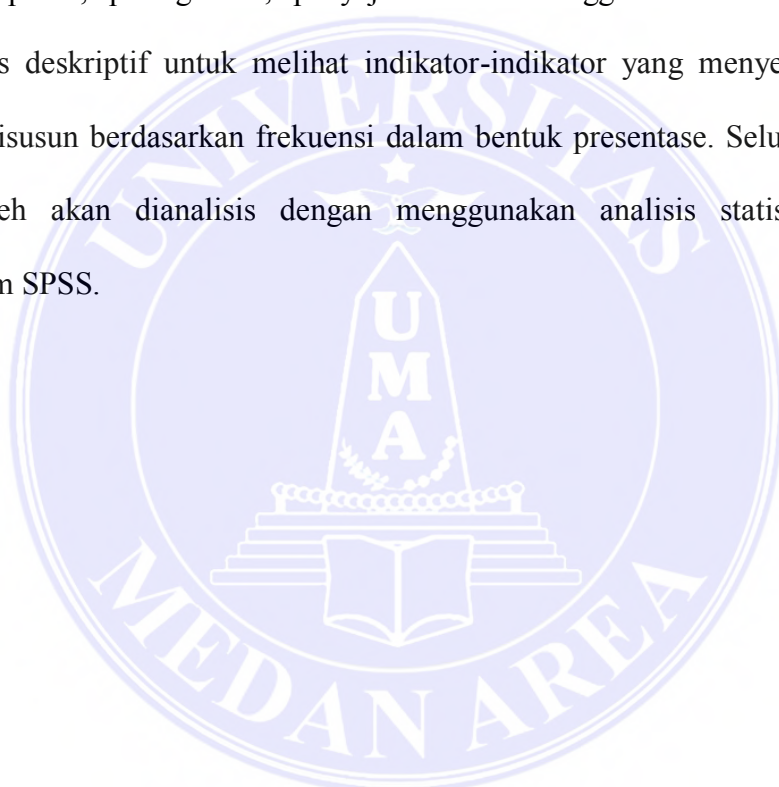
$$\text{Persentase} = \frac{\text{jumlah jawaban setiap skala}}{\text{total jawaban setiap skor}} \times 100\%$$

5. Menghitung Frekuensi

Selanjutnya setelah diketahui persentase setiap faktor dilakukan perhitungan frekuensi untuk melihat jumlah untuk setiap faktor dengan rumus sebagai berikut :

$$\text{Frekuensi} = \frac{\text{persentase}}{100} \times N$$

Penelitian bersifat statistik deskriptif (deskriptif artinya memberi gambaran). Statistik deskriptif adalah metode yang berkaitan dengan pengumpulan, peringkasan, penyajian data sehingga memberikan informasi. Analisis deskriptif untuk melihat indikator-indikator yang menyebabkan stress kerja disusun berdasarkan frekuensi dalam bentuk presentase. Seluruh data yang diperoleh akan dianalisis dengan menggunakan analisis statistic computer program SPSS.



BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini akan diuraikan simpulan dan saran-saran sehubungan dengan hasil yang diperoleh dari penelitian ini. Pada bagian pertama akan dijabarkan simpulan dari penelitian ini dan bagian berikutnya akan dikemukakan saran-saran yang mungkin dapat digunakan bagi pada pihak terkait.

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap personil pelaksana tugas lapangan Sat Lantas Polrestabes Medan dalam penelitian ini, maka dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut:

1. Faktor utama stress kerja pada personil dipengaruhi oleh faktor organisasi dengan persentasi 39,37%. Dan disusul oleh faktor individu dan lingkungan dengan persentasi sebesar 32,977 % dan 27,654 %
2. Personil mengalami stress kerja dari faktor lingkungan kategori sedang sebanyak 27 orang (67%), kemudian kategori tinggi sebanyak 7 orang (18%) dan pada kategori rendah sebanyak 6 orang (15%).
3. Personil mengalami stress kerja dari faktor organisasi kategori sedang sebanyak 22 orang (54%), kemudian kategori tinggi sebanyak 10 orang (26%) dan pada kategori rendah sebanyak 8 orang (20%).
4. Personil mengalami stress kerja dari faktor individu kategori sedang sebanyak 24 orang (60%), kemudian kategori tinggi sebanyak 8 orang (20%) dan pada kategori rendah sebanyak 8 orang (20%).

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini maka dapat dikemukakan saran-saran sebagai berikut:

1. Sebaiknya personil pelaksana tugas lapangan Sat Lantas Polrestabes Medan, mengetahui bahwa berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh peneliti dalam pelaksanaan tugas sehari-hari personil menghadapi situasi pekerjaan yang kompleks dan sering berubah-ubah juga menghadapi waktu kerja yang sangat panjang setiap harinya serta melaksanakan tugas pada hari-hari libur nasional yang dapat menyebabkan personil mengalami stress kerja, oleh karena itu diharapkan personil mampu menerima tugas dengan tulus serta menyiapkan diri untuk melaksanakannya dengan ikhlas, baik secara fisik maupun mental sehingga personil bisa mengatasi stress yang dialami.
2. Faktor organisasi adalah faktor stress yang sangat berdampak pada personil. Mengacu pada point tersebut diatas, maka disarankan dari pihak organisasi untuk mengatur waktu rekreasi kepada setiap personil bersama keluarganya secara berkala, sehingga diharapkan dapat membantu setiap personil untuk mampu mengendalikan stress yang dialami saat melaksanakan pekerjaan.
3. Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk melakukan penelitian mengenai stress kerja dengan mengambil topik perbedaan stress kerja ditinjau dari unit yang berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

- Adiniggar, 2005. Hubungan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Administrasi PT. Tunas Bahana Sprata Cirebon.
- Anatan dan ellitan (2009), [http://jurnal.apapun.blogspot.com/2014/03/faktor-faktorpenyebab-stres-kerja.html\(?m.\)](http://jurnal.apapun.blogspot.com/2014/03/faktor-faktorpenyebab-stres-kerja.html(?m.))
- Atkinson, R. L. Atkinson, K. C., dan Benn, D. J. 1996 Pengantar Psikologi Jilid II, Edisi kesebelas. Terjemahan Kusuma. W. Jakarta : Elangga
- Carry cooper (Julianta F.Rini dalam team E-fsikologi.com.2002), [http://jurnal.apapun.blogspot.com/2014/03/faktor-faktor-penyebab-stres-kerja.html\(?m.\)](http://jurnal.apapun.blogspot.com/2014/03/faktor-faktor-penyebab-stres-kerja.html(?m.))
- Handoko, T Hani. 2008. Manajemen Personalia. BPFE Yogyakarta, Yogyakarta.
- Handoyo (2001) definisi stres kerja berdasarkan tuntutan eksternal suatu individu
- Hasibuan, Malayu. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia.. Edisi Revisi. Bumi Aksara, Jakarta.
- Ivancevich, konopaske dan matteson(2005) kepemimpinan dan perilaku organisasi membangun organisasi unggul di era perubahan, penerbit rafika 2008.
- Kristanto (2007) definisi stres kerja sebagai kombinasi pada pekerjaan
- Marliani Rosleny (2013), Psikologi Eksperimen.
- (New York Times, 2001 dalam Aulya D (2013) Skripsi "Faktor-faktor yang berhubungan dengan stres kerja pada polisi lalu lintas di polres metro jakarta pusat bulan April-Agustus 2013", UIN Syarif Hidayatullah Jakarta2013)
- Robbins (2001) dalam <Http://pandiprasetiyo.blogspot.com/2014/02/toeri-teori-stres-kerja>
- Robbins, Stephen. P dan Judge, Timothy A. 2008, Perilaku Organisasi, Jakarta : Salemba Empat
- Sasono(2004) stres kerja dapat dipahami dengan keadaan seseorang dalam menghadapi tugas dan pekerjaannya
- Soewondo, S. (2012). *Stres, Manajemen Stres, dan Relaksasi Progresif*. Fakultas Psikologi, Universitas Indonesia: LPSP3 UI.

Undang-undang republik Indonesia No.2 tahun 2002 tentang kepelosian negara republik indonesia

Undang-undang No. 22 Tahun 2009 tentang lalu lintas dan angkutan jalan

By :

<http://jurnal-sdm.blogspot.co.id/2011/02/stres-kerja-definisi-kategoridan.html>

http://muhammad-reza.blogspot.co.id/2013/03/stress-kerja_26.html



LAMPIRAN



Scale: stress kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	40	100.0

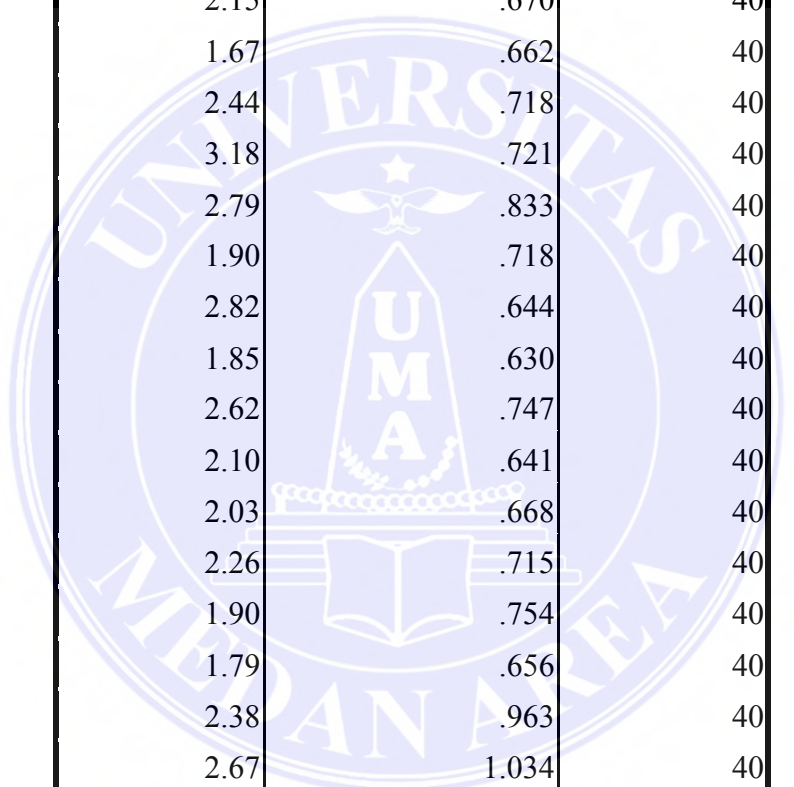
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.900	40

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
sk1	2.72	.826	40
sk2	1.67	.662	40
sk3	3.03	.778	40
sk4	3.28	.759	40
sk5	2.54	.854	40
sk6	1.62	.747	40
sk7	3.03	.986	40
sk8	2.90	.821	40
sk9	2.69	.893	40
sk10	1.90	.754	40
sk11	2.62	.782	40
sk12	1.72	.560	40
sk13	2.79	.767	40
sk14	2.00	.827	40
sk15	2.03	.811	40



sk16	1.64	.668	40
sk17	2.82	.885	40
sk18	1.77	.627	40
sk19	3.46	.555	40
sk20	1.87	.615	40
sk21	2.03	.743	40
sk22	1.51	.683	40
sk23	3.08	.900	40
sk24	1.54	.643	40
sk25	2.15	.670	40
sk26	1.67	.662	40
sk27	2.44	.718	40
sk28	3.18	.721	40
sk29	2.79	.833	40
sk30	1.90	.718	40
sk31	2.82	.644	40
sk32	1.85	.630	40
sk33	2.62	.747	40
sk34	2.10	.641	40
sk35	2.03	.668	40
sk36	2.26	.715	40
sk37	1.90	.754	40
sk38	1.79	.656	40
sk39	2.38	.963	40
sk40	2.67	1.034	40

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
sk1	90.05	176.418	.429	.897
sk2	91.10	176.779	.527	.896
sk3	89.74	182.985	.338	.901
sk4	89.49	185.835	.004	.903
sk5	90.23	173.077	.565	.895
sk6	91.15	177.765	.410	.898
sk7	89.74	176.880	.329	.899
sk8	89.87	175.799	.461	.897
sk9	90.08	175.283	.441	.897
sk10	90.87	176.483	.472	.897
sk11	90.15	183.976	.090	.902
sk12	91.05	179.050	.476	.897
sk13	89.97	180.657	.355	.900
sk14	90.77	178.972	.309	.899
sk15	90.74	177.143	.403	.898
sk16	91.13	177.009	.508	.896
sk17	89.95	173.787	.511	.896
sk18	91.00	181.158	.393	.899
sk19	89.31	184.903	.085	.901
sk20	90.90	176.989	.558	.896
sk21	90.74	176.196	.494	.896
sk22	91.26	182.143	.311	.900
sk23	89.69	176.640	.378	.898
sk24	91.23	176.919	.536	.896
sk25	90.62	174.138	.673	.894
sk26	91.10	176.252	.558	.896
sk27	90.33	174.281	.617	.895
sk28	89.59	187.038	-.054	.904
sk29	89.97	170.447	.706	.893
sk30	90.87	176.641	.489	.896

sk31	89.95	187.682	391	.904
sk32	90.92	175.810	.616	.895
sk33	90.15	174.818	.563	.895
sk34	90.67	173.491	.747	.893
sk35	90.74	175.090	.620	.895
sk36	90.51	184.572	.073	.902
sk37	90.87	174.378	.580	.895
sk38	90.97	175.973	.580	.895
sk39	90.38	172.559	.514	.896
sk40	90.10	173.779	.427	.898

NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		STRES KERJA
N		40
Normal Parameters ^a	Mean	85.64
	Std. Deviation	27.628
Most Extreme Differences	Absolute	.251
	Positive	.251
	Negative	-.196
Kolmogorov-Smirnov Z		1.569
Asymp. Sig. (2-tailed)		.115
a. Test distribution is Normal.		

Factor Analysis

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	Analysis N
LINGKUNGAN	23.85	3.337	40
ORGANISASI	33.95	6.928	40
INDIVIDU	27.85	6.305	39

Correlation Matrix

		LINGKUNGAN	ORGANISASI	INDIVIDU
Correlation	LINGKUNGAN	1.000	.757	-.033
	ORGANISASI	.757	1.000	-.321
	INDIVIDU	-.033	-.321	1.000
Sig. (1-tailed)	LINGKUNGAN		.000	.421
	ORGANISASI	.000		.023
	INDIVIDU	.421	.023	

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.418
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	39.079
	Df	3
	Sig.	.000

Communalities

	Initial	Extraction
LINGKUNGAN	1.000	.771
ORGANISASI	1.000	.903
INDIVIDU	1.000	.160

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Component Matrix^a

	Component
	1
LINGKUNGAN	.878
ORGANISASI	.950
INDIVIDU	-.400

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 1 components extracted.

Frequencies

Statistics

		LINGKUNGAN	ORGANISASI	INDIVIDU
		AN	SI	U
N	Valid	40	40	40
	Missing	0	0	0
Mean		23.85	33.95	27.72
Std. Deviation		3.337	6.928	27.950
Range		16	34	185
Minimum		18	19	13
Maximum		34	53	198
Sum		930	1324	1109
Percentiles	25	21.64 ^a	30.43 ^a	21.12 ^a
	50	23.50	33.33	23.50
	75	25.56	36.50	26.60

a. Percentiles are calculated from grouped data.

Frequency Table

LINGKUNGAN

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	18	1	2.5	2.6	2.6
	19	2	5.0	5.1	7.7
	20	3	7.5	7.7	15.4
	21	3	7.5	7.7	23.1
	22	4	10.0	10.3	33.3
	23	7	17.5	17.9	51.3
	24	5	12.5	12.8	64.1
	25	4	10.0	10.3	74.4
	26	4	10.0	10.3	84.6
	27	1	2.5	2.6	87.2
	29	3	7.5	7.7	94.9
	30	2	2.5	2.6	97.4
	34	1	2.5	2.6	100.0
	Total	40	100.0	100.0	
Total		40	100.0		

ORGANISASI

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	19	1	2.5	2.6	2.6
	23	1	2.5	2.6	5.1
	24	1	2.5	2.6	7.7
	25	1	2.5	2.6	10.3
	27	3	7.5	7.7	17.9
	29	1	2.5	2.6	20.5
	30	2	5.0	5.1	25.6
	32	5	12.5	12.8	38.5
	33	6	15.0	15.4	53.8
	34	3	7.5	7.7	61.5
	35	3	7.5	7.7	69.2
	36	3	5.0	5.1	74.4
	37	3	7.5	7.7	82.1
	38	1	2.5	2.6	84.6
	40	1	2.5	2.6	87.2
	42	1	2.5	2.6	89.7
	44	1	2.5	2.6	92.3
	48	1	2.5	2.6	94.9
	50	1	2.5	2.6	97.4
	53	1	2.5	2.6	100.0
	Total	40	100.0	100.0	
Total		40	100.0		

INDIVIDU

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 13	1	2.5	2.5	2.5
14	1	2.5	2.5	5.0
17	3	7.5	7.5	12.5
19	2	5.0	5.0	17.5
20	1	2.5	2.5	20.0
21	3	7.5	7.5	27.5
22	5	12.5	12.5	40.0
23	5	12.5	12.5	52.5
24	1	2.5	2.5	55.0
25	5	12.5	12.5	67.5
26	3	7.5	7.5	75.0
27	2	5.0	5.0	80.0
28	3	7.5	7.5	87.5
29	1	2.5	2.5	90.0
30	2	5.0	5.0	95.0
33	1	2.5	2.5	97.5
198	1	2.5	2.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

LAMPIRAN A
Skala Sebelum Uji Coba
Skala Faktor-faktor Stres Kerja



DATA IDENTITAS DIRI

1. Nama :
2. Tempat / Tanggal Lahir :

PETUNJUK PENGISIAN SKALA

1. Bacalah setiap pernyataan dengan baik dan teliti.
2. Pilih salah satu jawaban yang sesuai dengan keadaan bapak-bapak yang sesungguhnya.
3. Berilah tanda silang (X) pada satu kolom jawaban
SS = Bila merasa SANGAT SETUJU dengan pernyataan yang diajukan
S = Bila merasa SETUJU dengan pernyataan yang diajukan
TS = Bila merasa TIDAK SETUJU dengan pernyataan yang diajukan
STS = Bila merasa SANGAT TIDAK SETUJU dengan pernyataan yang diajukan
4. Bapak-bapak sekalian hanya boleh memilih salah satu pilihan jawaban pada setiap pernyataan.
5. Tidak ada jawaban yang salah, semua jawaban yang bapak-bapak berikan adalah benar. Jadi tidak perlu ragu untuk memberi jawaban.
6. Dalam pengisian skala ini tidak ada sangkut pautnya dengan penilaian terhadap kinerja bapak-bapak.

Contoh:

NO	Pernyataan	Pilihan Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1.	Saya suka bekerja keras	X			

Tanda silang (X) menunjukkan seseorang itu SANGAT SETUJU terhadap pernyataan yang diajukan.

SELAMAT MENGERJAKAN DAN TERIMA KASIH

SKALA FAKTOR-FAKTOR STRES KERJA

NO	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
1.	Alat komunikasi saat ini membuat saya tidak leluasa bekerja, karena banyak masyarakat mengawas-awasi saya dengan cara sembunyi-sembunyi mempublikasikan saya saat bekerja.				
2.	Atasan saya menjalin komunikasi secara kekeluargaan dengan saya.				
3.	Keluarga saya tinggalkan karena tuntutan tugas yang berat.				
4.	Suara bising kendaraan ditempat saya bekerja menyenangkan bagi saya.				
5.	Saya merasa kesulitan menyesuaikan diri dengan peraturan yang sering berubah-ubah.				
6.	Saya memanfaatkan kesempatan untuk rekreasi bersama keluarga bila telah selesai waktu bekerja.				
7.	Jika lampu traffic light tidak menyala, maka saya harus kerja ekstra untuk mengatur arus lalu lintas supaya lancar dan itu melelahkan bagi saya.				
8.	Saya senang disuruh kerja pada hari libur.				
9.	Biaya hidup keluarga saya saat ini menuntut penghasilan yang lebih dari sekedar gaji saya.				
10.	Saya suka bekerja pada fungsi lalu lintas Polri.				
11.	Atasan saya hanya memerintah bawahan.				
12.	Saya dapat mengendalikan emosi saat bekerja walau sedang lelah.				
13.	Bisingnya suara kendaraan ditempat saya bekerja membuat saya sakit kepala.				
14.	Hubungan saya dengan patner kerja tidak hanya sebatas urusan kerja.				
15.	Keluarga saya merasa keberatan terhadap tugas yang saya kerjakan.				
16.	Perkembangan teknologi alat komunikasi bermanfaat dalam pelaksanaan tugas.				
17.	Bekerja pada hari libur membuat saya kehilangan waktu bersama keluarga.				
18.	Saya bersyukur dengan keadaan ekonomi keluarga dari gaji saya karena cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup keluarga saya saat ini.				
19.	Menurut saya di tempat saya bekerja masih membutuhkan penambahan personil.				

20.	Saya senang menerima perintah dari atasan saya untuk mengatur lalu lintas.				
21.	Saya mudah terpancing emosi bila mengalami pekerjaan yang berat.				
22.	Lampu traffic light membantu meringankan beban tugas saya dalam melakukan pengaturan lalu lintas.				
23.	Patner kerja yang tidak masuk kerja tanpa keterangan membuat saya keberatan.				
24.	Saya mendapat dukungan yang baik dari keluarga untuk melaksanakan tugas.				
25.	Saya bosan melakukan kegiatan yang sama tiap hari.				
26.	Kehadiran senior memberikan hal baik untuk membimbing juniornya.				
27.	Saya sulit mengambil keputusan disaat tertekan dalam pekerjaan.				
28.	Menurut saya di tempat saya bekerja tidak membutuhkan penambahan personil.				
29.	Menurut saya lamanya jam kerja setiap hari terlalu panjang.				
30.	Istri saya bekerja dan memperoleh penghasilan.				
31.	Saya tertarik bekerja pada tugas fungsi lain.				
32.	Walaupun peraturan berubah-ubah saya tetap dapat melaksanakan tugas dengan baik.				
33.	Saya tidak memiliki usaha lain yang memperoleh penghasilan tambahan dalam rumah tangga saya.				
34.	Rutinitas pekerjaan yang sama tiap hari menyenangkan bagi saya.				
35.	Saya selalu menghindari dari atasan saya agar tidak diperintah untuk mengatur lalin.				
36.	Saya dapat mengambil keputusan dengan baik walaupun disaat tertekan.				
37.	Bekerja sama dengan senior membuat saya merasa tertekan dan tidak leluasa bekerja.				
38.	Atasan saya peduli terhadap anggotanya yang butuh bantuan.				
39.	Atasan saya terkesan kurang tegas memberi sangsi kepada personil yang malas kerja.				
40.	Menurut saya lamanya jam kerja setiap hari tidak masalah.				

SELESAI.

/////// SEKIAN DAN TERIMAKASIH //////////



UNIVERSITAS MEDAN AREA

FAKULTAS PSIKOLOGI

Kampus I : Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360168, 7366878, 7364348 ☎ (061) 7368012 Medan 20223
Kampus II : Jalan Setiabudi Nomor 79 / Jalan Sei Serayu Nomor 70 A ☎ (061) 8225602 ☎ (061) 8226331 Medan 20122
Website: www.uma.ac.id E-Mail: univ_medanarea@uma.ac.id

Nomor : 1411/FPSI/01.10/X/2019
Lampiran : -
Hal : Pengambilan Data

Medan, 29 Mei 2019

Yth. Ibu Kasat Lantas Polrestabes Medan
Di
Tempat

Dengan hormat, bersama ini kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan izin dan kesempatan kepada mahasiswa kami:

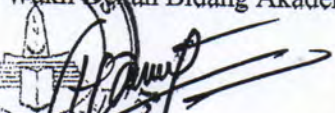
Nama : Januari R Hasugian
NPM : 12 860 04062
Program Studi : Ilmu Psikologi
Fakultas : Psikologi

Untuk melaksanakan pengambilan data di **Sat Lantas Polrestabes Medan JL. Adinegoro Kel. Gaharu, Kecamatan Medan Timur Kota Medan Sumatera Utara Kode Pos, 20233** guna penyusunan skripsi yang berjudul *"Faktor - Faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja pada Personil Pelaksana Tugas Lapangan Sat Lantas Polrestabes Medan"*.

Perlu kami informasikan bahwa penelitian dimaksud adalah semata-mata untuk tulisan ilmiah dan penyusunan skripsi, yang merupakan salah satu syarat bagi mahasiswa tersebut untuk mengikuti ujian Sarjana Psikologi di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

Sehubungan dengan hal tersebut kami mohon kiranya Bapak/Ibu dapat memberikan kemudahan dalam pengambilan data yang diperlukan dan **Surat Keterangan** yang menyatakan bahwa mahasiswa tersebut telah selesai melaksanakan pengambilan data di **Instansi** yang Bapak/Ibu pimpin.

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya yang baik diucapkan terima kasih..

Wakil Dekan Bidang Akademik,

Hary Anwar Dalimunthe, S.Psi, M.Si

Tembusan

- Mahasiswa Ybs
- Arsip



POLISIAN NEGARA REPUBLIK INDONESIA
DAERAH SUMATERA UTARA
RESOR KOTA BESAR MEDAN
Jalan H.M. Said No. 1 Medan 20253

Medan, 16 Oktober 2019

Ur : B / 01 / X/SIP.1.1./ 2019
Kategori : BIASA
Aspek : -
Materi : pengambilan data

Kepada

Yth. DEKAN FAKULTAS
PSIKOLOGI UMA

di

Medan

Rujukan surat dari Universitas Medan Area Nomor : 1411/FPSI/01.10/X/2019 tanggal 29 Mei 2019 Perihal Pengambilan Data.

Sehubungan dengan rujukan tersebut di atas, bersama ini diberitahukan kepada Bapak / Ibu bahwa Mahasiswa atas nama Januari R. Hasugian NPM 1286004062, telah selesai melaksanakan pengambilan data di Sat Lantas Polrestabes Medan.

Demikian untuk menjadi maklum.

KEPALA SATUAN LALU LINTAS



Usan :

Polrestabes Medan.

JULIANI PRIHARTINI, S.I.K., M.H.
AJUN KOMISARIS BESAR POLISI NRP 76100130

Dokumentasi Penelitian



UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 12/18/19

Access From (repository.uma.ac.id)

Dokumentasi Penelitian



UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 12/18/19

Access From (repository.uma.ac.id)

Dokumentasi Penelitian



Dokumentasi Penelitian



UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 12/18/19

Access From (repository.uma.ac.id)

Dokumentasi Penelitian

Daftar hadir		
No.	Nama	Tanda tangan
1.	PETRUS	
2.	SULEMAN	
3.	JUNTO BARUS	
4.	RUDIARTO NADITUPULU	
5.	KAHMAT GINTUNG	
6.	T. PRISTIANI	
7.	P. JENKIN	
8.	SR. SIMAAGUNTALIC.	
9.	JEFFRI F. MATARUNG	
10.	MAWARA R. YABIAN	
11.	Diki Jumarra	
12.	M. K. ZAR	
13.	JUNIO J. P.	
14.	P. S. S. S. S.	
15.	MAELI	
16.	EDI RUKAD	
17.	HAIRUDDIN	
18.	MARUDIN.	
19.	Agustine Sima	
20.	HAIRI RAZA MATARUNG	
21.	Jendri Beru	
22.	ROSI RANULIANG	
23.	PRIVY. PKW SETU	
24.	DOODI R	
25.	MUDA SUDONG	
26.	BA. SITI TE	
27.	HENDRA SIANTURI	
28.	Domy Jogram	
29.	PERAGAPEN SINDUWESGA	
30.	RUDI KEMBRING.	
31.	ELI RUMONG	
32.	SOURAN. SIMATUPAN.	
33.	YUDI HERMAN SIAN	
34.	MUHAMMAD HAIRAL.	
35.	JUWANDA	
36.	EDI S. SIMARAT	
37.	REZKI ANA RIZAL, SK	
38.		
39.		
40.		