

**HUBUNGAN ANTARA BEBAN KERJA DENGAN STRES KERJA  
PADA PERSONIL POLISI UNIT RESKRIM DI POLSEK MEDAN**

**LABUHAN**

**SKRIPSI**

**DISUSUN OLEH:**

**PRANA UTAMA BHAYANGKARA**

**14.860.0309**



**FAKULTAS PSIKOLOGI**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

**MEDAN**

**2018**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

**LEMBAR PENGESAHAN**

**JUDUL SKRIPSI : HUBUNGAN ANTAA BEBAN KERJA DENGAN STRES KERJA PADA  
PERSONIL POLISI UNIT RESKRIM DI POLSEK MEDAN LABUHAN**

**NAMA MAHASISWA : PRANA UTAMA BHAYANGKARA**

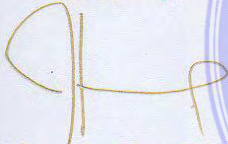
**NPM : 14.860.0309**

**JURUSAN : PSIKOLOGI INDUSTRI & ORGANISASI**

**MENYETUJUL:**

**Komisi Pembimbing**

**Pembimbing I**



**(Azhar Aziz, S.Psi, MA)**

**Pembimbing II**



**(Drs. Maryono, M.Psi)**

**MENGETAHUI:**

**Kepala Bagian**



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

**Dekan**



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

**Tanggal Sidang**

**8 Oktober 2018**

**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**

**8 Oktober 2018**

**MENGESAHKAN**

**FAKULTAS PSIKOLOGI**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**



**Dr. Abdul Munir, M.Pd)**

**DEWAN PENGUJI**

- 1. Nini Sri Wahyuni, S.Psi, M.Psi
- 2. Syafrizaldi, S.Psi, M.Psi
- 3. Azhar Aziz, S.Psi, MA
- 4. Drs. Maryono, M.Psi

**TANDA TANGAN**

## LEMBAR PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan 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 dikemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 8 Oktober 2018



Prana Utama Bhayangkara

Npm : 14.860.0309

# **HUBUNGAN ANTARA BEBAN KERJA DENGAN STRES KERJA PADA PERSONIL POLISI UNIT RESKRIM DI POLSEK MEDAN LABUHAN**

**PRANA UTAMA BHAYANGKARA**

**14.860.0309**

## **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan mengetahui hubungan antara beban kerja dengan stres kerja pada personil polisi unit reskrim di polsek Medan Labuhan. Dalam menjalankan profesinya, personil polisi sangat banyak mengalami tekanan dari luar maupun dalam seperti dari atasan, rekan kerja, tugas yang menumpuk, serta laporan dari masyarakat, maka tidak bisa dipungkiri personil polisi sangat rentan terhadap stres, yang disebabkan oleh beban kerja fisik, beban mental, dan waktu. Hipotesis yang diajukan adalah ada hubungan antara beban kerja dengan stres kerja. Populasi dalam penelitian adalah seluruh personil polisi unit reskrim polsek Medan Labuhan yang berjumlah 40 personil polisi. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik total sampling, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 40 orang personil polisi unit reskrim Medan Labuhan. Teknik pengumpulan data menggunakan skala beban kerja dan skala stres kerja. Teknik analisis data pada penelitian ini menggunakan analisis product moment. Berdasarkan hasil analisis diperoleh hasil ada hubungan antara beban kerja dengan stres kerja dengan koefisien korelasi  $r_{xy}$  sebesar 0,457 dengan  $p = 0,003$  ( $p < 0,05$ ) dengan demikian hipotesis dinyatakan diterima, yaitu ada hubungan antara beban kerja terhadap stres kerja. Hasil penelitian berkontribusi besar terhadap stres kerja sebesar 20,9% sedangkan sisanya 79,1% ditentukan oleh faktor-faktor lain secara teoritis seperti penyebab fisik, sifat pekerjaan, kebebasan, dan kesulitan yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

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

# **THE RELATIONSHIP BETWEEN WORK LOADS AND WORK STRESS IN POLICE PERSONNEL IN CRIMINAL UNIT AT MEDAN LABUHAN POLICE SECTION**

**PRANA UTAMA BHAYANGKARA**

**14.860.0309**

## **Abstract**

This research aimed to examine the relationship between workload and work-related stress in police personnel in criminal unit at Medan Labuhan police section. In performing their professionalism, police personnel experience both internal pressures, such as from their superiors or colleagues, and the overload duties, and external pressures, such as handling reports from the citizens. Therefore, it is hard to deny that police personnel are receptive to stress due to heavy physical activities, mental strain, and time constraint. The hypothesis was that there was a relationship between workload and work-related stress. There were a total of 40 police personnel in criminal unit at Medan Labuhan police section but only 40 police personnel took part in this research using total random sampling. The data was collected using workload scale and work-related stress scale. The data, then, was analyzed using product moment analysis. The results showed that there was a relationship between workload and work-related stress with correlation co-efficient  $R_{xy}=0.457$  with  $p=0.003$  ( $p<0.05$ ). Thus, the hypothesis was accepted. Work-related stress contributed 20.9% towards the results of this research, where as the remaining 79.1% of the results came from other theoretical factors, such as physical causes, nature of the work, freedom at the workplace, and other difficulties, which were missed to be observed in this research.

**Keywords :** Workload, workstress, and police

## KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayahNya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Hubungan Antara Beban Kerja Dengan Stres Kerja Pada Personil Polisi unit Reskrim di Polsek Medan Labuhan”**.

Penyusunan skripsi ini penulis telah menerima berbagai pengarahan kritik, saran dan bantuan dari berbagai pihak. Penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc, Rektor Universitas Medan Area. Yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk menempuh Studi di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
2. Bapak Prof. Dr Abdul Munir, M.Pd, Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area yang telah memberikan ijin penelitian dan kelancaran di dalam penyelesaian skripsi ini.
3. Ibu Farida Hanum, M. Psi, kepala jurusan psikologi industri dan organisasi.
4. Bapak Azhar Azis, S.Psi, M.A selaku Pembimbing I dan Bapak Drs. Maryono, S.Psi, M.Psi selaku pembimbing II yang telah sabar meluangkan waktu, tenaga dan pikirannya dalam memberikan bimbingan kepada penulis sampai selesainya penulisan skripsi ini.
5. Ibu Nini Sri Wahyuni, S.Psi, M.Psi selaku ketua sidang meja hijau dan bapak Syafrizaldi, S.Psi, M.Psi selaku sekretaris sidang meja hijau yang telah memberikan saran dan kritik yang bermanfaat demi penyempurnaan penulisan skripsi penulis.

6. Papa dan Mama yang telah mendidik saya dengan baik, menasehati saya untuk menjadi lebih baik lagi ke depannya, dan selalu mendoakan saya untuk kesuksesan saya di masa depan, di dunia, maupun di akhirat.
7. Adik-adik saya Nadia dan Indra yang juga selalu memberikan dukungan dan selalu menghibur saya agar tetap semangat untuk menyelesaikan penelitian ini hingga selesai.
8. Seluruh keluarga saya yang sangat peduli, selalu menghibur, dan selalu memberikan motivasi dan inspirasi demi penulis lancar menyelesaikan skripsi di perkuliahan.
9. Semua personil polisi unit reskrim di Polsek Medan Labuhan yang telah dengan sabar meluangkan waktunya untuk mengisi angket dari penulis.
10. Untuk Xena yang telah memberikan doa, semangat, dan motivasi dalam menyelesaikan skripsi ini.
11. Untuk Sahabat-sahabat saya sejak di bangku SD, Septa dan Tamba yang selalu mendukung dan memberikan semangat kepada saya untuk menyelesaikan skripsi ini.
12. Teman-teman psikologi 2014 reguler B 2 terkhususnya Lelek, Komar, Fahmi, Mimi, Ricad, Hadyan, Munah, Olip, Tuber, Apek yang telah bersama-sama menghabiskan waktu yang lebih kurang 4 tahun telah bersama-sama melewati masasuka dan duka dan kalian juga yang senantiasa memberikan semangat dan selalu mendoakan terselesainya skripsi ini. Semoga tali silaturahmi kita tidak hanya pada masa perkuliahan saja.
13. Semua pihak yang tidak bisa penulis sebutkan satu per satu yang telah banyak membantu dalam penyelesaian skripsi ini

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis telah berusaha semaksimal mungkin dengan harapan dapat tersaji dengan baik. Namun jika ternyata masih banyak kekurangan hal ini semata-mata karena keterbatasan dari penulis.

Akhirnya penulis berharap skripsi ini bermanfaat bagi para pembaca pada umumnya dan penulis pada khususnya.

Medan, 8 Oktober 2018

Penulis

PRANA UTAMA BHAYANGKARA



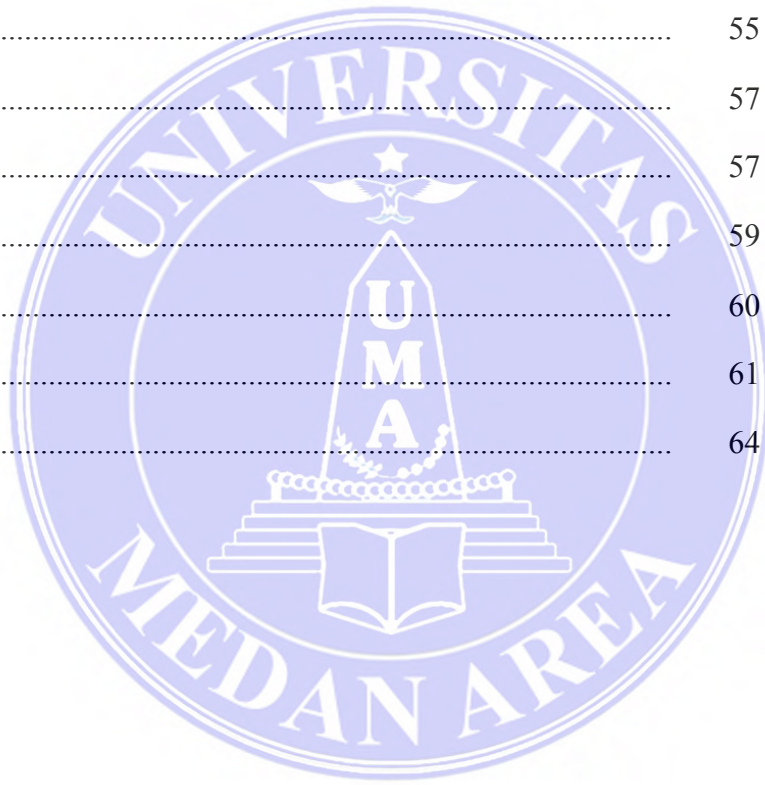
## DAFTAR ISI

|                                     |             |
|-------------------------------------|-------------|
| <b>KATA PENGANTAR.....</b>          | <b>i</b>    |
| <b>DAFTAR ISI.....</b>              | <b>ii</b>   |
| <b>DAFTAR TABEL .....</b>           | <b>vi</b>   |
| <b>DAFTAR LAMPIRAN.....</b>         | <b>vii</b>  |
| <b>DAFTAR GAMBAR.....</b>           | <b>viii</b> |
| <b>ABSTRAK .....</b>                | <b>ix</b>   |
| <b>BAB 1 PENDAHULUAN.....</b>       | <b>1</b>    |
| A. LatarBelakang .....              | 1           |
| B. IdentifikasiMasalah.....         | 6           |
| C. BatasanMasalah .....             | 7           |
| D. RumusanMasalah .....             | 7           |
| E. TujuanPenelitian .....           | 7           |
| F. ManfaatPenelitian .....          | 7           |
| <b>BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA .....</b> | <b>9</b>    |
| A. POLRI.....                       | 9           |
| B. StresKerja .....                 | 15          |
| 1. PengertianStresKerja.....        | 15          |
| 2. Faktor-FaktorStresKerja.....     | 16          |
| 3. Aspek-AspekStresKerja .....      | 20          |
| 4. IndikatorStresKerja .....        | 25          |
| 5. Dampak-DampakStresKerja.....     | 25          |
| C. BebanKerja .....                 | 27          |
| 1. PengertiaBebanKerja.....         | 27          |
| 2. Faktor-Faktor BebanKerja.....    | 28          |
| 3. Aspek-AspekBebanKerja .....      | 29          |

|                                                   |           |
|---------------------------------------------------|-----------|
| 4. Dampak-DampakBebanKerja .....                  | 32        |
| D.HubunganAntarVariabel.....                      | 33        |
| E.KerangkaKonseptual.....                         | 35        |
| F.Hipotesis.....                                  | 35        |
| <b>BAB 3 METODOLOGI PENELITIAN .....</b>          | <b>36</b> |
| A.TipePenelitian.....                             | 36        |
| B.IdentifikasiVariabelPenelitian .....            | 36        |
| C.DefinisiOperasional .....                       | 36        |
| D.SubjekPenelitian.....                           | 38        |
| E.TeknikPengumpulan Data.....                     | 39        |
| F.ValiditasdanReliabilitas .....                  | 42        |
| G.Analisis Data .....                             | 44        |
| <b>BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b> | <b>46</b> |
| A. OrientasiKancahPenelitian .....                | 46        |
| B. PersiapanPenelitian.....                       | 50        |
| C. PelaksanaanPenelitian.....                     | 54        |
| D. Analisis Data Dan HasilPenelitian .....        | 58        |
| E. Pembahasan.....                                | 65        |
| <b>BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>           | <b>67</b> |
| A. Kesimpulan.....                                | 67        |
| B. Saran .....                                    | 67        |
| <b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>                        | <b>69</b> |
| <b>LAMPIRAN.....</b>                              | <b>71</b> |

## DAFTAR TABEL

|                 |    |
|-----------------|----|
| Tabel 3.1 ..... | 41 |
| Tabel 3.2 ..... | 42 |
| Tabel 4.1 ..... | 51 |
| Tabel 4.2 ..... | 54 |
| Tabel 4.3 ..... | 55 |
| Tabel 4.4 ..... | 57 |
| Tabel 4.5 ..... | 57 |
| Tabel 4.6 ..... | 59 |
| Tabel 4.7 ..... | 60 |
| Tabel 4.8 ..... | 61 |
| Tabel 4.9 ..... | 64 |



## DAFTAR LAMPIRAN

|                                                    |    |
|----------------------------------------------------|----|
| Lampiran 1.HasilUjiCobaInstrumenPenelitian.....    | 71 |
| Lampiran 2.SkalaBebanKerjadanSkalaStresKerja ..... | 77 |
| Lampiran 3.HasilAnalisis Data .....                | 82 |



## DAFTAR BAGAN

|                                    |    |
|------------------------------------|----|
| Gambar 2.1 KerangkaKonseptual..... | 35 |
|------------------------------------|----|



## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang**

Suatu perusahaan atau instansi didirikan dengan berbagai macam tujuan yang telah ditetapkan. Tujuan dapat tercapai apabila instansi dapat mengelola, menggerakkan dan menggunakan sumberdaya yang dimiliki termasuk sumberdaya manusianya, secara efektif dan efisien. Orang-orang yang ada dalam instansi, memegang peranan menentukan, karena berkembang tidaknya suatu organisasi tergantung pada sumberdaya manusia sebagai penentu dan penggerak jalannya organisasi. Oleh karena itu instansi merupakan organisasi yang terdiri dari banyaknya orang yang bekerjasama untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Kepolisian Republik Indonesia merupakan salah satu institusi yang menggunakan sumber daya manusia. Peran sumber daya manusia sangat dibutuhkan di dalam proses berkembangnya suatu lembaga, karena lembaga kepolisian ini bergerak di bidang militer, maka sumber daya manusia yang dibutuhkan cukup banyak. Keamanan suatu Negara tidak terlepas dari tanggung jawab lembaga kepolisian. Kepolisian memiliki peranan penting dalam pembangunan suatu Negara. Menurut UU Kepolisian Nomor 2 tahun 2002 pasal 1 ayat 5, keamanan dan ketertiban masyarakat adalah suatu kondisi dinamis masyarakat sebagai salah satu prasyarat terselenggaranya proses pembangunan nasional dalam rangka tercapainya tujuan nasional yang ditandai oleh terjaminnya keamanan, ketertiban, dan tegaknya

hukum, serta terbinanya ketentraman, yang mengandung kemampuan membina serta mengembangkan potensi dan kekuatan masyarakat dalam menangkal, mencegah, dan menanggulangi segala bentuk pelanggaran hukum dan bentuk-bentuk gangguan lainnya yang dapat meresahkan masyarakat. Adapun fungsi kepolisian menurut UU Kepolisian Nomor 2 tahun 2002 pasal 2 adalah salah satu fungsi pemerintah Negara di bidang pemeliharaan keamanan dan ketertiban masyarakat, penegak hukum, perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat. Dalam menjalankan tugasnya, seorang anggota polisi yang telah memenuhi kriteria persyaratan tertentu berhak untuk mendapatkan inventaris berupa sepucuk senjata api yang berfungsi guna perlindungan diri bila berada dalam situasi yang membahayakan keselamatannya pada saat menjalankan tugas (Astuti, 2014).

Pekerjaan polisi sangat berkaitan dan berhubungan langsung dengan masyarakat. Seperti yang banyak orang sudah tahu, pekerjaan polisi sangat erat kaitannya dengan resiko bahaya yang tinggi seperti pengalaman polisi yang banyak menangani kasus-kasus seperti pembunuhan, penculikan, perampokan dan lain sebagainya. Dimana polisi sebagai lembaga yang menangani kasus, menangkap, dan memberikan perlindungan kepada korban kejahatan. Oleh karena itu polisi diwajibkan untuk cepat, tepat, dan akurat dalam bekerja. Selain itu, polisi juga mengemban tugas yang berat demi tercapainya tujuan nasional yaitu terjaminnya keamanan, ketertiban, dan tegaknya hukum. Sesuai UU Kepolisian Nomor 2 tahun 2002 pasal 13 tugas pokok kepolisian Negara Republik Indonesia adalah: (a) memelihara keamanan dan

ketertiban masyarakat; (b) menegakkan hukum; dan (c) memberikan perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat.

Polisi diharapkan dapat mengantisipasi ataupun menjaga diri karena resiko pekerjaan yang bahaya, yang bisa terjadi kapan pun itu tanpa disadari dan hal itu pun dapat membuat timbulnya stres pada polisi. Sebanyak 67,5% anggota polisi merasa khawatir terhadap keselamatannya dalam bekerja (Nugrahini, 2014). Berdasarkan kondisi tersebut tidak jarang membuat polisi harus melaksanakan tugas dengan target yang cukup berat, hal inilah yang dapat menimbulkan anggota polisi mudah mengalami stres. Menurut Gibson (dalam Suswanti, 2008) stres merupakan suatu tanggapan penyesuaian yang merupakan konsekuensi dari setiap tindakan, situasi atau peristiwa di lingkungan luarnya yang menetapkan tuntutan berlebih pada seseorang. Seorang polisi diharapkan memiliki kesiapan akan tantangan dalam pekerjaan serta tahan terhadap tekanan, baik dari lingkungan pekerjaannya maupun di luar pekerjaannya. Mereka harus menjaga keamanan masyarakat dan menginvestigasi kejahatan, selain itu para polisi juga harus tetap berhati-hati akan kemungkinan yang mengancam keselamatan diri mereka sendiri sehingga mereka juga harus tetap mengontrol emosi mereka sekalipun pada kondisi di bawah tekanan (Waters dan Ussery, 2007). Stres atau stres kerja merupakan penyakit global yang bisa melanda siapa saja. Fakta menunjukkan bahwa dalam lingkungan kerja dimana seseorang berada, sebagian besar pernah mengalami stres, meski pada tataran yang paling ringan sekalipun. Kata stres seringkali digunakan untuk menunjuk gejala atau fakta yang kadang tidak sama atau bahkan beda sama sekali. Misal, bagi sebagian orang

kata stres digunakan untuk menunjuk pada suatu keadaan fisik yang tengah dilanda berbagai tekanan yang tidak tertahankan dan melampaui batas ketahanannya (Margiati, 1999). Lingkungan yang paling potensial menghadirkan stress adalah lingkungan kerja dimana beban tugas pekerjaan yang bersangkutan benar-benar dapat mengganggu karyawan atau pekerjaan yang bersangkutan. Stres yang berasal dan berkaitan dengan segala sesuatu dari lingkungan kerja biasanya disebut stres kerja (Karimah, 2011). Fenomena yang terjadi adalah stres pada polisi yang terjadi terlihat dari polisi yang cemas, merasa bosan, sensitif, mudah marah dan jengkel di tempat kerja yang diakibatkan banyaknya tugas ataupun pengaduan dari masyarakat yang mengalami kejahatan. Beban kerja yang terlalu berlebihan akan menimbulkan kelelahan fisik, ataupun mental, dan reaksi-reaksi emosional. Hal tersebut tentunya akan mempengaruhi hasil dari pekerjaan para personil polisi.

Hurrell, dkk (dalam Munandar, 2008) menyebutkan salah satu faktor penyebab timbulnya stress kerja adalah tuntutan tugas pekerjaan yang berlebihan. Tuntutan-tuntutan yang harus dipenuhi oleh karyawan dapat menimbulkan rasa tertekan pada karyawan. Ketidakmampuan karyawan dalam menjawab tuntutan-tuntutan yang diharapkan oleh perusahaan atau instansi dapat menjadi pemicu timbulnya stress. Tuntutan tugas mencakup beban kerja, kerja malam dan penghayatan dari resiko dan bahaya. Barnes (dalam Sukarno, 2013) mengemukakan beban kerja merupakan kondisi ketidakmampuan individu dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaan. Selain itu, resiko yang berbahaya dan mengancam jiwa setiap saat membayangi anggota polisi yang sedang bertugas sehingga sebagian dari mereka merasa khawatir akan

keselamatannya dalam bekerja. Meski demikian, beban tugas yang berat serta resiko ancaman yang tinggi, gaji yang diterima para anggota polisi tidak sebesar resiko dalam bekerja.

Diantara stresor-stresor yang ada, beban kerja adalah salah satu faktor yang merupakan stresor stres kerja pada polisi. Beban kerja merupakan salah satu yang mengakibatkan stres pada polisi. Kompleksitas tugas polisi menyebabkan hampir tidak ada waktu santai karena kasus datang susul menyusul dan polisi harus melayani masyarakat yang jumlahnya pasti lebih besar dari jumlah anggota polisi itu sendiri (Lutfiyah, 2011). Kemungkinan besar beban dan tuntutan tugas serta tuntutan diluar tugas melebihi kemampuan yang dimiliki para anggota, kondisi ini akan memberikan dampak pada munculnya stres kerja yang berkepanjangan. Stres yang berkepanjangan ini dapat merubah perilaku anggota menjadi perilaku yang tidak diterima dilingkungan tugas maupun diluar lingkungan tugas. Hubungan antar sesama anggota menjadi kurang harmonis, penuh kecurigaan yang dapat menimbulkan kemarahan serta perilaku agresi, seperti yang ditunjukkan oleh beberapa anggota Polri (Sumantri, 2011).

Petugas kepolisian reskrim yang bertugas di polsek Medan Labuhan menjelaskan bahwa pekerjaan sebagai polisi lalu lintas merupakan pekerjaan yang selalu diamati oleh masyarakat yang melihat secara langsung. Maka dari itu lah sebabnya pekerjaan sebagai stressor sebagai beban kerja yang sangat banyak dapat membuat keadaan fisik polisi menjadi turun dan menyebabkan stress bagi mereka, seperti tugas yang selalu datang walaupun tugas yang sebelumnya belum selesai,

wajib bagi mereka untuk segera menyelesaikan semua tugas tersebut. *“Mau apapun tugasnya, kapanpun tugas itu datang, kami harus segera menyelesaikannya, karena jika tidak komandan atau atasan kami akan memberikan teguran kepada kami jika kami tidak segera menyelesaikannya”* (kutipan wawancara anggota polisi). Peneliti juga melihat personil polisi yang sering marah terhadap rekan kerjanya sesama polisi di tempat kerja dan sering marah juga terhadap masyarakat yang melapor kepada mereka di kantor polisi tersebut. Ada juga polisi yang mengaku kesal dan dongkol terhadap atasannya yang selalu mementingkan dirinya sendiri tanpa memikirkan nasib anggotanya serta tidak mau membantu anggotanya sedikit pun mengerjakan tugas yang ada. Ada juga polisi yang selalu pulang lama hingga larut malam dikarenakan tugas atau laporan masyarakat yang sangkin banyaknya belum terselesaikan dan alhasil harus menyelesaikannya dulu baru setelah itu mereka pulang ke rumah. Peneliti juga mendapatkan informasi dari komandan di kantor polisi tersebut bahwasanya banyak anggotanya yang sering adu mulut dan anggota yang mangkir dari pekerjaannya. Sebagai pemimpin juga tentunya menjadi beban yang besar dan tentunya juga dapat menimbulkan stres kerja pada polisi tersebut.

Dari pengalaman wawancara dan observasi yang dilakukan peneliti di polsek Medan Labuhan, maka dapat disimpulkan adanya fenomena beban kerja dan stres kerja di tempat kerja itu yaitu polsek tersebut. Dengan adanya fenomena tersebut, peneliti sangat tertarik untuk meneliti lebih lanjut masalah tersebut dan untuk mengetahui apakah ada hubungan beban kerja dengan stress kerja.

## **B. Identifikasi Masalah**

Fenomena yang terjadi adalah stres pada polisi yang terjadi terlihat dari polisi yang cemas, merasa bosan, sensitif, mudah marah dan jengkel di tempat kerja yang diakibatkan banyaknya tugas ataupun pengaduan dari masyarakat yang mengalami kejahatan. Di polsek Medan Labuhan memiliki banyak personil polisi dan laporan kejahatan pun sangat banyak mereka dapati. Beban kerja seperti tugas yang menumpuk dan seperti contoh ketika ada laporan kejahatan, lalu mereka menanganinya dan belum masalah tersebut selesai, sudah datang lagi laporan kejahatan yang lainnya yang berlebihan akan menimbulkan kelelahan fisik, ataupun mental, dan reaksi-reaksi emosional seperti marah yang berlebihan. Hal tersebut tentunya akan berhubungan dengan hasil dari pekerjaan para personil polisi.

## **C. Batasan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan di awal maka dari itu dapat diidentifikasi permasalahan yang ada yaitu: Bagaimana beban kerja berdampak terhadap stres kerja personil polisi unit reskrim di polsek pelabuhan Belawan ?

## **D. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang masalah yang diuraikan di atas, maka perumusan masalah pada penelitian ini adalah apakah ada hubungan antara beban kerja dengan stres kerja personil polisi unit reskrim di polsek Medan Labuhan ?

#### **E. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian adalah berdasarkan uraian latar belakang masalah yang telah dibuat dan diuraikan di atas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan beban kerja dengan stres kerja pada personil polisi unit reskrim Medan Labuhan.

#### **F. Manfaat Penelitian**

Manfaat atau kegunaan hasil penelitian dapat diklasifikasikan menjadi manfaat teoritis dan manfaat praktis. Manfaat teoritis artinya hasil penelitian bermanfaat untuk pengembangan ilmu pengetahuan yang berkaitan dengan obyek penelitian. Manfaat praktis bermanfaat bagi pihak yang memerlukannya. Manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

Manfaat teoritis penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Bagi akademis, penelitian ini diharapkan dapat digunakan dan memperkaya ilmu sebagai bahan penelitian lanjut guna menambah wawasan dan pengetahuan serta menjadi referensi bahan penelitian selanjutnya dan memberikan informasi sumbangan yang bermanfaat terhadap penelitian di bidang psikologi industri & organisasi.
- 2) Bagi responden, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dan masukan yang bermanfaat untuk mengatasi beban kerja dalam upaya mengurangi stres kerja pada personil polisi unit reskrim di polsek Medan Labuhan.

- 3) Bagi institusi, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan untuk penyeleksian calon anggota polisi agar lebih ketat dan lebih baik lagi agar mendapatkan personil polisi yang tidak berlebihan dalam menghadapi stres.
- 4) Bagi peneliti, penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dan wacana mengembangkan ilmu psikologi industri dan organisasi khususnya yang berhubungan dengan beban kerja dengan stres kerja.

Manfaat praktis penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Memberikan analisis hubungan beban kerja dengan stres kerja pada personil polisi unit reskrim di polsek Medan Labuhan.
- 2) Diharapkan dapat membantu instansi terkait memecahkan masalah dalam hal mengatasi stres kerja pada anggota polisi unit reskrim polsek Medan Labuhan.
- 3) Mengetahui tingkat stres kerja pada personil polisi unit reskrim di polsek Medan Labuhan.
- 4) Setelah diketahui tingkat stres pada personil polisi maka diharapkan bagi instansi dan atasan agar lebih memperhatikan dan lebih mempedulikan personil polisi-nya.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Kepolisian Negara Republik Indonesia**

Kepolisian Negara Republik Indonesia, adalah salah satu instansi pemerintah yang bertugas sebagai ujung tombak penegakan hukum di Indonesia. Tugas yang diemban ini tidaklah ringan karena akan berhadapan dengan masyarakat. Penegakan hukum, bukan saja masyarakat harus sadar hukum dan taat hukum, tetapi lebih bermakna pada pelaksanaan hukum sebagaimana mestinya dan bagi yang melanggar harus pula ditindak menurut prosedur dan ketentuan hukum yang berlaku.

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Indonesia, bila dikaji secara mendalam ternyata berisi harapan-harapan, yang diarahkan pada hal-hal sebagai berikut :

- a. Terwujudnya aparatur kepolisian yang mandiri, berkualitas dan profesional.
- b. Terlaksana tugas dan tanggung jawab kepolisian dengan baik, benar dan berkualitas, dengan mengedepankan keadilan, kepolisian hukum dan hak-hak azasi manusia.
- c. Terwujudnya ketertiban, keamanan, kedamaian dalam masyarakat, melalui peningkatan kesadaran hukum, ketaatan terhadap hukum dan penegakan hukum sebagaimana mestinya.

Hukum sebagai suatu bentuk peraturan yang bersifat mengikat setiap tingkah laku masyarakat, memerlukan suatu kepedulian masyarakat agar setiap tingkah laku

dan perbuatan baik dalam suatu badan organisasi, pemerintahan, maupun dalam kehidupan sehari-hari hendaknya setiap tingkah laku selalu dibatasi oleh suatu aturan agar tercipta suatu keamanan dan ketertiban.

Polisi sebagai penegak hukum yang bertugas memelihara ketertiban dan menjamin keamanan umum, memelihara keselamatan negara serta memelihara keselamatan orang, benda dan masyarakat termasuk memberi perlindungan dan pertolongan dan memberi serta mengusahakan ketaatan warga negara dan masyarakat terhadap segala bentuk-bentuk peraturan.

### **1. Tugas dan Fungsi Polisi**

Kepolisian adalah segala hal ihwal yang berkaitan dengan fungsi dan lembaga polisi. Demikian dinyatakan dalam Undang-undang RI Nomor 2 tahun 2002 tentang Kepolisian Negara RI. Fungsi kepolisian merupakan salah satu fungsi pemerintahan negara di bidang pemeliharaan keamanan dan ketertiban masyarakat, penegakan hukum, perlindungan, pengayoman dan pelayanan kepada masyarakat (Pasal 2). Kepolisian bertujuan untuk mewujudkan keamanan dalam negeri yang meliputi terpeliharanya keamanan dan ketertiban masyarakat, tertib dan tegaknya hukum, terselenggaranya perlindungan, pengayoman dan pelayanan kepada masyarakat serta terbinanya ketenteraman masyarakat dengan menjunjung tinggi hak asasi manusia (Pasal 4).

Fungsi dan tujuan kepolisian semacam itu kemudian dijabarkan lebih lanjut dalam tugas pokok kepolisian yang meliputi: (1) memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat (2) menegakkan hukum dan (3) memberikan perlindungan, pengayoman dan pelayanan kepada masyarakat (Pasal 13).

Dalam melaksanakan tugas pokoknya tersebut, Pasal 14 menyatakan, kepolisian bertugas untuk: (a) melaksanakan pengaturan, penjagaan, pengawalan dan patroli terhadap kegiatan masyarakat dan pemerintah sesuai kebutuhan (b) menyelenggarakan segala kegiatan dalam menjamin keamanan, ketertiban dan kelancaran lalu lintas di jalan (c) membina masyarakat untuk meningkatkan partisipasi masyarakat, kesadaran hukum masyarakat serta ketaatan warga masyarakat terhadap hukum dan peraturan perundang-undangan (d) turut serta dalam pembinaan hukum nasional (e) memelihara ketertiban dan menjamin keamanan umum (f) melakukan koordinasi, pengawasan dan pembinaan teknis terhadap kepolisian khusus, penyidik pegawai negeri sipil dan bentuk-bentuk pengamanan swakarsa; (g) melakukan penyelidikan dan penyidikan terhadap semua tindak pidana sesuai dengan hukum acara pidana dan peraturan perundang-undangan lainnya; (h) menyelenggarakan identifikasi kepolisian, kedokteran kepolisian, laboratorium forensik dan psikologi kepolisian untuk kepentingan tugas kepolisian; (i) melindungi keselamatan jiwa raga, harta benda, masyarakat dan lingkungan hidup dari gangguan ketertiban dan/atau bencana termasuk memberikan bantuan dan pertolongan dengan menjunjung tinggi hak asasi manusia; (j) melayani kepentingan warga masyarakat untuk sementara sebelum ditangani oleh instansi dan/atau pihak yang berwenang; (k) memberikan pelayanan kepada masyarakat sesuai dengan kepentingannya dalam lingkup tugas kepolisian; (l) melaksanakan tugas lain sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Selanjutnya Pasal 15 menjelaskan bahwa dalam menjalankan tugasnya tersebut kepolisian berwenang untuk: (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. Berikut adalah fungsi dan tugas satuan di Kepolisian:

a. Tugas dan fungsi Sat. Sabhara (Satuan Samapta Bhayangkara)

Sat Sabhara adalah unsur pelaksana tugas pokok Polres yang berada dibawah Kapolres. Sat Sabhara bertugas menyelenggarakan dan membina fungsi Samapta Bhayangkara yang mencakup tugas Polisi umum, yang meliputi pengaturan, penjagaan, pengawalan, patroli termasuk pengamanan kegiatan masyarakat dan obyek vital, pengambilan tindakan pertama ditempat kejadian perkara (TPTKP) penanganan tindak pidana ringan, pengendalian massa dalam rangka pemeliharaan keamanan dan ketertiban masyarakat.

b. Tugas dan fungsi Sat.Reskrim ( Satuan Reserse Kriminal)

Sat Reskrim adalah unsur pelaksana tugas pokok Polres yang berada dibawah Kapolres. Sat Reskrim bertugas menyelenggarakan/membina fungsi penyelidikan dan penyidikan tindak pidana secara transparan dan akuntabel dengan penerapan SP2HP, memberikan pelayanan dan perlindungan khusus terhadap korban dan peaku anak dan wanita, menyelenggarakan fungsi identifikasi baik untuk kepentingan penyidikan maupun pelayanan umum, menyelenggarakan pembinaan, koordinasi dan pengawasan PPNS baik dibidang operasional maupun administrasi penyidikan sesuai ketentuan hukum dan per undang-undangan.

c. Tugas dan fungsi Sat.Lantas ( Satuan Lalu Lintas)

Sat Lantas adalah unsur pelaksana tugas pokok Polres yang berada dibawah Kapolres. Sat Lantas bertugas menyelenggarakan dan membina fungsi Lalu Lintas Kepolisian yang meliputi pengaturan, penjagaan, pengawalan, patroli, pendidikan masyarakat dan rekayasa lalu lintas, registrasi dan identifikasi pengemudi/ kendaraan bermotor, penyidikan kecelakaan lalu lintas dan penegakkan hukum dibidang lalu lintas, guna memelihara keamanan, keselamatan, ketertiban dan kelancaran lalu lintas.

d. Tugas dan fungsi Sat.Intelkam (Satuan Intelejen dan Keamanan)

Sat Intelkam adalah unsur pelaksana tugas pokok Polres yang berada dibawah Kapolres. Sat Intelkam bertugas menyelenggarakan dan membina fungsi Intelijen bidang keamanan, termasuk perkiraan intelijen, persandian, memberikan pelayanan dalam bentuk surat izin/keterangan yang menyangkut orang asing, senjata api dan bahan peledak, kegiatan sosial politik masyarakat

dan surat keterangan catatan kepolisian (SKCK) kepada masyarakat serta melakukan pengamanan, pengawasan terhadap pelaksanaannya.

e. Tugas dan fungsi Sat.Binmas ( Satuan Bimbingan Masyarakat)

Sat Binmas adalah unsur pelaksana tugas pokok Polres yang berada dibawah Kapolres. Sat Binmas bertugas menyelenggarakan pembinaan masyarakat yang meliputi pembinaan teknis Polmas dan kerja sama dengan instansi pemerintah/ lembaga/ organisasi masyarakat, pembinaan bentuk-bentuk pengamanan swakarsa serta pembinaan kemandirian dan ketertiban masyarakat dalam rangka memberdayakan upaya pencegahan masyarakat terhadap kejahatan serta meningkatkan hubungan sinergitas Polri-masyarakat.

f. Tugas dan fungsi Sat.Tahti (Satuan Perawatan Tahanan dan Barang Bukti)

Sat tahti bertugas menyelenggarakan pelayanan perawatan dan kesehatan tahanan, termasuk pembinaan jasmani dan rohani, serta menerima, menyimpan dan memelihara barang bukti, yang didukung dengan penyelenggaraan administrasi umum yang terkait sesuai bidang tugasnya.

g. Tugas dan fungsi Sat. Resnarkoba (Satuan Reserse Narkotika, Psikotropika dan Obat Berbahaya)

Sat Resnarkoba bertugas menyelenggarakan penyelidikan dan penyidikan tindak pidana penyalahgunaan narkoba, termasuk penyuluhan dan pembinaan dalam rangka pencegahan dan rehabilitasi korban penyalahgunaan narkoba.

## **B. Stres Kerja**

### **1. Pengertian Stres Kerja**

Stres menurut Lazarus dan Folkman (1984) adalah tergantung secara penuh pada persepsi individu terhadap situasi berpotensi mengancam. Penilaian individu terhadap sumber daya yang dimiliki menentukan bagaimana individu memandang sebuah situasi spesifik sebagai sesuatu yang dapat dikendalikan atau ancaman yang berbahaya. Sarafino (1998) menyimpulkan bahwa stres adalah suatu kondisi yang timbul bila transaksi antara individu dengan lingkungannya mendorong seseorang untuk mempersepsikan adanya ketidaksesuaian antara tuntutan suatu situasi dengan sumber daya yang dimiliki oleh orang tersebut, baik psikologis ataupun sistem sosial. Anoraga (2001) mengatakan bahwa stress kerja adalah bagian dari stress kehidupan. Oleh karena itu, jika muncul suatu kejadian dimana karyawan suatu perusahaan mogok kerja, sering mangkir dengan alasan yang dicari-cari ataupun masuk kerja tetapi tidak bergairah dalam bekerja, dan sering ada konflik dengan pimpinan ataupun antar karyawan, maka hal tersebut pertanda ada sesuatu yang tidak beres dalam perusahaan. Kemungkinan besar mereka terlalu stres dalam bekerja.

Menurut (Taylor, 2006) dan (Cook, 1997) stres kerja adalah emosi negatif, kognitif, tingkah laku dan fisiologis yang terjadi pada individu untuk mencoba menyesuaikan atau menawar dengan stressor yang ada. Dimana dapat mengganggu atau mengancam fungsi sehari-hari individu dan menyebabkan individu tersebut untuk membuat penyesuaian. Dalam menghadapi stressor tersebut dapat ditandai dengan adanya respon fisik, psikologis dan tingkah laku. (Notoatmodjo, 2002) Stres

dapat terjadi pada hampir semua pekerja, baik tingkat pimpinan maupun pelaksana. Kondisi kerja yang lingkungannya tidak baik sangat potensial untuk menimbulkan stres bagi pekerjanya. Stres di lingkungan kerja memang tidak dapat dihindarkan, yang dapat dilakukan adalah bagaimana mengelola, mengatasi atau mencegah terjadinya stres tersebut, sehingga tidak mengganggu pekerjaan. Rahayu (2003) secara umum orang berpendapat bahwa jika seseorang dihadapkan pada tuntutan pekerjaan yang melampaui kemampuan individu tersebut, maka dikatakan individu itu mengalami stres kerja. Robbins (1998) dalam Supardi (2007) memberikan definisi stres kerja sebagai suatu kondisi dinamis individu dihadapkan pada kesempatan, hambatan, keinginan dan hasil yang diperoleh sangatlah penting tetapi tidak dapat dipastikan.

Dapat disimpulkan dari pendapat para ahli di atas bahwa stres kerja adalah kondisi dimana pekerja mengalami tuntutan yang membuat mereka mengalami ketegangan, hambatan, yang diakibatkan tugas, lingkungan, rekan kerja, klien atau pengalaman yang melampaui batas diri mereka yang dapat mempengaruhi perilaku para pekerja.

## 2. Faktor-Faktor Stres Kerja

Selanjutnya ada faktor-faktor stres kerja yaitu sebagai berikut adalah faktor-faktor penyebab stres kerja menurut (John Suprihanto, 2003) :

### a. Penyebab fisik

- Kebisingan

Kebisingan yang terus menerus dapat menjadi sumber stres bagi banyak orang. Namun perlu diketahui bahwa terlalu tegang juga menyebabkan hal yang sama

- Kelelahan

Masalah kelelahan dapat menyebabkan stres karena kemampuan untuk bekerja menurun. Kemampuan bekerja menurun menyebabkan prestasi menurun dan tanpa disadari menimbulkan stress.

- Jetlag

Jetlag adalah jenis kelelahan khusus yang disebabkan oleh perubahan waktu sehingga mempengaruhi irama tubuh seseorang. Untuk itu disarankan bagi mereka yang baru menempuh perjalanan jauh dimana terdapat perbedaan waktu, agar bersifat minimal 24 jam sebelum melakukan sesuatu aktifitas.

- Suhu dan kelembapan

Bekerja dalam suatu ruangan yang suhunya terlalu tinggi dapat mempengaruhi tingkat prestasi karyawan. Suhu yang tinggi harus dapat ditoleransi dengan kelembapan yang rendah.

b. Beban kerja

Beban kerja yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stres. Hal ini bisa disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan kerja mungkin terlalu tinggi, volume kerja mungkin terlalu banyak dan sebagainya.

c. Sifat pekerjaan

- Situasi baru dan asing

Menghadapi situasi baru dan asing dalam pekerjaan atau organisasi, seseorang akan terasa sangat tertekan sehingga dapat menimbulkan stres.

- Ancaman pribadi

Suatu tingkat control (pengawasan) yang terlalu ketat dari atasan menyebabkan seseorang terasa terancam kebebasannya.

- Percepatan

Stres bisa terjadi jika ketidakmampuan seseorang untuk memacu pekerjaan.

- Ambiguitas

Kurangnya kejelasan terhadap apa yang harus dikerjakan akan menimbulkan kebingungan dan keraguan bagi seseorang untuk melaksanakan suatu pekerjaan.

- Umpan balik

Standar kerja yang tidak jelas dapat membuat karyawan tidak puas karena mereka tidak pernah tahu prestasi mereka. Di samping itu, standar kerja yang tidak jelas juga dapat dipergunakan untuk menekan karyawan.

d. Kebebasan

Kebebasan yang diberikan kepada karyawan belum tentu merupakan hal yang menyenangkan. Ada sebagian karyawan justru dengan adanya kebebasan justru membuat mereka merasa ketidakpastian dan

ketidakmampuan dalam bertindak. Hal itu dapat merupakan sumber stress bagi seseorang.

e. Kesulitan

Kesulitan-kesulitan yang dialami di rumah, seperti seperti ketidakcocokan suami-istri. Masalah keuangan, perceraian, dapat mempengaruhi prestasi seseorang. Hal-hal seperti ini dapat merupakan sumber stres bagi seseorang.

Dikemukakan oleh Smet (1994) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi stress kerja adalah:

- a. Variabel dalam kondisi individu, seperti: umur, tahap kehidupan, jenis kelamin, tempramen, factor genetic, intelegensi, pendidikan, suku, kebudayaan, status ekonomi, kondisi fisik, dan sebagainya.
- b. Karakteristik kepribadian, seperti: *extrovert-introvert*, stabilitas emosi secara umum. Tipe A, kepribadian ketabahan, *self efficacy*, *locus of control*, kekebalan dan ketahanan.
- c. Variabel sosio-kognitif, seperti: dukungan sosial yang dirasakan, jaringan social dan control pribadi yang dirasakan
- d. Hubungan dengan lingkungan social, seperti: dukungan social yang diterima dan integrasi dalam jaringan sosial.
- e. Strategi coping, seperti: *emotion-focused coping* dan *problem focused coping*

Caldwell at all, 1981, Thelan, 1994 (dalam Hartono, 2004) faktor-faktor stres kerja adalah:

- a. Lingkungan kerja merupakan lingkungan di sekitar yang berhubungan dengan peralatan, penyediaan gudang, area kerja yang luas, kebisingan, ruangan yang berjendela dan temperature udara di sekitar.
- b. Beban kerja yaitu banyaknya pekerjaan dan sulitnya pekerjaan. Everly dkk (dalam Munandar, 2001) mengatakan beban kerja adalah keadaan dimana pekerja dihadapkan pada tugas yang harus diselesaikan pada waktu tertentu.
- c. Hubungan interpersonal adalah kemampuan bertukar informasi dengan orang lain meliputi interaksi pekerja antar pekerja yang lain.
- d. Pembuatan keputusan antara lain tanggung jawab dalam pengambilan keputusan konflik dalam memberikan opini, kekuatan pengetahuan informasi, dilemma etik dan kesalahan pengambilan keputusan.

Faktor-faktor di pekerjaan yang dapat menimbulkan stres menurut Hurrell (dalam Munandar, 2001):

- a. Faktor intrinsik dari pekerjaan

Faktor intrinsik dalam pekerjaan adalah tuntutan fisik dan tuntutan tugas.

Tuntutan fisik: kondisi fisik misalnya faktor kebisingan, panas, penerangan dan lain sebagainya, sedangkan faktor tugas mencakup: kerja malam, beban kerja dan penghayatan dan resiko bahaya. Tuntutan fisik yaitu kondisi fisik kerja mempunyai pengaruh faal dan psikologis seorang tenaga kerja. Kondisi

fisik dapat merupakan pembangkit stress, tuntutan tugas menurut penelitian menunjukkan bahwa shift kerja/kerja malam merupakan sumber stres. Beban kerja berlebih dan beban kerja terlalu sedikit merupakan pembangkit stress.

b. Peran dalam organisasi

Setiap tenaga kerja bekerja sesuai dengan perannya dalam organisasi artinya setiap tenaga kerja mempunyai kelompok tugas yang harus dilakukan sesuai dengan aturan-aturan yang ada dan sesuai dengan yang diharapkan oleh atasannya, namun demikian tenaga kerja tidak selalu berhasil untuk memainkan perannya tanpa menimbulkan masalah. Kurang baiknya fungsi peran merupakan pembangkit stres yang meliputi konflik peran dan ketidakjelasan kerja.

c. Pengembangan karir

Pengembangan karir merupakan pembangkit stress yang potensial yang mencakup ketidakpastian pekerjaan, promosi yang berlebih atau promosi yang kurang.

d. Hubungan dalam pekerjaan

Hubungan dalam pekerjaan yang tidak baik terungkap dalam gejala-gejalanya dalam kepercayaan yang rendah, minat yang rendah dalam pemecahan masalah dalam organisasi, komunikasi antar pribadi yang tidak sesuai antara pekerja, ketegangan psikologis dalam bentuk kepuasan kerja yang menurun dan penurunan kondisi kesehatan.

e. Struktur dan iklim organisasi

Faktor stres yang dikenal dalam kategori ini adalah terpusat pada sejauh mana tenaga kerja dapat terlihat atau berperan serta pada support sosial. Kurangnya peran serta partisipasi dalam pengambilan keputusan.

### 3. Aspek-Aspek Stres Kerja

Koch dkk (dalam Asbowati, 1996) mengelompokkan aspek-aspek stress kerja pada karyawan dalam empat kelompok:

- a. Peranan yang tidak jelas, adanya keaburan fungsi dan tugas yang harus dilakukan oleh karyawan. Dengan kata lain karyawan tidak mengerti apa yang diharapkan perusahaan dari dirinya, misalnya norma sosial yang harus dipenuhi individu sebagai karyawan atau apa yang dinilai dari pekerjaannya. Adanya peranan yang tidak jelas menyebabkan karyawan kurang menghayati pekerjaan, karyawan menjadi bingung apa yang harus dikerjakan sesuai dengan harapan perusahaan, hal ini dapat mendorong munculnya stres kerja pada karyawan.
- b. Aspek yang berhubungan dengan tugas yakni menyangkut tugas atau pekerjaan yang dilakukan karyawan. Termasuk dalam aspek ini, yaitu kesulitan dalam tugas atau ketidakjelasan tugas, kelebihan atau kekurangan pekerjaan dan kebutuhan karyawan yang tidak terpenuhi.
- c. Tekanan waktu yang menyangkut aktivitas yang harus diselesaikan sesuai dengan tuntutan situasional yang meliputi; pekerjaan yang harus diselesaikan tepat pada waktu tertentu, perubahan kebijaksanaan yang tiba-tiba dan iklim

kerja yang tidak menentu. Apabila tekanan ini sering terjadi dapat memicu timbulnya stres kerja pada karyawan.

- d. Konflik peran merupakan aktivitas karyawan yang berhubungan dengan konflik peran didalam perusahaan. Misalnya saja supervisor yang otoriter, hubungan atasan dan bawahan, teman sejawat dan perbedaan nilai perusahaan dan nilai karyawan. Akibat dari konflik peran ini karyawan mengalami kekhawatiran, frustrasi, apatis, kurang perhatian terhadap pekerjaan, sering absen, bahkan pindah kerja.

Stres kerja dikategorikan dalam beberapa aspek-aspek stres kerja oleh Beehr dan Newman (dalam Rice, 1999) meliputi:

- a. Aspek fisiologis bahwa stres kerja sering ditunjukkan pada symptoms fisiologis. Penelitian dan fakta oleh ahli-ahli kesehatan dan kedokteran menunjukkan bahwa stres kerja dapat mengubah metabolisme tubuh, menaikkan detak jantung, mengubah cara bernafas, menyebabkan sakit kepala, dan serangan jantung. Beberapa yang teridentifikasi sebagai symptoms fisiologis adalah:
  - 1) Meningkatnya detak jantung, tekanan darah, dan resiko potensial terkena gangguan kardiovaskuler.
  - 2) Mudah lelah fisik
  - 3) Kepala pusing, sakit kepala
  - 4) Ketegangan otot
  - 5) Gangguan pernapasan, termasuk akibat dari sering marah (jengkel).
  - 6) Sulit tidur, gangguan tidur

7) Sering berkeringat, telapak tangan berkeringat

b. Aspek psikologis, stres kerja dan gangguan psikologis adalah hubungan yang erat dalam kondisi kerja. Gejala yang terjadi pada aspek psikologis akibat dari stres adalah :

- 1) Kecemasan, ketegangan
- 2) Mudah marah, sensitif dan jengkel
- 3) Kebingungan, gelisah
- 4) Depresi, mengalami ketertekanan perasaan
- 5) Kebosanan
- 6) Tidak puas terhadap pekerjaan
- 7) Menurunnya fungsi intelektual
- 8) Kehilangan konsentrasi.
- 9) Hilangnya kreativitas.
- 10) Tidak bergairah untuk bekerja
- 11) Merasa tidak berdaya
- 12) Merasa gagal
- 13) Mudah lupa
- 14) Rasa percaya diri menurun

c. Aspek tingkah laku (*behavioral*). Pada aspek ini stres kerja pada karyawan ditunjukkan melalui tingkah laku mereka. Beberapa gejala perilaku pada aspek tingkah laku adalah:

- 1) Penundaan, menghindari pekerjaan, dan absensi.
- 2) Menurunnya performansi dan produktivitas.

- 3) Makan secara berlebihan / hilang
- 4) Tindakan berlebihan
- 5) Menurunnya hubungan dengan teman dan keluarga.
- 6) Tidak berminat berhubungan dengan orang lain.

#### 4. Indikator Stres Kerja

Indikasi atau gejala stres yang ditimbulkan pekerjaan banyak sekali bentuknya. Akibat fatal yang disebabkan oleh stress kerja adalah penyakit, baik fisik maupun psikologis. Gangguan emosional yang serius dan kronis bias memproduksi respon fisiologis yang mengakibatkan kerusakan structural pada tubuh, dan jika serius bias mengakibatkan kematian.

Robbins (2002) menjelaskan indikasi-indikasi dari yang terserang stres yaitu seorang pekerja yang mengidap stres tingkat tinggi berkemungkinan mengalami penyakit darah tinggi, borok sikap mudah marah, sulit membuat keputusan yang rutin, tidak bergairah, dan rentan terhadap berbagai kecelakaan. Stres dalam bentuk psikologikal yaitu seperti merasa tegang, gelisah, mudah marah, cepat bosan, suka menunda suatu hal, perubahan pola makan, sering lupa, menjadi perokok atau mengonsumsi alkohol, berbicara dengan cepat, dan tidur tidak teratur.

#### 5. Dampak-Dampak Stres Kerja

Menurut Lubis (dalam Prihatini, 2007) stres kerja dapat mengakibatkan hal-hal sebagai berikut:

- a. Penyakit fisik yang diinduksi oleh stres seperti penyakit jantung koroner, hipertensi, tukak lambung, asma, gangguan menstruasi dan lain-lain.

- b. Kecelakaan kerja terutama pekerjaan yang menuntut kinerja yang tinggi dan bekerja giliran.
- c. Absensi kerja.
- d. Lesu kerja, pegawai kehilangan motivasi bekerja.
- e. Gangguan jiwa mulai dari gangguan ringan sampai ketidak mampuan yang berat. Gangguan jiwa yang ringan misalnya mudah gugup, tegang, mara-marah, apatis, dan kurang konsentrasi. Gangguan yang lebih jelas lagi dapat berupa depresi dan gangguan cemas.

Menurut Rice (dalam Waluyo,2013) pada umumnya stres kerja lebih banyak merugikan pekerja. Pada diri pekerja ,konsekuensi tersebut dapat berupa menurunnya gairah kerja, kecemasan yang tinggi, frustrasi dan sebagainya. Konsekuensi pada karyawan ini tidak hanya berhubungan dengan aktivitas kerja saja, tetapi dapat meluas ke aktivitas lain diluar dari pekerjaan. Seperti tidak dapat dengan tenang, selera makan berkurang, mampu berkonsentrasi, dan sebagainya.

a. Dampak negatif

Arnold (dalam Waluyo,2013) menyebutkan bahwa ada empat konsekuensi yang dapat terjadi akibat stres kerja yang dialami oleh individu, yaitu terganggunya kesehatan fisik, kesehatan psikologis, *performance*, serta mempengaruhi individu dalam mengambil keputusan.

b. Dampak positif

Bila menghadapi stres, pada pola pikir kita harus dibalik, yang tadinya berdampak negatif dicari positifnya yaitu dengan bersyukur karena dibalik

kesukaran/stres akan ada kebahagiaan, tergantung pada keikhlasan yang menjalani.

Berdasarkan teori diatas dapat disimpulkan bahwa dampak dari stres kerja adalah dampak positif dan dampak negatif. Dan stres kerja juga dapat menyebabkan timbulnya penyakit, kecelakaan kerja, absensi kerja, bahkan gangguan jiwa.

### **C. Beban Kerja**

#### **1. Pengertian Beban Kerja**

Menurut Dhania (2010) menyebutkan beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang membutuhkan keahlian dan harus dikerjakan dalam jangka waktu tertentu dalam bentuk fisik ataupun psikis dan beban kerja dapat mempengaruhi stres kerja. (Munandar, 2006) Beban kerja adalah keadaan dimana pekerja dihadapkan pada tugas yang harus diselesaikan dalam batas waktu tertentu. Beban kerja berlebih dan beban kerja terlalu sedikit merupakan pembangkit stres. Beban kerja secara kuantitatif timbul akibat tugas-tugas terlalu banyak atau sedikit, sedangkan secara kualitatif jika pekerja merasa tidak mampu untuk melakukan tugas, atau tugas tidak menggunakan keterampilan atau potensi dari tenaga kerja. Beban kerja selama jumlah jam kerja yang sangat banyak, hal ini merupakan sumber tambahan stres. Riggio (2000) menyatakan beban kerja adalah tugas-tugas pekerjaan yang menjadi sumber stres seperti pekerjaan mengharuskan bekerja dengan cepat, menghasilkan sesuatu dan konsentrasi. Menurut Suwanto (2010) beban kerja adalah beban layak pekerjaan yang berlebihan yang dibedakan menjadi dua beban layak, yaitu beban layak kuantitatif dan beban layak kualitatif. Beban layak kuantitatif yaitu beban yang terlalu banyak untuk dikerjakan atau tidak cukup waktu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

Sedangkan beban layak kualitatif yaitu individu merasa kurang memiliki kemampuan menyelesaikan suatu pekerjaan karena standart yang terlalu tinggi.

Menurut Menpan (1997) beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Sedangkan menurut Permendagri No. 12/2008, beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Menurut Munandar (2011) beban kerja adalah tugas-tugas yang diberikan pada tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja.

Berdasarkan dari pendapat para ahli di atas maka dapat disimpulkan beban kerja adalah kegiatan atau sekumpulan tugas-tugas yang wajib untuk dikerjakan individu yang sudah ditetapkan jangka waktu kapan tugas tersebut harus diselesaikan baik secara fisik maupun psikis.

## 2. Faktor-Faktor Beban Kerja

Menurut Tarwaka (2011) menyatakan bahwa beban kerja dipengaruhi faktor-faktor sebagai berikut:

- a. Faktor Eksternal yaitu beban yang berasal dari luar tubuh pekerja, seperti :
  - 1) Tugas-tugas yang dilakukan bersifat fisik seperti stasiun kerja, tat ruang, tempat kerja, alat dan sarana kerja, kondisi kerja, sikap kerja, sedangkan tugas-tugas yang bersifat mental seperti kompleksitas pekerjaan, tingkat kesulitan pekerjaan, tanggung jawab pekerjaan.

- 2) Organisasi kerja seperti lamanya waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, kerja malam, sistem pengupahan, model struktur organisasi, pelimpahan tugas dan wewenang.
  - 3) Lingkungan kerja adalah lingkungan kerja fisik, lingkungan kimiawi, lingkungan kerja biologis, dan lingkungan kerja psikologis. Ketiga aspek ini sering disebut sebagai *stressor*.
- b. Faktor Internal adalah faktor yang berasal dari tubuh itu sendiri akibat dari reaksi beban kerja eksternal, reaksi tubuh disebut *strain*, berat ringannya *strain* dapat dinilai baik secara objektif maupun subjektif. Faktor internal meliputi faktor somatis (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, kondisi kesehatan) faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan dan kepuasan).

Berdasarkan pendapat para ahli di atas bias disimpulkan bahwa faktor beban kerja adalah faktor eksternal yang terdiri dari tugas-tugas, organisasi kerja dan lingkungan kerja. Ada juga dari faktor internal yang terdiri dari somatic dan psikis.

### 3. Aspek-Aspek Beban Kerja

Menurut Tarwaka (2011) pengukuran kerja bisa dilakukan melalui pengukuran kerja mental, salah satunya menggunakan teknik Beban Kerja Subjektif (Subjective Workload Assesment technique) dalam metode ini terdapat tiga aspek beban kerja:

- a. Beban waktu (*time load*) menunjukkan jumlah waktu yang tersedia dalam perencanaan, pelaksanaan dan monitoring tugas atau kerja.
- b. Beban usaha mental (*mental effort load*) yaitu berarti banyaknya usaha mental dalam melaksanakan suatu pekerjaan.

- c. Beban tekanan Psikologis (*psychological stress load*) yang menunjukkan tingkat resiko pekerjaan, kebingungan, dan frustrasi.

Kesimpulan yang dapat diambil dari teori di atas adalah beban kerja terdiri dari aspek-aspek beban waktu, beban usaha mental, dan beban tekanan psikologis.

Munandar (2004) menjelaskan bahwa dapat dibedakan menjadi dua macam beban kerja yaitu beban kerja kuantitatif dan beban kerja kualitatif. Beban kerja kuantitatif adalah beban kerja yang timbul akibat dari tugas-tugas yang terlalu banyak atau terlalu sedikit diberikan kepada tenaga kerja untuk diselesaikan dalam waktu tertentu. Sedangkan beban kerja kualitatif adalah beban kerja yang timbul jika orang merasa tidak mampu untuk melakukan suatu tugas, atau tugas tidak menggunakan keterampilan atau potensi dari tenaga kerja.

- a. Beban berlebih kuantitatif

Beban berlebih secara fisik ataupun mental, yaitu harus melakukan terlalu banyak hal, merupakan kemungkinan sumber stres pekerjaan. Unsur yang menimbulkan beban berlebih kuantitatif ini adalah desakan waktu. Waktu dalam masyarakat industri merupakan satu unsur yang sangat penting. Pada saat-saat tertentu, dalam hal tertentu waktu akhir (*deadline*) justru dapat meningkatkan motivasi dan menghasilkan prestasi kerja yang tinggi. Namun, bila desakan waktu menyebabkan timbulnya banyak kesalahan atau menyebabkan kondisi kesehatan seseorang berkurang, maka ini merupakan cerminan adanya beban berlebih kuantitatif. Pada saat ini desakan waktu menjadi destruktif.

- b. Beban sedikit kuantitatif

Beban kerja terlalu sedikit juga dapat mempengaruhi kesejahteraan psikologis seseorang. Kemajuan teknologi dan peningkatan otomatisasi dalam industri disatu pihak dapat mengarah pada makin menjadinya majemuk pekerjaan, di lain pihak, pada tingkat teknologi menengah, mengarah pada penyederhanaan pekerjaan. Pada pekerjaan yang sederhana, dimana banyak terjadi pengulangan gerak akan timbul rasa bosan, rasa monoton. Kebosanan dalam kerja rutin sehari-hari, sebagai hasil dari terlampau sedikitnya tugas yang harus dilakukan, dapat menghasilkan berkurangnya perhatian.

c. Beban berlebih kualitatif

Kemajemukan pekerjaan yang harus dilakukan oleh seorang tenaga kerja dapat dengan mudah berkembang menjadi beban berlebihan kualitatif jika kemajemukannya memerlukan kemampuan teknis dan intelektual yang lebih tinggi daripada yang dimiliki. Pada titik tertentu kemajemukan pekerjaan tidak lagi produktif, tetapi menjadi destruktif. Pada titik tersebut kita telah melewati kemampuan kita untuk memecahkan masalah dan menalar dengan cara yang konstruktif. Timbul lah kelelahan mental dan reaksi-reaksi emosional dan fisik.

d. Beban sedikit kualitatif

Beban terlalu sedikit kualitatif dapat merusak pengaruhnya seperti beban berlebihan kualitatif, dalam hal tenaga kerja tidak diberi peluang untuk menggunakan keterampilan yang diperolehnya, atau untuk mengembangkan kecakapan potensialnya secara penuh. Di sini pun timbul kebosanan dan gangguan dalam perhatian sehingga dapat mengakibatkan hal-hal yang

parah. Beban terlalu sedikit yang disebabkan kurang adanya rangsangan akan mengarah ke semangat dan motivasi yang rendah untuk kerja. Tenaga akan merasa bahwa dia “tidak maju-maju”, dan merasa tidak berdaya untuk memperlihatkan bakat dan keterampilannya.

Kesimpulan yang dapat diambil dari pendapat ahli di atas adalah adanya 4 aspek beban kerja beban berlebihan kuantitatif yang pengertiannya melakukan tugas yang terlalu banyak dan dalam tekanan waktu, beban sedikit kuantitatif adalah melakukan pekerjaan yang terlalu sederhana dan monoton, beban berlebih kualitatif adalah memiliki banyak tugas yang harus diselesaikan tanpa individu tersebut memiliki keahlian, dan beban sedikit kualitatif yaitu tidak diberinya peluang untuk mengaktualisasikan keahlian.

#### 4. Dampak beban kerja

Manuaba (2000) menggambarkan dampak beban kerja yang terlalu berlebihan akan menimbulkan kelelahan baik fisik atau mental dan reaksi-reaksi emosional seperti sakit kepala, gangguan pencernaan dan muntah darah. Sedangkan beban kerja yang terlalu sedikit dimana pekerjaan yang terjadi karena pengulangan gerak akan menimbulkan kebosanan, rasa monoton. Kebosanan dalam kerja rutin sehari-hari karena tugas atau pekerjaan yang terlalu sedikit mengakibatkan kurangnya perhatian pada pekerjaan sehingga potensial membahayakan pekerja. Banyaknya dan sulitnya beban pekerjaan yang dihadapi karyawan membuat perasaannya menjadi tertekan (Mangkunegara, 2000). Salah satu penyebab eksternal dari stres yang dijelaskan oleh Doelhadi (1997) adalah adanya keadaan yang mengandung tuntutan yang berat dan mendesak. Tuntutan berat ini merupakan beban kerja.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan dampak dari beban kerja dapat menyebabkan kelelahan fisik dan dapat memicu berbagai penyakit. Beban kerja sedikit juga dapat menyebabkan kebosanan dan dapat menurunkan kemampuan seseorang.

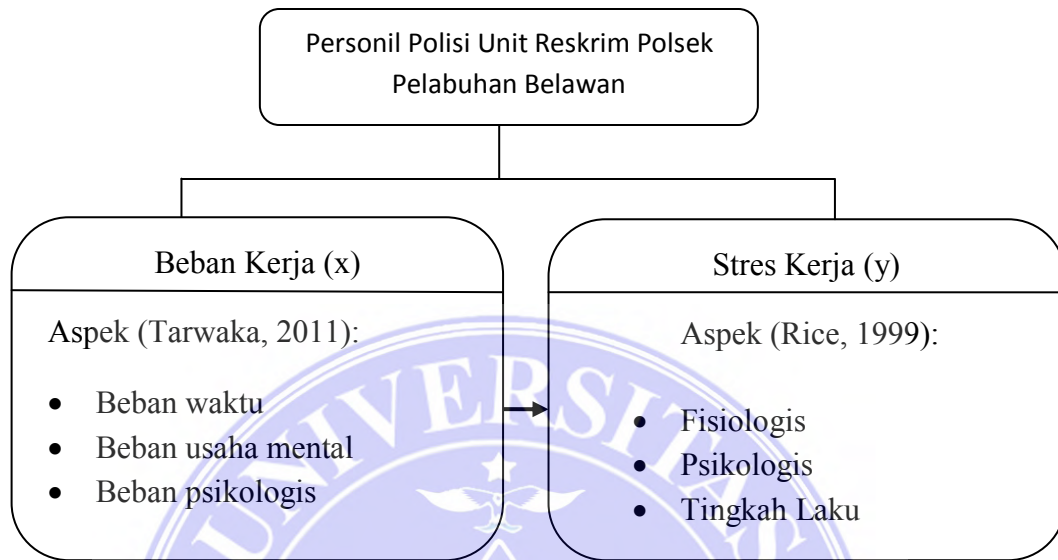
#### **D. Hubungan Antar Beban Kerja Dengan Stres Kerja Pada Personil Polisi Unit Reskrim Di Polsek Medan Labuhan**

Polisi adalah profesi yang tugasnya sebagai pengayom dan pelindung masyarakat. Tugas yang diemban sebagai polisi tentunya sangat berat dikarenakan sangat banyak yang berhubungan dengan masyarakat secara luas. Polisi pun tentunya sangat banyak mengalami tekanan dari sana sini seperti dari atasan dan masyarakat. Stres sangat sering terjadi kepada setiap polisi, apalagi polisi yang pekerjaannya yang sangat banyak dan waktu yang sedikit untuk menyelesaikannya. Stres dapat terjadi pada hampir semua polisi, baik tingkat pimpinan maupun bawahan. Kondisi kerja yang lingkungannya tidak baik, tugas yang banyak, jam tidur yang kurang sangat potensial untuk menimbulkan stres bagi setiap personil polisi. Stres dilingkungan kerja memang tidak dapat dihindarkan, yang dapat dilakukan adalah bagaimana mengelola, mengatasi atau mencegah terjadinya stres tersebut, sehingga tidak mengganggu pekerjaan (Notoatmojo, 2002). Menurut (Taylor, 2006) dan (Cook, 1997) stres kerja adalah emosi negative, kognitif, tingkah laku dan fisiologis yang terjadi pada individu untuk mencoba menyesuaikan atau menawar dengan stressor yang ada. Dimana dapat mengganggu atau mengancam fungsi sehari-hari individu dan menyebabkan individu tersebut untuk membuat penyesuaian. Ketika pekerja merasa terancam maka pekerja itu pun tidak nyaman dalam bekerja.

Penyebab stres dalam bekerja adalah beban kerja, seperti yang dikatakan John Suprihanto (2003) Beban kerja yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stres. Hal ini bisa disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan kerja mungkin terlalu tinggi, volume kerja mungkin terlalu banyak dan sebagainya. Menurut Dhania (2010) menyebutkan beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang membutuhkan keahlian dan harus dikerjakan dalam jangka waktu tertentu dalam bentuk fisik ataupun psikis dan beban kerja dapat mempengaruhi stres kerja. Banyaknya tugas yang diemban dengan kemampuan dan waktu yang tidak memadai serta tuntutan tugas yang selalu ada, maka akan cenderung menjadi penyebab munculnya stres kerja. Stres kerja tentunya akan membuat polisi tersebut tidak fokus dan kurangnya konsentrasi dalam melaksanakan tugas yang sudah diembannya. Akibat hasil kerja yang dia kerjakan tidak maksimal dan berdampak terhadap pandangan masyarakat terhadap instansi kepolisian Republik Indonesia. Seperti yang sudah kita ketahui, polisi sangat diawasi oleh masyarakat mengenai kinerja mereka dalam melaksanakan tugas yang sudah diberikan kepada mereka untuk melindungi dan membantu masyarakat dalam menangani khusus kejahatan.

Dari pernyataan di atas bisa dilihat dan ditelaah bahwa beban kerja bisa berdampak kepada stres kerja. Oleh karena itu mengingat beban kerja dapat menimbulkan stres kerja pada pekerja termasuk polisi, ini dapat menjadi sorotan penting agar kita identifikasi masalah yang terjadi dan dapat selalu kita perhatikan demi tercapainya polisi yang lebih maju, maka dari itu penelitian ini penting untuk dilakukan dan untuk diidentifikasi.

### E. Kerangka Konseptual



### F. Hipotesis

Hipotesis adalah merupakan pernyataan jawaban sementara yang menyatakan ada atau tidak adanya hubungan antar variable. Hipotesis yang dapat diajukan oleh peneliti adalah sebagai berikut : Ada hubungan positif antara beban kerja dengan stres kerja pada personil polisi di polsek Medan Labuhan. Dengan asumsi semakin tingginya beban kerja maka stres kerja akan semakin tinggi pula dan sebaliknya semakin rendah beban kerja maka stress kerja akan semakin rendah pula.

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

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

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, dimana validitas didapatkan berdasarkan data kuantitatif. Sedangkan metode penelitian yang digunakan adalah metode kuesioner. Menurut Soeyono (dalam Soewadji, 2012) merupakan jenis penelitian yang didasarkan atas perhitungan persentase, rata-rata, Ci kuadrat, dan perhitungan statistik lainnya. dengan kata lain, penelitian kuantitatif melibatkan diri pada “perhitungan atau angka” atau “kuantitas”.

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

Penelitian ini menggunakan dua variabel. Variabel bebasnya ( $x$ ) adalah beban kerja kerja dan variabel terikatnya ( $y$ ) adalah stres kerja.

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

Variabel yang digunakan dalam menguji hipotesis ini terdiri dari satu variabel terikat dan satu variabel bebas. Variabel terikat dalam hal ini adalah stres kerja. Variabel bebas yang digunakan di penelitian ini adalah beban kerja. Berikut adalah pengukuran variabel-variabel tersebut:

## 1. Variabel Dependent (variabel terikat)

Variabel dependent (variabel terikat) merupakan variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Variabel dependent dalam penelitian ini adalah stres kerja (y). Sarafino (1998) menyimpulkan bahwa stres adalah suatu kondisi yang timbul bila transaksi antara individu dengan lingkungannya mendorong seseorang untuk mempersepsikan adanya ketidaksesuaian antara tuntutan suatu situasi dengan sumber daya yang dimiliki oleh orang tersebut, baik psikologis ataupun sistem sosial.

Stres kerja akan diungkap dengan menggunakan skala stres kerja yang mengacu dalam beberapa aspek-aspek stres kerja oleh Beehr dan Newman (dalam Rice, 1999) yaitu yang meliputi:

- 1) Aspek fisiologis
- 2) Aspek psikologis
- 3) Aspek tingkah laku (*behavioral*)

## 2. Variabel Independent (variabel bebas)

Variabel independent (variabel bebas) merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel dependent/terikat. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah beban kerja. (Munandar, 2006) Beban kerja adalah keadaan dimana pekerja dihadapkan pada tugas yang harus diselesaikan dalam batas waktu tertentu. Beban kerja berlebih dan beban kerja terlalu sedikit merupakan pembangkit stres. Beban kerja secara kuantitatif

timbul akibat tugas-tugas terlalu banyak atau sedikit, sedangkan secara kualitatif jika pekerja merasa tidak mampu untuk melakukan tugas, atau tugas tidak menggunakan keterampilan atau potensi dari tenaga kerja. Beban kerja selama jumlah jam kerja yang sangat banyak, hal ini merupakan sumber tambahan stres. Peneliti menggunakan aspek-aspek beban kerja dari Tarwaka (2011) yaitu:

- 1) Aspek beban waktu
- 2) Aspek beban tugas mental
- 3) Aspek beban psikologis

#### **D. Subjek Penelitian**

##### **1. Populasi**

Populasi adalah kelompok subjek yang hendak dikenai generalisasi hasil penelitian dimana sebagai populasi, kelompok subjek ini harus mempunyai ciri-ciri atau karakteristik bersama yang membedakannya dari kelompok subjek yang lain (Azwar, 2003) Populasi ini adalah personil polisi unit reskrim di polsek Medan Labuhan yang berjumlah 125 personil polisi.

##### **2. Sampel**

Sampel adalah sebagian dari individu yang diselidiki dan sampel harus paling sedikit sifat yang sama, baik sifat kodrat maupun pengkhususan. Dalam menentukan jenis sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan teknik *total sampling* yaitu suatu metode penarikan sampel yang dilakukan dengan secara menyeluruh dari semua populasi yang berjumlah 40 personil polisi.

## **E. Teknik Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data merupakan suatu metode yang digunakan untuk mengolah data yang terkumpul, menganalisis hasil penelitian untuk menguji kebenarannya sehingga didapatkan suatu kesimpulan dari penelitian yang telah dilakukan. Menurut Arikunto (2009) metode pengumpulan data adalah suatu cara yang dipakai oleh peneliti untuk memperoleh data yang akan diteliti. Kualitas data ditentukan oleh kualitas alat pengambilan data atau alat ukurnya.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah:

### **1. Wawancara**

Wawancara adalah teknik pengumpulan data dengan cara pejneliti menanyakan pertanyaan kepada objek penelitian berdasarkan apa yang ingin diteliti. Wawancara dilakukan dengan pesonil polisi unit reskrim di polsek Medan Labuhan.

### **2. Observasi**

Observasi dilakukan pada saat sekaligus dilakukannya wawancara dan ketika personil polisi unit Reskrim di Polsek Medan Labuhansedang bekerja atau melakukan kegiatannya masing-masing di Polsek Medan Labuhan.

### **3. Angket//Kuesioner**

Angket/kuesioner yaitu pengumpulan data yang dilakukan melalui penyebaran pertanyaan yang disusun dalam satu kumpulan kepada responden. Bentuk kuesioner

bersifat tertutup yaitu responden diberi alternatif pilihan jawaban pada setiap pertanyaan. Seluruh variabel akan diukur menggunakan skala likert. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala psikologi yaitu skala Stres Kerja dan Beban Kerja.

Skala stres kerja diukur dengan menggunakan aspek-aspek yaitu aspek fisiologi, psikologis, dan tingkah laku. Skala stres kerja disusun berdasarkan dari modifikasi skala likert yakni dengan menggunakan 4 alternatif jawaban yaitu: Sangat sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak sesuai (TS), Sangat tidak sesuai (STS). Penggunaan modifikasi dari skala likert ini dimaksudkan untuk menghindari kecenderungan subjek menjawab ragu-ragu.

**Tabel 3.1. Kisi-Kisi Stres Kerja**

| Variabel    | Aspek      | Indikator                                       | Item        |                | Jumlah |
|-------------|------------|-------------------------------------------------|-------------|----------------|--------|
|             |            |                                                 | +           | -              |        |
| Stres Kerja | Fisiologis | Sakit kepala, laju jantung, kondisi badan       | 3,19,15,18  | 14,4,17        | 7      |
|             | Psikologis | Konsentrasi, marah, gelisah, rasa malu          | 5,2,7,11    | 16,6,21,22     | 8      |
|             | Perilaku   | Kehadiran dalam bekerja, pola makan, pola tidur | 8,9,13,23,1 | 12,20,10,25,24 | 5      |

|        |    |    |    |
|--------|----|----|----|
| Jumlah | 13 | 12 | 25 |
|--------|----|----|----|

Skala beban kerja dengan menggunakan aspek-aspek sebagai berikut: aspek beban waktu, beban usaha mental, dan aspek beban psikologis. Skala konflik kerja menggunakan 4 jawaban yaitu: Sangat tidak setuju (STS), Tidak setuju (TS), Setuju (S), Sangat setuju (SS). Penggunaan modifikasi dari skala likert ini dimaksudkan untuk menghindari kecenderungan subjek menjawab ragu-ragu.

**Tabel 3.2. Kisi-Kisi Beban Kerja**

| Variabel    | Aspek              | Indikator                                       | Item      |          | Jumlah |
|-------------|--------------------|-------------------------------------------------|-----------|----------|--------|
|             |                    |                                                 | +         | -        |        |
| Beban Kerja | Beban Waktu        | Jumlah waktu yang tersedia                      | 3,10,14,1 | 8,2,9,16 | 8      |
|             | Beban Usaha Mental | Banyaknya usaha mental dalam melaksanakan tugas | 13,18,12  | 15,7,17  | 6      |
|             | Beban psikologis   | Resiko pekerjaan                                | 6,19,14   | 20,5,11  | 6      |
| Jumlah      |                    |                                                 | 10        | 10       | 20     |

## F. Validitas dan Reliabilitas

### 1. Validitas

Validitas adalah sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya (Azwar, 1997). Untuk menguji hasil uji coba alat ukur penulis menguji coba daya diskriminasi item dengan menggunakan formula koefisien korelasi product moment pearson, yaitu (dalam Syarifudin Azwar, 2003)

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

$r_{xy}$  : koefisien antara variabel x (skor subjek setiap item) dengan variabel y (total skor subjek dari keseluruhan item)

$\sum xy$  : Jumlah hasil dari perkalian antara variabel x (total skor subjek dari seluruh item) dengan variabel y

$\sum x$ : Jumlah skor seluruh subjek tiap item

$\sum y$  : Jumlah skor keseluruhan item pada subjek

$\sum x^2$  : Jumlah kuadrat skor x

$\sum y^2$  : Jumlah kuadrat skor y

n : Jumlah subjek

## 2. Reliabilitas

Reliabilitas mempunyai berbagai nama lain seperti keterpercayaan, keterandalan, kestabilan konsistensi dan sebagainya, namun ide pokok yang terkandung dalam konsep reliabilitas adalah sejauhmana hasil pengukuran tersebut relative konsisten. Suatu hasil penelitian hanya dapat dipercaya bila beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap suatu kelompok subjek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama, selama aspek yang diukur dalam diri subjek belum berubah (Azwar, 1995). Dalam penelitian ini, reliabilitas skala diukur dengan pendekatan konsistensi internal, yaitu koefisien Alpha yang didasarkan pada bentuk final masing-masing skala. Rumusnya yaitu:

$$r_{11} = \left[ \frac{n}{n-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right]$$

$r_{11}$  : Koefisien reliabilitas tes

n : Banyaknya butir soal yang dikeluarkan dalam tes

1 : Bilangan konstan (menjadi kesepakatan)

$\sum S_i^2$  : Jumlah varian skor dari tiap-tiap butir soal

$S_t^2$  : Varian total

## **G. Analisis Data**

Analisis data adalah cara yang digunakan dalam mengolah data yang dilakukan untuk memperoleh suatu kesimpulan. Penelitian ini bertujuan untuk mencari hubungan antara beban kerja dengan stres kerja pada personil polisi unit reskrim di polsek Medan Labuhan. Metode analisis statistik yang dipergunakan adalah analisis product moment. Maka dari itu terlebih dahulu dilakukan uji asumsi penelitian yaitu:

### **1. Uji Normalitas**

Tujuan uji normalitas adalah untuk menguji apakah variabel penelitian memiliki distribusi normal atau tidak (Ghozali, 2011). Pengujian normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi, variabel terikat, variabel bebas atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati

### **2. Uji Linieritas**

Uji linieritas digunakan untuk melihat sudah benar atau tidaknya spesifikasi model yang digunakan, dengan uji linieritas maka akan diperoleh informasi apakah model empiris sebaiknya linier, kuadrat, atau kubik (Ghozali, 2011).

## DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, P.2001. *Psikologi kerja*.Jakarta : PT. Rineka Cipta
- Armansyah, R. (1997). *Manajemen tenaga kerja dan hubungan kerja*. Bandung: Pionir jaya.
- Artadi, F (2015). *Pengaruh Kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Merapi Agung Lestari*.Universitas Negeri Yogyakarta.
- Azwar , S. (2004). *Reliabilitas dan validitas*.Yogyakarta : Pustaka Pelajar
- Bradburn, M. (1969).*The structure of psychological well-being*. Chicago: Aldine Publishing Company
- Hendiyansah, (2010).Pengaruh Stres kerja terhadap kepuasan kerja.Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Manuaba, A, 2000, *Ergonomi, Kesehatan dan Keselamatan Kerja*.Dalam : Wigny Osvebroto, S & Wiratno, SE, Eds, Procendings Seminar Nasional Ergonomi. PT. Guna Widya, Surabaya : 1-4.
- Menpan.1997.Definisi beban kerja.<http://www.bkn.go.id>.
- Mubariroh.(2013). Hubungan Antara Beban Kerja dan Stres Kerja Pada Karyawan JTV di Surabaya.Undergraduate thesis, UIN Sunan Ampel Surabaya.
- Munandar, Ashar Sunyoto.2004. *Psikologi Industri dan Organisasi*.Jakarta: Universitas Indonesia (UI-Press)
- Nugrahini, L (2014). Hubungan antara beban kerja dengan stress kerja pada anggota polisi di polresta surakarta. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Rice. Philip L.1999.Stress and health.USA:Brooks/cole publishing company
- Smet, Bart.1994. *Psikologi kesehatan*.Jakarta : Grasindo.
- Sarwendah, E (2013). Hubungan beban kerja dengan tingkat stress pada pekerja social sebagai caregiver di panti werdha budi mulia DKI Jakarta. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Sitepu, M.S (2012). Hubungan antara beban kerja dengan stress kerja polisi di polres Binjai. Universitas Medan Area.
- Tarwaka (2011).*Ergonomi Industri*.Solo:Harapan Press.

Waspada, S (2015). Hubungan antara makna kerja dengan stress kerja pada anggota polisi fungsi sabhara. Universitas Muhammadiyah Malang.





**LAMPIRAN 1.**  
**HASIL UJICoba INSTRUMEN PENELITIAN**

## A. Validitas dan Reliabilitas Skala Stres Kerja

### 1. Reliability

Case Processing Summary

|       |                       | N  | %     |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid                 | 40 | 100.0 |
|       | Excluded <sup>a</sup> | 0  | .0    |
|       | Total                 | 40 | 100.0 |

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

Reliability Statistics

|                  |            |
|------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .820             | 25         |

### 2. Validitas

Item Statistics

|      | Mean   | Std. Deviation | N  |
|------|--------|----------------|----|
| sk1  | 2.9000 | .92819         | 40 |
| sk2  | 2.9500 | .59700         | 40 |
| sk3  | 3.4250 | .63599         | 40 |
| sk4  | 3.1000 | .77790         | 40 |
| sk5  | 2.9750 | .61966         | 40 |
| sk6  | 3.3500 | .66216         | 40 |
| sk7  | 2.5500 | .67748         | 40 |
| sk8  | 2.8000 | .79097         | 40 |
| sk9  | 3.3500 | .57957         | 40 |
| sk10 | 2.8500 | .76962         | 40 |

|      |        |        |    |
|------|--------|--------|----|
| sk11 | 3.1750 | .71208 | 40 |
| sk12 | 3.1750 | .81296 | 40 |
| sk13 | 3.1000 | .44144 | 40 |
| sk14 | 2.8000 | .85335 | 40 |
| sk15 | 3.2500 | .70711 | 40 |
| sk16 | 3.2500 | .66986 | 40 |
| sk17 | 2.9500 | .67748 | 40 |
| sk18 | 3.2000 | .68687 | 40 |
| sk19 | 3.3750 | .62788 | 40 |
| sk20 | 2.9000 | .81019 | 40 |
| sk21 | 3.4250 | .59431 | 40 |
| sk22 | 3.1750 | .59431 | 40 |
| sk23 | 3.1750 | .87376 | 40 |
| sk24 | 3.3750 | .62788 | 40 |
| sk25 | 3.2000 | .68687 | 40 |

Item-Total Statistics

|      | Scale Mean if<br>Item Deleted | Scale Variance if<br>Item Deleted | Corrected Item-<br>Total Correlation | Cronbach's<br>Alpha if Item<br>Deleted |
|------|-------------------------------|-----------------------------------|--------------------------------------|----------------------------------------|
| sk1  | 74.8750                       | 51.651                            | .440                                 | .810                                   |
| sk2  | 74.8250                       | 55.738                            | .257                                 | .818                                   |
| sk3  | 74.3500                       | 54.849                            | .332                                 | .815                                   |
| sk4  | 74.6750                       | 52.533                            | .465                                 | .809                                   |
| sk5  | 74.8000                       | 55.292                            | .394                                 | .816                                   |
| sk6  | 74.4250                       | 54.353                            | .368                                 | .813                                   |
| sk7  | 75.2250                       | 60.076                            | -.205                                | .836                                   |
| sk8  | 74.9750                       | 52.640                            | .446                                 | .810                                   |
| sk9  | 74.4250                       | 57.584                            | .053                                 | .825                                   |
| sk10 | 74.9250                       | 53.815                            | .352                                 | .814                                   |
| sk11 | 74.6000                       | 55.785                            | .197                                 | .821                                   |

|      |         |        |      |      |
|------|---------|--------|------|------|
| sk12 | 74.6000 | 50.862 | .592 | .802 |
| sk13 | 74.6750 | 56.687 | .226 | .818 |
| sk14 | 74.9750 | 53.153 | .362 | .814 |
| sk15 | 74.5250 | 53.640 | .410 | .812 |
| sk16 | 74.5250 | 54.512 | .346 | .814 |
| sk17 | 74.8250 | 56.148 | .175 | .821 |
| sk18 | 74.5750 | 53.430 | .446 | .810 |
| sk19 | 74.4000 | 52.554 | .597 | .805 |
| sk20 | 74.8750 | 53.599 | .348 | .814 |
| sk21 | 74.3500 | 52.797 | .606 | .805 |
| sk22 | 74.6000 | 54.041 | .457 | .810 |
| sk23 | 74.6000 | 52.554 | .400 | .812 |
| sk24 | 74.4000 | 53.631 | .474 | .809 |
| sk25 | 74.5750 | 53.328 | .457 | .810 |

$$25 - 5 = 20 \times 5/2 = 50$$

## B. Validitas dan Reliabilitas Beban Kerja

### 1. Reliabilitas

Case Processing Summary

|       |                       | N  | %     |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid                 | 40 | 100.0 |
|       | Excluded <sup>a</sup> | 0  | .0    |
|       | Total                 | 40 | 100.0 |

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

Reliability Statistics

|                  |            |
|------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|

**Reliability Statistics**

|                  |            |
|------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .841             | 20         |

**2. Validitas****Item Statistics**

|      | Mean   | Std. Deviation | N  |
|------|--------|----------------|----|
| bk1  | 3.4000 | .67178         | 40 |
| bk2  | 3.3750 | .86787         | 40 |
| bk3  | 3.5750 | .54948         | 40 |
| bk4  | 3.3500 | .73554         | 40 |
| bk5  | 3.1750 | .59431         | 40 |
| bk6  | 3.6250 | .54006         | 40 |
| bk7  | 3.6250 | .49029         | 40 |
| bk8  | 1.7250 | .59861         | 40 |
| bk9  | 3.3000 | .72324         | 40 |
| bk10 | 3.6750 | .47434         | 40 |
| bk11 | 3.2750 | .64001         | 40 |
| bk12 | 3.3250 | .61550         | 40 |
| bk13 | 3.3500 | .53349         | 40 |
| bk14 | 3.5750 | .63599         | 40 |
| bk15 | 3.3000 | .60764         | 40 |
| bk16 | 3.6250 | .54006         | 40 |
| bk17 | 3.7250 | .45220         | 40 |
| bk18 | 2.4500 | .81492         | 40 |
| bk19 | 3.2500 | .54302         | 40 |
| bk20 | 3.4000 | .74421         | 40 |

Item-Total Statistics

|      | Scale Mean if<br>Item Deleted | Scale Variance if<br>Item Deleted | Corrected Item-<br>Total Correlation | Cronbach's<br>Alpha if Item<br>Deleted |
|------|-------------------------------|-----------------------------------|--------------------------------------|----------------------------------------|
| bk1  | 62.7000                       | 24.472                            | .369                                 | .834                                   |
| bk2  | 62.7250                       | 22.358                            | .338                                 | .818                                   |
| bk3  | 62.5250                       | 24.922                            | .370                                 | .834                                   |
| bk4  | 62.7500                       | 24.346                            | .251                                 | .837                                   |
| bk5  | 62.9250                       | 23.661                            | .466                                 | .819                                   |
| bk6  | 62.4750                       | 24.307                            | .396                                 | .825                                   |
| bk7  | 62.4750                       | 25.128                            | .373                                 | .834                                   |
| bk8  | 64.3750                       | 28.958                            | -.405                                | .881                                   |
| bk9  | 62.8000                       | 24.421                            | .347                                 | .837                                   |
| bk10 | 62.4250                       | 23.738                            | .594                                 | .814                                   |
| bk11 | 62.8250                       | 23.635                            | .428                                 | .821                                   |
| bk12 | 62.7750                       | 23.051                            | .555                                 | .811                                   |
| bk13 | 62.7500                       | 24.756                            | .314                                 | .831                                   |
| bk14 | 62.5250                       | 23.794                            | .404                                 | .823                                   |
| bk15 | 62.8000                       | 25.344                            | .163                                 | .842                                   |
| bk16 | 62.4750                       | 24.615                            | .336                                 | .830                                   |
| bk17 | 62.3750                       | 24.599                            | .424                                 | .826                                   |
| bk18 | 63.6500                       | 23.669                            | .399                                 | .833                                   |
| bk19 | 62.8500                       | 25.259                            | .311                                 | .838                                   |
| bk20 | 62.7000                       | 23.600                            | .353                                 | .827                                   |

$$20 - 3 = 17 \times 5 / 2 = 42,5$$



**LAMPIRAN 2**  
**SKALA BEBAN KERJA DAN SKALA STRES KERJA**

## IDENTITAS DIRI

Nama :

Usia :

Pendidikan Terakhir :

Lama Kerja :

## PETUNJUK PENGISIAN

Bacalah setiap pertanyaan dengan seksama. Anda bebas menentukan pilihan yang sesuai dengan diri anda sendiri. Setiap pertanyaan dalam instrument penelitian ini dilengkapi empat pilihan jawaban : Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak sesuai (TS), Sangat Tidak Sesuai (STS). Berilah tanda (√) pada salah satu pilihan jawaban mengenai pernyataan yang anda anggap paling sesuai dengan keadaan anda saat ini.

Contoh:

| NO | Pernyataan                                                        | SS | S | TS | STS |
|----|-------------------------------------------------------------------|----|---|----|-----|
| 1. | Saya bisa tidur dengan pulas walaupun laporan kasus belum selesai | ✓  |   |    |     |

## Skala Stres Kerja

| NO | Pernyataan                                                        | SS | S | TS | STS |
|----|-------------------------------------------------------------------|----|---|----|-----|
| 1. | Saya bisa tidur dengan pulas walaupun laporan kasus belum selesai |    |   |    |     |
| 2. | Saya kesal dengan rekan yang mengerjakan kasus secara lambat      |    |   |    |     |
| 3. | Pusing ketika saksi dalam kasus tidak ditemukan                   |    |   |    |     |
| 4. | Saya tidak deg-degan menangani kasus kejahatan                    |    |   |    |     |
| 5. | Saya harus fokus dalam menangani setiap kasus                     |    |   |    |     |

|     |                                                                                                   |  |  |  |  |
|-----|---------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|--|--|
| 6.  | Saya tidak masalah ketika melihat rekan saya saya tidak tanggap dalam bekerja                     |  |  |  |  |
| 7.  | Emosi saya sulit dikontrol saat mendapat tugas yang banyak                                        |  |  |  |  |
| 8.  | Saya selalu hadir bekerja walaupun laporan kasus sangat banyak                                    |  |  |  |  |
| 9.  | Pola makan saya masih teratur ketika ditugaskan di empat yang berbahaya                           |  |  |  |  |
| 10. | Saya tidak selera makan jika tugas belum selesai                                                  |  |  |  |  |
| 11. | Saya malu ketika saya lama dalam menangani kasus                                                  |  |  |  |  |
| 12. | Saya memilih tidak bekerja ketika kasus kejahatan sedang padat                                    |  |  |  |  |
| 13. | Saya tetap makan dengan baik ketika ditugaskan pada kasus yang sulit                              |  |  |  |  |
| 14. | Saya tidak merasa pusing meskipun banyak laporan kasus yang datang                                |  |  |  |  |
| 15. | Detak jantung saya terasa cepat ketika dimarahi oleh komandan                                     |  |  |  |  |
| 16. | Saya merasa sulit berkonsentrasi menghadapi kasus yang sulit                                      |  |  |  |  |
| 17. | Saya merasa badan saya baik-baik saja ketika menangani kasus sehari-hari                          |  |  |  |  |
| 18. | Pekerjaan yang banyak membuat otot dan leher saya kaku                                            |  |  |  |  |
| 19. | Kepala saya pusing ketika bermasalah dengan rekan kerja                                           |  |  |  |  |
| 20. | Saya tidak bernaafsu makan ketika mendapat tugas/kasus yang sulit                                 |  |  |  |  |
| 21. | Saya berusaha setenang mungkin ketika mendapat tugas yang banyak                                  |  |  |  |  |
| 22. | Saya tidak mau bergabung dengan rekan setelah saya ditegur komandan                               |  |  |  |  |
| 23. | Saya tetap dapat tidur nyenyak dan teratur meskipun sebelumnya menangani kasus hingga larut malam |  |  |  |  |
| 24. | Saya tidak bisa tidur saat laporan sebuah kasus belum selesai                                     |  |  |  |  |
| 25. | Saya sulit mengawali tidur dan bangun awal ketika mempunyai tanggungan tugas yang menumpuk        |  |  |  |  |

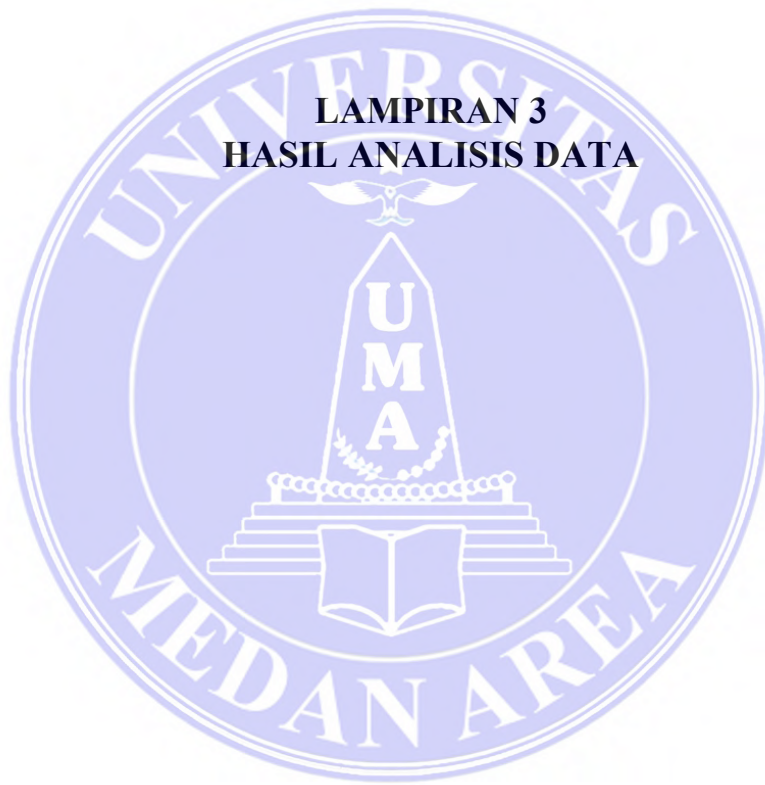
### Skala Beban Kerja

| NO  | Pernyataan                                                  | SS | S | TS | STS |
|-----|-------------------------------------------------------------|----|---|----|-----|
| 1.  | Saya nyaman dengan jadwal kerja saya                        |    |   |    |     |
| 2.  | Saya kesulitan untuk mengatur jadwal kerja saya             |    |   |    |     |
| 3.  | Jadwal kerja sesuai harapan saya                            |    |   |    |     |
| 4.  | Saya siap menjalankan tugas seorang polisi dengan baik      |    |   |    |     |
| 5.  | Saya tidak peduli dengan tugas yang diberikan               |    |   |    |     |
| 6.  | Saya membutuhkan konsentrasi dalam menyelesaikan kasus      |    |   |    |     |
| 7.  | Saya mendapat gangguan dalam bekerja                        |    |   |    |     |
| 8.  | Saya mendadak diminta menggantikan jadwal kerja rekan saya  |    |   |    |     |
| 9.  | Saya membutuhkan waktu ekstra untuk menangkap tersangka     |    |   |    |     |
| 10. | Saya mudah membagi waktu kerja dengan urusan lain           |    |   |    |     |
| 11. | Saya cemas dengan keselamatan diri saya saat bertugas       |    |   |    |     |
| 12. | Saya dapat bekerja dengan rekan kerja saya                  |    |   |    |     |
| 13. | Keterampilan saya dapat digunakan dalam menangani kejahatan |    |   |    |     |
| 14. | Saya tepat waktu dalam menangani kasus kejahatan            |    |   |    |     |
| 15. | Saya tidak sesuai dengan penempatan tugas saya              |    |   |    |     |
| 16. | Saya bosan dengan jadwal kerja saya                         |    |   |    |     |
| 17. | Saya mengalami konflik dengan rekan kerja saya              |    |   |    |     |
| 18. | Kompetensi saya dapat mengurangi tekanan pekerjaan          |    |   |    |     |

|     |                                                          |  |  |  |  |
|-----|----------------------------------------------------------|--|--|--|--|
| 19. | Saya senang dengan tugas-tugas yang diberikan            |  |  |  |  |
| 20. | Saya tidak percaya diri dalam menangani kasus yang sulit |  |  |  |  |



**LAMPIRAN 3**  
**HASIL ANALISIS DATA**



## A. Pengujian Prasyarat Analisis

### 1. Hasil Uji Normalitas

#### NPar Tests

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test |                |              |             |
|------------------------------------|----------------|--------------|-------------|
|                                    |                | strees kerja | beban kerja |
| N                                  |                | 40           | 40          |
| Normal Parameters <sup>a</sup>     | Mean           | 59.50        | 55.75       |
|                                    | Std. Deviation | 4.899        | 4.342       |
| Most Extreme Differences           | Absolute       | .138         | .077        |
|                                    | Positive       | .120         | .077        |
|                                    | Negative       | -.138        | -.075       |
| Kolmogorov-Smirnov Z               |                | .870         | .488        |
| Asymp. Sig. (2-tailed)             |                | .436         | .971        |
| a. Test distribution is Normal.    |                |              |             |

#### Means

| Case Processing Summary    |          |         |          |         |       |         |
|----------------------------|----------|---------|----------|---------|-------|---------|
|                            | Cases    |         |          |         |       |         |
|                            | Included |         | Excluded |         | Total |         |
|                            | N        | Percent | N        | Percent | N     | Percent |
| beban kerja * strees kerja | 40       | 100.0%  | 0        | .0%     | 40    | 100.0%  |

# Report

beban kerja

| strees<br>kerja | Mean    | N  | Std. Deviation |
|-----------------|---------|----|----------------|
| 39              | 48.0000 | 1  | .              |
| 40              | 51.0000 | 1  | .              |
| 42              | 55.5000 | 2  | 2.12132        |
| 44              | 52.0000 | 1  | .              |
| 46              | 53.8333 | 6  | 5.70672        |
| 47              | 55.3333 | 6  | 3.01109        |
| 48              | 56.3333 | 3  | 1.52753        |
| 49              | 60.0000 | 2  | 2.82843        |
| 50              | 49.0000 | 1  | .              |
| 51              | 59.5000 | 2  | 4.94975        |
| 53              | 55.3333 | 6  | 3.01109        |
| 54              | 54.0000 | 2  | .00000         |
| 55              | 55.6667 | 3  | 3.21455        |
| 56              | 62.5000 | 2  | 3.53553        |
| 59              | 62.0000 | 2  | .00000         |
| Total           | 55.7500 | 40 | 4.34269        |

ANOVA Table

|                      |                             | Sum of<br>Squares | df | Mean<br>Square | F      | Sig. |
|----------------------|-----------------------------|-------------------|----|----------------|--------|------|
| beban kerja * strees | Between Groups              | 407.167           | 14 | 29.083         | 2.214  | .040 |
| kerja                | Linearity                   | 153.463           | 1  | 153.463        | 11.685 | .002 |
|                      | Deviation from<br>Linearity | 253.704           | 13 | 19.516         | 1.486  | .191 |
|                      | Within Groups               | 328.333           | 25 | 13.133         |        |      |

ANOVA Table

|                           |                          | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig. |
|---------------------------|--------------------------|----------------|----|-------------|--------|------|
| beban kerja * stres kerja | Between Groups           | 407.167        | 14 | 29.083      | 2.214  | .040 |
|                           | Linearity                | 153.463        | 1  | 153.463     | 11.685 | .002 |
|                           | Deviation from Linearity | 253.704        | 13 | 19.516      | 1.486  | .191 |
|                           | Within Groups            | 328.333        | 25 | 13.133      |        |      |
|                           | Total                    | 735.500        | 39 |             |        |      |

Measures of Association

|                           | R    | R Squared | Eta  | Eta Squared |
|---------------------------|------|-----------|------|-------------|
| beban kerja * stres kerja | .457 | .209      | .744 | .554        |

## Correlations

Correlations

|             |                     | stres kerja | beban kerja |
|-------------|---------------------|-------------|-------------|
| stres kerja | Pearson Correlation | 1           | .457**      |
|             | Sig. (2-tailed)     |             | .003        |
|             | N                   | 40          | 40          |
| beban kerja | Pearson Correlation | .457**      | 1           |
|             | Sig. (2-tailed)     | .003        |             |
|             | N                   | 40          | 40          |

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



# UNIVERSITAS MEDAN AREA

## FAKULTAS PSIKOLOGI

Kampus I : Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360168, 7366878, 7364348 📠 (061) 7368012 Medan 2022  
Kampus II : Jalan Setiabudi Nomor 79 / Jalan Sei Serayu Nomor 70 A ☎ (061) 8225602 📠 (061) 8226331 Medan 201  
Website: [www.uma.ac.id](http://www.uma.ac.id) E-Mail: [univ\\_medanarea@uma.ac.id](mailto:univ_medanarea@uma.ac.id)

Nomor : 1553/FPSI/01.10/VIII/2018  
Lampiran : -  
Hal : Pengambilan Data

Medan, 7 Agustus 2018

Yth, Kepala Polsek Medan Labuhan  
Jl. Titi Pahlawan No.1 Medan  
Labuhan  
Di  
Tempat

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

Nama : Prana Utama Bhayangkara  
NPM : 14 860 0309  
Program Studi : Ilmu Psikologi  
Fakultas : Psikologi

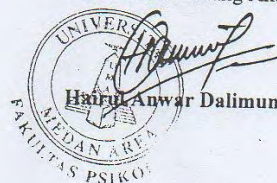
Untuk melaksanakan pengambilan data di Polsek Medan Labuhan Jl. Titi Pahlawan No.1 Medan Labuhan guna penyusunan skripsi yang berjudul "*Hubungan antara Beban Kerja dengan Stress Kerja pada Personil Polisi Unit Reskrim di Polsek Medan Labuhan*".

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,



Hamid Anwar Dalimunthe, S.Psi, M.Si

Tembusan

- Mahasiswa Ybs
- Arsip



KEPOLISIAN DAERAH SUMATERA UTARA  
RESOR PELABUHAN BELAWAN  
SEKTOR MEDAN LABUHAN  
Jalan Titi Pahlawan No. I. 20251

Medan Labuhan, Agustus 2018

Nomor : B/ 1193 /VIII/2018  
Klasifikasi : BIASA  
Lampiran : -  
Perihal : Selesai Pengambilan Data  
Kepolisian Sektor Medan Labuhan

Kepada

Yth. UNIVERSITAS MEDAN AREA  
FAKULTAS PSIKOLOGI

di

Tempat.

1. Rujukan surat permohonan dari Universitas Medan Area Fakultas Psikologi atas nama PRANA UTAMA BHAYANGKARA NPM 14 860 0309, Program Studi Ilmu Psikologi Perihal Pengambilan Data, tanggal 7 Agustus 2018.
2. Sehubungan dengan rujukan tersebut di atas, bahwa mahasiswa atas nama PRANA UTAMA BHAYANGKARA NPM 14 860 0309, Program Studi Ilmu Psikologi Fakultas Psikologi. Telah selesai melaksanakan pengambilan data di Polsek Medan Labuhan guna penyusunan skripsi yang berjudul "**Hubungan antara beban kerja dengan stress kerja pada personil unit Reskrim Polsek Medan Labuhan**".
3. Demikian untuk menjadi maklum.



KEPALA KEPOLISIAN SEKTOR MEDAN LABUHAN

HENDRIS TAMPUBOLON, S.H.

KOMISARIS POLISI NRP 64090147

Tembusan :

1. Universitas Medan Area Fak. Psikologi.
2. Mahasiswa Ybs.