

**NASKAH PUBLIKASI**

**HUBUNGAN ANTARA STRES KERJA DAN AGRESIVITAS  
PADA ANGGOTA SATUAN POLISI PAMONG PRAJA  
(SATPOL PP) KABUPATEN X**



Oleh :

Dwi Utami Wildiani Rahmawati

Mira Aliza Rachmawati

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI  
FAKULTAS PSIKOLOGI DAN ILMU SOSIAL BUDAYA  
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA  
YOGYAKARTA  
2018**

**NASKAH PUBLIKASI**  
**HUBUNGAN ANTARA STRES KERJA DAN AGRESIVITAS**  
**PADA ANGGOTA SATUAN POLISI PAMONG PRAJA**

**(SATPOL PP) KABUPATEN X**



Telah Disetujui pada tanggal :

08 FEB 2018

الإسلامية  
الجامعة الإسلامية

Dosen Pembimbing Utama

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Mira Aliza Rachmawati'.

Mira Aliza Rachmawati, S.Psi., M.Psi.

**RELATIONSHIP BETWEEN JOB STRESS AND AGGRESSIVENESS  
TO MEMBERS OF THE CIVIL SERVICE POLICE UNIT  
(SATPOL PP) OF DISTRICT X**

Dwi Utami Wildiani Rahmawati  
Mira Aliza Rachmawati

**ABSTRACT**

This study aims to determine the relationship between job stress and aggressiveness to members of the Civil Service Police Unit (SATPOL PP) of district x. The hypothesis put forward there is a positive relationship between job stress with aggressiveness. The higher the job stress of SATPOL PP members, the higher the aggressiveness. The lower the job stress of the members of SATPOL PP, the lower the aggressiveness. Subjects in this study were members of SATPOL PP of district x, male and have worked for at least 1 year. The data retrieval technique uses a method of composed of job stress scale based on the business proposed by Robbins and Judge (2011), and the scale of aggressiveness is based on the proposed by Buss and Perry (1992). Based on Spearman's rho test shows  $r = 0.459$  and  $p = 0,000$  ( $p < 0.01$ ), which means a very positive relationship between job stress with aggressiveness. So the proposed hypothesis is **accepted**.

**Key Word:** Job stress, aggressiveness, SATPOL PP

## I. Pengantar

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia nomor 6 tahun 2010 menjelaskan terkait Satuan Polisi Pamong Praja, dalam bab I mengenai ketentuan umum disebutkan bahwa Satuan Polisi Pamong Praja yang selanjutnya disingkat SATPOL PP adalah bagian perangkat daerah dalam penegakan peraturan daerah (Perda) dan penyelenggaraan ketertiban umum dan ketenteraman masyarakat. Ketertiban umum dan ketenteraman masyarakat yang dimaksud adalah suatu keadaan dinamis yang memungkinkan pemerintah, pemerintah daerah, dan masyarakat dapat melakukan kegiatannya dengan tentram, tertib, dan teratur (Ikapi, 2010). Berdasarkan peraturan pemerintah tersebut dapat dinyatakan bahwa idealnya Satuan Polisi Pamong Praja dalam melaksanakan tugasnya tidak boleh melakukan hal-hal yang bersifat agresif karena hal tersebut bertolak belakang dengan tugas mereka yang harusnya menyelenggarakan ketertiban umum dan ketenteraman masyarakat serta melindungi masyarakat yang segala bentuk dalam pelaksanaan tugasnya telah diatur dalam undang-undang.

Menurut Cherniss (Suresh, 2013) profesi pelayanan manusia seperti kedokteran, pekerjaan sosial, keperawatan, pengajaran, keselamatan umum, perawatan anak dan terapi okupasi dipandang sebagai pekerjaan dengan tekanan tinggi. Collins & Gibbs (Suresh, 2013) menyatakan bahwa pekerjaan polisi dianggap sangat menekan karena risiko paparan konfrontasi dan kekerasan pribadi dan keterlibatan sehari-hari dalam

berbagai insiden traumatis. Koeswara (1988) mengemukakan bahwa kecenderungan manusia untuk melakukan agresivitas disebabkan salah satunya oleh stres. Stres merupakan salah satu faktor pengarah dan pencetus munculnya agresivitas, baik itu stres internal (intrapsikis) maupun stres eksternal (sosiologis atau situasional).

Berdasarkan wawancara yang telah dilakukan dengan salah satu anggota SATPOL PP yang bertugas di wilayah kantor Gubernur Kabupaten X, anggota SATPOL PP tersebut mengatakan bahwa kadang kala merasa jenuh dan capek dengan tugas sebagai anggota SATPOL PP. Anggota SATPOL PP Kabupaten X memiliki jadwal shift kerja tersendiri yaitu shift pagi yang dimulai dari jam setengah delapan pagi sampai dengan jam setengah tiga siang, lalu shift siang yang dimulai jam setengah tiga sampai dengan jam setengah sepuluh malam, dan shift malam jam setengah sepuluh sampai dengan jam setengah delapan pagi. Menurut narasumber saat menjalankan shift pagi adalah yang paling membuat capek dan lelah, hal itu dikarenakan pada saat shift pagi harus siap ketika pagi hari melancarkan arus lalu lintas untuk kelancaran para pegawai yang bekerja, kemudian ketika menjelang siang harus melayani para tamu atau masyarakat yang datang berkunjung ke kantor Gubernur. Menurut Setyowati, Shaluhiah dan Widjasena (2014) hal ini merupakan gejala-gejala adanya stres kerja. Stres kerja berpengaruh terhadap kelelahan kerja, individu dengan stres kerja mengalami kelelahan kerja daripada mereka yang tidak mengalami stress.

Selain itu berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan kepada salah satu anggota SATPOL PP lainnya berinisial X, beliau mengatakan bahwa merasakan ketegangan ketika bertugas misalnya saat mengamankan unjuk rasa saat situasi dan kondisi yang panas di siang hari, dan kebetulan para pengunjung rasa menunjukkan perilaku yang anarkis. Responden juga mengatakan bahwa kejadian terkait agresivitas yang dilakukan oleh SATPOL di daerah kabupaten X tidak pernah terjadi. Kemudian terkait berita di media massa tentang agresivitas yang dilakukan anggota SATPOL PP di daerah lain saat melakukan penertiban sebenarnya berkaitan dengan tugas dari SATPOL PP yang selalu berurusan dengan peraturan daerah (Perda), misalnya terkait peraturan daerah tentang pedagang kaki lima (PKL) dimana sebelum melakukan tindakan penertiban, terlebih dahulu dilakukan sosialisasi. Setelah dilakukan sosialisasi kemudian dilakukan pemberian peringatan sebanyak tiga kali, dan apabila peringatan tersebut masih tidak digubris, baru dilakukan tindakan terhadap pelanggaran yang dilakukan. Beliau juga mengatakan bahwa pihak media biasanya hanya memberitakan saat terjadi eksekusi, sedangkan mereka tidak mengetahui proses sebelum dilakukannya penertiban tersebut, padahal dibutuhkan proses yang lama dari sebelum penertiban sampai dilakukannya penertiban.

Stres kerja adalah fenomena universal yang merupakan bagian dari lingkungan kerja umat manusia. Ini dilihat secara luas sebagai produk ketidakcocokan antara individu dan lingkungan fisik atau sosialnya (Ranta, 2012). Menurut Barry (Ranta, 2012) stres tampaknya merupakan harga yang

tak terelakkan dari karir di kepolisian, di mana insiden stres, penyakit jiwa, perceraian dan bunuh diri yang tinggi, dibandingkan dengan pekerjaan lain yang telah diamati. Amstresn (Ranta, 2012) mengemukakan bahwa pekerjaan sebagai polisi sering menempatkan petugas dalam situasi di mana reaksi, kecepatan, koordinasi dan kapasitas untuk membuat keputusan cepat dan penilaian yang akurat di bawah tekanan sangat penting, dan respon mental dan emosional yang tidak efisien terhadap stres dapat secara signifikan mengganggu kemampuan ini. Selain itu Ranta (2012) menyatakan bahwa petugas polisi yang beroperasi di bawah tekanan berat dan kronis mungkin berisiko lebih besar mengalami kesalahan dan reaksi berlebihan yang dapat membahayakan kinerja dan keamanan publik mereka.

Pujiastuti & Heryadi (2015) berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap anggota polisi memperoleh hasil bahwa kondisi stres kerja yang dialami dapat memberikan efek tertentu terhadap perilaku, salah satunya yaitu terjadinya agresivitas pada saat menjalankan tugas. Hasil penelitian lainnya yang dilakukan di Polresta Malang menunjukkan tingkat stres kerja polisi pada kategori sedang yaitu sebanyak 56%, tingkat frustrasi polisi pada kategori sedang yaitu sebanyak 69% dan memiliki tingkat agresivitas pada kategori sedang yaitu sebanyak 74%. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa ada hubungan stres kerja dan agresivitas, sehingga semakin tinggi stres kerja maka agresivitas juga semakin tinggi (Zahro, 2007). Oleh karena itu usaha untuk menghindari stres kerja menjadi

sangat penting untuk dilakukan agar tidak sampai menyebabkan terjadinya tindakan agresivitas. Usaha tersebut harus dilakukan pada pimpinan dari jajaran bawah, menengah sampai jajaran atas, karena siapapun diantaranya yang mengalami stres kerja tidak dapat dan tidak mungkin bekerja secara efektif dan maksimal.

Berdasarkan penjelasan di atas peneliti tertarik untuk mengetahui hubungan antara stres kerja dengan agresivitas pada anggota SATPOL PP Kabupaten X.

## **II. Metode Penelitian**

### **A. Subyek Penelitian**

Subjek dalam penelitian ini adalah Petugas SATPOL PP di Kabupaten X yang telah bertugas sebagai SATPOL PP selama minimal satu tahun dan berjenis kelamin laki-laki.

### **B. Metode Pengumpulan Data**

Metode yang dilakukan dalam mengumpulkan data adalah dengan metode kuantitatif melalui kuesioner yang terdiri dari dua skala variabel penelitian yakni Skala Stres Kerja dan Skala Agresivitas. Skala Stres Kerja yang digunakan merupakan hasil modifikasi terhadap skala Skala Stres Kerja yang telah disusun oleh Safrizal (2012) berisi 21 aitem dengan jumlah 12 aitem *favorable* dan 9 aitem *unfavorable* dan mengacu pada aspek-aspek yang dikemukakan oleh Robbins dan Judge (2011) yakni fisiologis, psikologis dan perilaku. Sementara, Skala Agresivitas dalam penelitian ini



merupakan skala hasil modifikasi dari skala yang disusun oleh Anggara (2014) berisi 21 aitem meliputi 20 aitem *favorable* dan 1 aitem *unfavorable* dengan mengacu pada aspek-aspek agresivitas yang dikemukakan oleh Buss dan Perry (1992) yakni *physical aggression*, *verbal aggression*, *hostility*, dan *anger*. Pada skala Stres Kerja nilai reliabilitas *Alpha Cronbach* diperoleh sebesar 0.898, dan pada skala Agresivitas *Alpha Cronbach* memiliki nilai sebesar 0.921.

### C. Metode Analisis Data

Metode analisis data yang dilakukan adalah dengan menggunakan uji korelasi *Spearman's Rho*. Metode ini digunakan untuk memperoleh koefisien korelasi antara variabel bebas dengan variabel tergantung. Untuk pengolahan data, peneliti menggunakan bantuan program komputer yakni *SPSS 22.0 for Windows*.

## III. Hasil Penelitian

Penelitian ini mengambil subjek sebanyak 81 anggota Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten X. Sebelum dilakukan analisis terhadap data penelitian, peneliti melakukan analisis deskripsi terlebih dahulu terkait dengan subyek penelitian dan data penelitian. Berikut merupakan hasil deskripsi pada subyek penelitian dan data penelitian :

**Tabel 1**  
**Deskripsi Subyek Penelitian**

Jenis Kelamin	Jumlah
Laki-Laki	81

**Tabel 2**  
*Deskripsi Subjek Berdasarkan Usia*

Usia	Jumlah	Presentase
25-34 tahun	3	3.7%
35-44 tahun	7	8.7%
45-54 tahun	63	77.8%
55-64 tahun	8	9.8%
<b>Total</b>	<b>81</b>	<b>100%</b>

**Tabel 3**  
*Deskripsi Subjek Berdasarkan Masa Kerja*

Masa Kerja	Jumlah	Presentase
1-12 tahun	9	11.1%
13-24 tahun	41	50.7%
25-36 tahun	31	38.2%
<b>Total</b>	<b>81</b>	<b>100%</b>

**Tabel 4**  
*Deskripsi Subjek Berdasarkan Pendidikan*

Pendidikan	Jumlah	Presentase
SMA/SLTA	69	85.19%
D3	1	1.23%
D4	1	1.23%
S1	9	11.12%
S2	1	1.23%
<b>Total</b>	<b>81</b>	<b>100%</b>

**Tabel 5**  
*Deskripsi Data Penelitian*

Variabel	Hipotetik				Empirik			
	Min	Maks	SD	Mean	Min	Maks	SD	Mean
Stres Kerja	21	84	10.5	52.5	25	71	6.3	45.6
Agresivitas	20	80	10	50	20	61	8	42

Ket : Min = Skor Total Minimal

Max = Skor Total Maksimal

Berdasarkan deskripsi data penelitian di atas dapat dilihat bahwa variabel Stres Kerja dan Agresivitas subjek tergolong rendah, sedang, atau tinggi yaitu dengan membuat kategorisasi masing-masing variabel. Kategorisasi dibuat untuk mengetahui keadaan kelompok subjek pada variabel yang diteliti dan digolongkan dalam lima kategori sebagai berikut :

**Tabel 6**  
*Rumus Kategorisasi*

Kategorisasi	Rumus Norma
Sangat tinggi	$\geq (\mu + 1.8 \times \sigma)$
Tinggi	$(\mu + 0.6 \times \sigma) - (\mu + 1.8 \times \sigma)$
Sedang	$(\mu - 0.6 \times \sigma) - (\mu + 0.6 \times \sigma)$
Rendah	$(\mu - 1.8 \times \sigma) - (\mu - 0.6 \times \sigma)$
Sangat Rendah	$\leq (\mu - 1.8 \times \sigma)$

a. Stres Kerja

Variabel Stres Kerja dapat dilihat sebaran hipotetiknya yang diuraikan untuk mengetahui keadaan kelompok subjek penelitian pada tabel 7 berikut ini:

**Tabel 7**  
*Kategorisasi Variabel Stres Kerja*

Variabel Stres Kerja	Rentang Nilai	Kategorisasi	Frekuensi	Presentase
	$x < 34.26$	Sangat Rendah	4	4.93%
	$34.26 \leq x \leq 46.2$	Rendah	46	56.80%
	$46.2 < x \leq 58.8$	Sedang	29	35.80%
	$58.8 < x \leq 71.4$	Tinggi	2	2.47%
	$x > 71.4$	Sangat Tinggi	0	0%

Berdasarkan kategorisasi stress kerja pada tabel 7 dapat dilihat bahwa sebanyak 56.80% subjek penelitian berada pada kategori rendah.

b. Agresivitas

Pada variabel Agresivitas dapat dilihat sebaran hipotetiknya yang diuraikan untuk mengetahui keadaan kelompok subjek penelitian pada tabel 8 berikut ini:

**Tabel 8**  
**Kategorisasi Variabel Agresivitas**

Variabel Agresivitas	Rentang Nilai	Kategorisasi	Frekuensi	Presentase
	$x < 32$	Sangat Rendah	9	11.11%
	$32 \leq x \leq 44$	Rendah	45	55.56%
	$44 < x \leq 56$	Sedang	25	30.87%
	$56 < x \leq 68$	Tinggi	2	2.46%
	$x > 68$	Sangat Tinggi	0	0%

Berdasarkan kategorisasi agresivitas pada tabel 8 dapat dilihat bahwa sebanyak 55.56% subjek penelitian berada pada kategori rendah.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui penyebaran data penelitian yang terdistribusi secara normal dalam sebuah populasi. Pengujian normalitas dilakukan dengan menggunakan tes *kolmogorof-smirnov test*. Hasil uji normalitas yang telah dilakukan dengan menggunakan *Kolmogorov-Smirnov* menunjukkan bahwa angka signifikansi pada variabel Stres Kerja sebesar 0.000 ( $p < 0.005$ ) dan pada variabel Agresivitas sebesar 0.035 ( $p < 0.05$ ). Hal ini berarti bahwa pada variabel Stres Kerja dan variabel Agresivitas data yang diperoleh merupakan data yang tidak normal.

b. Uji Linearitas

Uji linearitas adalah pengujian garis regresi antara variabel bebas dan variabel tergantung dengan tujuan untuk mengetahui apakah garis regresi kedua variabel berbentuk linear atau tidak. Hasil uji linearitas yang dilakukan memperoleh angka signifikansi *deviation of linearity* sebesar 0.665 dengan F hitung sebesar 0.841. Hal tersebut berarti bahwa kedua variabel memiliki

hubungan yang linear atau berada pada garis lurus dikarenakan angka signifikansi *deviation from linearity* sebesar 0.665 ( $p > 0.05$ ).

c. Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan untuk menguji apakah hipotesis yang diajukan dapat diterima atau tidak. Pada penelitian ini diperoleh angka signifikansi sebesar 0.000 ( $p < 0.05$ ) dengan koefisien korelasi sebesar 0.459 ( $r = 0.459$ ). Angka tersebut berarti bahwa hipotesis yang diajukan pada penelitian ini yaitu terdapat hubungan positif antara Stres Kerja dengan Agresivitas **diterima**. Kemudian koefisien korelasi sebesar 0.459 ( $r = 0.459$ ) yang selanjutnya mengungkap koefisien determinasi ( $r^2$ ) dalam presentase sebesar 21.06% menunjukkan bahwa variabel Stres Kerja memberikan sumbangan sebesar 21.06% kepada variabel Agresivitas pada Anggota Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten X.

#### IV. Pembahasan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada hubungan positif yang sangat signifikan antara stres kerja dengan agresivitas pada anggota SATPOL PP Kabupaten X. Hubungan antara kedua variabel ditunjukkan oleh koefisien korelasi ( $r$ ) sebesar 0.459 dan  $p = 0.000$  ( $p < 0.05$ ). Angka tersebut berarti antara stres kerja dengan agresivitas terdapat hubungan yang positif yaitu ketika stres kerja semakin tinggi maka agresivitas pada seorang anggota SATPOL PP akan semakin tinggi, namun sebaliknya apabila stres kerja semakin rendah maka tingkat agresivitas pada anggota SATPOL PP juga akan ikut rendah.

Berdasarkan data stress kerja dapat dilihat bahwa rerata hipotetik stress kerja lebih tinggi dibandingkan dengan rerata empirik ( $52.5 > 45.6$ ). Hal tersebut menunjukkan bahwa subjek penelitian pada kenyataannya memiliki stress kerja yang rendah dari rata-rata. Hal ini disebabkan oleh sebagian besar subjek telah bekerja selama lebih dari 10 tahun sehingga subjek telah memahami dan terbiasa dalam menjalankan tugas mereka sebagai anggota SATPOL PP. Hal ini didukung oleh pendapat yang dikemukakan oleh Stouffer (Sarwono & Purwono, 2006) menunjukkan bahwa semakin lama seseorang bekerja maka stress kerjanya akan semakin ringan karena orang tersebut telah berpengalaman dan cepat tanggap dalam menghadapi masalah-masalah terkait pekerjaan.

Sedangkan berdasarkan data agresivitas bahwa rerata hipotetik stress kerja lebih tinggi dibandingkan dengan rerata empirik ( $50 > 42$ ). Hal tersebut juga menunjukkan bahwa pada kenyataannya subjek memiliki agresivitas yang lebih rendah dibandingkan rata-rata. Hal ini disebabkan karena adanya faktor budaya di wilayah kabupaten X. Hal ini didukung oleh pendapat Idrus (2007) yang menyatakan bahwa system nilai budaya yang tumbuh dan berkembang di sekitar individu, yang diterima dengan sadar ataupun tidak, akan direfleksikan dalam tingkah laku sehari-hari. Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan sebelumnya kepada anggota SATPOL PP berinisial X, beliau mengatakan bahwa di kabupaten X sangat menjunjung tinggi toleransi dan tenggang rasa antar manusia, dimana apabila SATPOL PP akan melaksanakan sesuatu, sebelumnya akan terlebih dahulu dilakukan pendekatan, sehingga dapat mengetahui apa yang dibutuhkan dan diinginkan oleh masyarakat.

Sehingga hal tersebut membuat hubungan antara SATPOL PP dan masyarakat menjadi baik, karena masyarakat merasa terayomi dan diikutsertakan dalam pengambilan keputusan. Hal tersebut juga menyebabkan tidak adanya kesenjangan antara masyarakat dan anggota SATPOL PP. Pengaruh budaya Jawa juga sangat kuat di Kabupaten X, dimana anggota SATPOL PP di Kabupaten X juga menerapkan salah satu budaya Jawa yang berbunyi "*wong Jowo yen dipangku mati*". Secara sederhananya maksud budaya tersebut adalah apabila ada orang yang berbuat tidak baik kepada kita, kita balas dengan kebaikan, maka niscaya orang tersebut akan mati kutu (jinak, segan, atau bahkan membalas kebaikan kita karena merasa berhutang budi). SATPOL PP Kabupaten X ketika misalnya terjadi tindakan anarkis yang dilakukan oleh masyarakat, mereka tidak ikut-ikutan berlaku anarkis untuk menghentikan hal tersebut. Tetapi SATPOL PP akan lebih memilih untuk mengalah, kemudian membiarkan sementara sampai yang berlaku anarkis itu berhenti dengan sendirinya, baru kemudian didekati dengan pendekatan yang baik.

Setelah dilakukan penelitian, peneliti menemukan bahwa terdapat beberapa kelemahan di dalam penelitian. Kelemahan penyebaran alat ukur yang tidak semuanya dibagikan secara langsung kepada subjek, karena sebagian alat ukur dititipkan kepada kepala seksi bagian keamanan dan ketertiban (TRATIB) membuat peneliti tidak dapat mengamati semua proses pengisian alat ukur. Selain itu data yang diperoleh oleh peneliti setelah dilakukan uji normalitas menunjukkan bahwa data tersebut keduanya tidak normal, sehingga data yang diperoleh oleh peneliti dapat dikatakan kurang kuat. Selain itu juga peneliti salah dalam melakukan pengambilan subyek dimana seharusnya pengambilan subjek dilakukan pada

Satuan Polisi Pamong Praja di daerah lain yang lebih memiliki banyak kasus terkait dengan agresivitas yang dilakukan ketika sedang bertugas. Peneliti juga tidak melakukan proses preeliminary terlebih dahulu terhadap skala yang dibagikan. Beberapa kelemahan tersebut merupakan kelemahan dalam penelitian ini yang diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian dengan topik serupa agar lebih dapat menyempurnakan penelitiannya.

## **V. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan, menunjukkan adanya hubungan positif yang sangat signifikan antara stres kerja dengan agresivitas pada anggota satuan polisi pamong praja (SATPOL PP) Kabupaten X. Artinya semakin tinggi stres kerja yang dimiliki anggota SATPOL PP, maka semakin tinggi agresivitas. Sebaliknya semakin rendah stres kerja yang dimiliki anggota SATPOL PP, maka semakin rendah agresivitas. Hasil analisis menunjukkan bahwa tingkat stress kerja yang dimiliki anggota SATPOL PP Kabupaten X berada pada kategori rendah, begitupun dengan tingkat agresivitas yang dimiliki berada pada kategori rendah.

## **VI. Saran**

### **1. Bagi Anggota Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten X**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa mayoritas subjek penelitian memiliki stres kerja dan agresivitas dalam kategori rendah. Oleh karena itu,



diharapkan agar para anggota SATPOL PP untuk meminimalisir stress kerja dan agresivitas yang dimiliki pada saat menjalankan tugas salah satunya dengan meningkatkan manajemen stress kerja. Hal ini perlu dilakukan agar tujuan utama SATPOL PP yaitu untuk penyelenggaraan dan pemeliharaan ketertiban umum dan ketenteraman masyarakat dapat tercapai.

## **2. Bagi Kepala Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten X**

Sebagai pimpinan dari Satuan Polisi Pamong Praja dapat mengupayakan adanya pelatihan manajemen stress kerja bagi para anggota Satuan Polisi Pamong Praja untuk lebih meminimalisir tingkat stress kerja yang dimiliki.

## **3. Bagi Peneliti Selanjutnya**

Peneliti selanjutnya diharapkan dapat memastikan bahwa data yang data diperoleh cukup kuat dan menghasilkan data yang normal. Peneliti selanjutnya juga diharapkan dapat mengambil subjek di daerah lain apabila ingin mengambil data dengan topik yang sama. Selain itu sebaiknya sebelum melakukan pengambilan data peneliti melakukan proses preeliminary terlebih dahulu terhadap skala yang akan digunakan untuk memastikan bahwa isi skala yang diberikan dapat dipahami oleh semua subjek yang menerimanya. Peneliti selanjutnya juga diharapkan saat proses pengambilan data untuk terjun secara langsung ke lapangan agar dapat mengetahui situasi dan kondisi yang terjadi di lapangan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anggara, T. N. (2014). *Hubungan antara kontrol diri dan agresivitas pada suporter sepak bola*. Skripsi pada Universitas Islam Indonesia. Yogyakarta: tidak diterbitkan.
- Buss, H.A & Perry, M. (1992). The aggression questionnaire. *Journal of Personality and Social Psychology*, 63 (3), 452-459.
- Idrus, M. (2007). Makna agama dan budaya bagi orang jawa. *UNISIA*, XXX (66), 391-401.
- Ikapi. (2010). *Himpunan Peraturan Perundang-undangan Satuan Polisi Pamong Praja (SATPOL PP) dan Peraturan Pelaksanaannya*. Bandung: Fokus Media.
- Koeswara, E. (1988). *Agresi Manusia*. Bandung: PT ERESCO.
- Pujiastuti, E., & Heryadi, A. (2015). Stres kerja dan agresivitas anggota polri di rektorat sabraha. *Jurnal Psikologi Mandiri*, 9-15.
- Ranta, R. S. (2012). Stress and anger management among police personnel through indian psychological techniques. *Pertanika J. Soc. Sci & Hum*, 20 (4), 1327-1340.
- Robbins, S.P & Judge, T.A. (2011). *Perilaku Organisasi*. Edisi 12. Jakarta: Salemba Empat.
- Safrizal, T. (2012). *Stres kerja ditinjau dari kecerdasan emosi pada perawat rumah sakit grhasia Yogyakarta*. Skripsi pada Universitas Islam Indonesia. Yogyakarta: tidak diterbitkan.
- Sarwono & Purwono. (2006). Hubungan masa kerja dengan stres kerja pada pustakawan perpustakaan universitas gadjah mada Yogyakarta. *Berkala Ilmu Perpustakaan dan Informasi*, 3 (1), 44-58.
- Suresh, R. S., Anantharaman, R. N., Ajitha, A., & Jaya, G. (2013). Sources of job in police work in a developing country. *International Journal of Business and Management*, 8 (13), 102-109.
- Zahro, S. (2007). Hubungan stres kerja dan frustrasi dengan perilaku agresi pada polisi di Polresta Malang. SKRIPSI. Malang: Universitas Negeri Malang.