

BAB I

PENGANTAR

A. Latar Belakang

Stres kerja pada polisi penting untuk diperhatikan karena menurut Schaufeli dan Enzman (Euwema, Kop & Bakker, 2004) stres kerja pada profesi polisi berdampak buruk terhadap kualitas hubungan antara polisi dan masyarakat, sementara inti dari tugas menjadi seorang polisi adalah berhubungan dengan masyarakat (Euwema, Kop & Bakker, 2004). Kop dan Euwema (Euwema, Kop, Bakker, 2004) menemukan bahwa pada kondisi stres anggota polisi menggunakan kata-kata atau perilaku kasar pada saat berinteraksi dengan masyarakat

Stres kerja sering diasosiasikan dengan reaksi tubuh yang mempengaruhi kondisi kesehatan seperti, penyakit kardiovaskular bahkan kematian (Hunnur, Bagali & Sudarshan, 2014). Selain itu stres kerja pada polisi berdampak terhadap perilaku hidup tidak sehat seperti, merokok, mengkonsumsi alkohol dan narkoba (Robyn, Susan dan Xianbin, 2002). Stres kerja, selain berdampak negatif terhadap kesehatan petugas polisi secara fisik dan mental, juga berdampak buruk terhadap kepuasan kerja dan menurunkan performa pada saat bekerja (Bano, 2011).

Stres kerja adalah kondisi yang muncul akibat ketidakcocokan antara pegawai dan lingkungan kerjanya yang mengancam kesejahteraan dari pegawai tersebut (Beehr & Newman, 1978). Kepala Humas Polri menjelaskan bahwa 80% anggota kepolisian lalu lintas dan reserse mengalami stres kerja, hal tersebut diduga menjadi penyebab polisi melakukan bunuh diri (www.harianjogja.com, 2015). Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Pujiastuti dan Heryadi (2014)

menjelaskan sebanyak 66,7% anggota Sabraha Polda DIY mengalami stres kerja yang tinggi.

Seorang oknum anggota Kepolisian di daerah Sleman, Yogyakarta tertangkap menggunakan sabu bersama dua warga sipil di kediamannya di daerah Cebongan Mlati (www.Jogja.tribunnews.com, 2016). Salah satu anggota polisi di Sleman terlibat dalam penganiayaan korban kecelakaan yang masih berumur 17 tahun, korban meninggal akibat luka pukul dibagian belakang kepala yang dilakukan oleh oknum polisi (www.news.okezone.com, 2016). Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan pada polsek Ngaglik, ditemukan bahwa terdapat anggota polisi yang mengalami stres kerja dan hal tersebut berdampak terhadap kinerjanya.

Berdasarkan riset sebelumnya, individu yang memiliki *work engagement* dapat dilihat dari munculnya perilaku positif dalam bekerja seperti, kepuasan terhadap pekerjaannya, komit terhadap organisasi dan rendahnya keinginan untuk keluar (Schaufeli & Bakker, 2003). *Work engagement* di asumsikan sebagai kebalikan dari *burnout* (Schaufeli & Bakker, 2003). Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa penyebab dari stres kerja adalah dampak dari kegiatan dalam organisasi dan *engagement* dalam tempat bekerja (Coetzee & Villiers, 2010).

Mengacu pada studi pustaka di atas bahwa konsep *work engagement* adalah lawan dari *burnout*., dimana faktor dari stres kerja adalah individu merasa tidak puas dengan pekerjaannya. Ciri-ciri Individu yang memiliki *work engagement* salah satunya adalah dimana individu merasa puas dengan pekerjaannya, maka

penelitian ini akan mengkaji lebih jauh mengenai hubungan antara *work engagement* dengan stres kerja.

Berdasarkan uraian tersebut, maka pertanyaan dari penelitian ini adalah “Bagaimana *work engagement* berhubungan dengan tinggi rendahnya stres kerja pada anggota polisi?”. Untuk menjawab pertanyaan tersebut maka penelitian ini akan menggunakan pendekatan kuantitatif dimana subjek yang terlibat dalam penelitian ini yaitu anggota polisi pada polsek X dan Y Sleman, Yogyakarta.

B. Tujuan

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji secara empirik hubungan *work engagement* dan stres kerja pada anggota polisi polsek X dan Y di Sleman, Yogyakarta

C. Manfaat

1. Teoritis

Menambah kajian ilmu dalam psikologi industri organisasi serta menjadi sumber referensi pada penelitian psikologi industri organisasi.

2. Praktisi

Dapat menjadi rujukan bagi instansi organisasi untuk memperhatikan faktor *work engagement* dalam mengelola sumber daya manusia khususnya dalam mengurangi tingkat dari stres kerja.

D. Keaslian Penelitian

Penelitian terkait stres kerja pernah dilakukan oleh Ma, Andrew, Fekedulgen, Gu, Hartley, Charles, Violanti dan Burchfiel (2015) dengan judul "*Shift work and occupational stress in police officers*". Selain itu, Bushara Bano (2011) melakukan penelitian dengan judul "*Jobs stress among police personel*".

Adapun penelitian serupa dilakukan oleh Martin, Euwema, Nicolien Kop dan Bakker (2004) dengan judul "*The behaviour of police officers in conflict situations: how burnout and reduced dominance contribute to better outcomes*"; Coetzee dan Villiers (2010) dengan judul "*Sources of job stress, work engagement and career orientations of employees in a South African financial institution*"; Hunnur, Bagali dan Sudarshan (2014) dengan judul *Workplace stress-causes of work place stress in police department: a proposal for stress free workplace*.

Berdasarkan lima (5) penelitian di atas, peneliti menjabarkan orisinalitas penelitian berikut ini:

1. Keaslian topik

Topik yang digunakan dalam penelitian ini memiliki kesamaan dengan empat penelitian di atas, yaitu dilakukan oleh Ma, Andrew, Fekedulgen, Gu, Hartley, Charles, Violanti dan Burchfiel (2015); Bushara Bano (2011); Hunnur, Bagali dan Sudarshan (2014), dan Martin, Euwema, Nicolien Kop dan Bakker (2004) tetapi kelimanya tidak menghubungkan dengan *work engagement*. Sedangkan pada penelitian yang dilakukan oleh Coetzee dan Villiers (2010) variabel stres kerja di sandingkan dengan *work engagement* untuk melihat hubungannya dengan orientasi karir.

2. Keaslian teori

Teori stres kerja menjadi acuan dalam penelitian ini mengambil dari teori stres kerja yang berdasar pada aspek yang dikemukakan oleh Robbins dan Judge (2008), akan tetapi teori tersebut tidak digunakan pada keempat penelitian diatas. Adapun teori *work engagement* yang menjadi acuan peneliti adalah teori *work engagement* yang berdasar pada aspek dari Bakker dan Schaufeli (2003) yang mana teori tersebut memiliki kesamaan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Coetzee dan Villiers (2010).

3. Keaslian alat ukur

Alat ukur dalam penelitian ini memodifikasi alat ukur stres kerja yang dibuat oleh Rhino (2016) yang memiliki perbedaan dengan lima penelitian sebelumnya. Sementara itu, alat ukur *work engagement* mengadaptasi alat ukur dari Bakker dan Schaufeli (2003) dimana memiliki kesamaan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Coetzee dan Villiers (2010).

4. Keaslian subjek penelitian

Subjek dalam penelitian ini adalah anggota polisi dengan rentang usia 20–60 tahun di semua divisi yang tidak memiliki kesamaan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ma, Andrew, Fekedulgen, Gu, Hartley, Charles, Violanti dan Burchfiel (2015); Bushara Bano (2011); Hunnur, Bagali dan Sudarshan (2014); Martin, Euwema, Nicolien Kop dan Bakker (2004) dengan rentang tertentu. Sementara penelitian Coetzee dan Villiers (2010) menggunakan subjek pegawai perusahaan financial di Afrika Utara.