

NASKAH PUBLIKASI

HUBUNGAN ANTARA *WORK ENGAGEMENT* DAN STRES KERJA
PADA POLISI



Oleh :

Wira Setya Dharma

Emi Zulaifah

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

2017

NASKAH PUBLIKASI

HUBUNGAN ANTARA *WORK ENGAGEMENT* DAN STRES KERJA

PADA ANGGOTA POLISI



Telah disetujui pada tanggal

30 MAR 2017

الجامعة الإسلامية
الاندونيسية

Dosen Pembimbing

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Emy. Z".

Dr. Phil Emi Zulaifah, Dra., M.Sc., PsikologP

HUBUNGAN ANTARA *WORK ENGAGEMENT* DAN STRES KERJA PADA POLISI

Wira Setya Dharma

Emi Zulaifah

INTISARI

Penelitian ini berusaha mengungkap hubungan antara work engagement dan stres kerja pada polisi. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah adanya hubungan negatif antara Work Engagement dan Stres Kerja pada Polisi. Penelitian ini melibatkan 100 Polisi republik indonesia, 95 laki-laki dan 5 perempuan dengan rentang usia 20-60 tahun. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala work engagement dari skala UWES (Schaufeli & Bakker, 2003) dan Skala Stres Kerja berdasarkan aspek teori Robbins (2008). Hasil analisis pada penelitian ini adalah $(r) = -0,125$, $p = 0,108$ ($p < 0,05$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa tidak adanya korelasi antara Work Engagement dan Stres Kerja.

Kata kunci : *Work Engagement*, Stres Kerja, Polisi

LATAR BELAKANG

Polisi republik indonesia adalah suatu badan eksekutif yang mengatur hukum dan tata tertib. Polisi sebagai abdi dan pengayom negara harus menjunjung tinggi, moralitas dan menjadi panutan bagi masyarakat. Hal tersebut tercantum dalam kode etik profesi anggota Polri dan terucap dalam janji dan sumpah dari anggota polri itu sendiri. Menurut UU Nomor 2 Tahun 2002, Polri ditetapkan perannya sebagai pemelihara keamanan dan ketertiban masyarakat (kamtibmas), penegak hukum, serta pelindung, pengayom dan pelayan masyarakat. Tugas dan peran yang diemban Polri tersebut tidaklah ringan, terlihat dari kasus yang ditangani sehari-hari semakin beragam dan bervariasi modus kejahatannya, hal tersebut dapat memicu timbulnya stres kerja. Menurut Beer dan Newman menyatakan bahwa stres kerja adalah kondisi yang muncul akibat interaksi antara individu dengan pekerjaan mereka, dimana terdapat ketidaksesuaian karakteristik dan perubahan-perubahan yang tidak jelas yang terjadi dalam perusahaan (Dodik dan Astuti, 2012). Stres kerja yang dialami polri dapat menimbulkan dampak negatif bagi dirinya dan lingkungan sekitar, mengingat tugas polisi sangat bersinggungan dengan lingkungan masyarakat. Salah satu kasus yang sempat ramai adalah kasus seorang Brigadir P satuan intelkam polres Melawi yang membunuh dan memutilasi kedua anak kandungnya yang masih berusia 3 dan 5 tahun.

Kemudian setelah memutilasi kedua anaknya, brigadir tersebut juga ingin membunuh istrinya, akan tetapi istrinya berhasil lolos dan melaporkan brigadir tersebut. (www.regional.liputan6.com , 2016). Selain itu petugas polisi lalu lintas terlibat dalam adu mulut dengan supir bus transjakarta, polisi tersebut berteriak dan memaki didepan penumpang bus transjakarta. Hal tersebut direkam dan diunggah oleh salah satu penumpang dan mendapatkan kecaman dari berbagai pihak (www.megapolitan.kompas.com , 2016). Menurut Robbins terdapat beberapa sumber yang sangat berpengaruh terhadap stres yang dialami seseorang, yaitu faktor organisasi dan faktor individu (Setyono *et al*, 2007). Faktor lingkungan dan organisasi terkait dengan budaya yang terdapat pada organisasi tersebut, selain itu hubungan antar karyawan yang mempengaruhi tingkat stres pada anggota. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Pujiastuti dan Heryadi (2014) bahwa 59,6% stres kerja yang dialami oleh anggota Polisi di direktorat sabraha polda DIY dipengaruhi oleh kompensasi yang tidak memuaskan dan lingkungan kerja.

Robbin (2003) juga mengemukakan bahwa terdapat beberapa penyebab stres kerja, salah satu nya adalah karyawan kurang merasa cocok atau *enganged* dengan pekerjaannya. Hasil dari penelitian yang menunjukkan tentang beberapa faktor yang menyebabkan stres kerja salah satunya adalah aspek kerja, hal fundamental dalam pekerjaan seperti tantangan dan makna dalam tugas, kondisi pekerjaan fisik dan kepuasan yang didapatkan dari pekerjaan itu sendiri (Villiers dan Coetzee, 2010).

Menurut Stranks (Prasetyo dan Nurtjahjanti, 2012) Stres kerja juga dapat dipengaruhi oleh masalah pekerjaan atau kondisi organisasi dan perusahaan seperti, budaya organisasi, manajemen organisasi, kurangnya koordinasi antar departemen, kompetisi kerja yang sangat ketat dan prosedur kerja yang tidak jelas. Menurut Nuzulia (2005) mengatakan jika individu tidak memiliki keharmonisan dengan pekerjaan yang sedang dia tekuni maka dapat mengakibatkan stres kerja.

Work Engagement di asumsikan sebagai kebalikan dari burnout (Schaufeli dan Bakker, 2003). *Work Engagement* didefinisikan sebagai motivasi dan konstruk positif berupa vigor, dedikasi dan absorption yang berhubungan dengan pekerjaan (Ramos et al, 2014). Bakker dan Demerouti menjelaskan, ada tiga faktor utama yang mempengaruhi *Work Engagement* yaitu, *Job Demand-Resources* (JD-R Model) dan *Personal Resources* (Hayuningtyas dan Helmi, 2015). Menurut Bakker etc (2007) Job demand sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi *Work Engagement* akan berubah menjadi job stres ketika bertemu dengan tuntutan yang membutuhkan perhatian lebih dari karyawan. Halim (dalam Ayu etc, 2015) menjelaskan tingkat para pekerja di indonesia yang merasa tidak engaged ada 17% karyawan, hal ini berpotensi mempengaruhi produktivitas dan kinerja dari karyawan tersebut. Menurunnya Produktivitas dna kinerja karyawan adalah gejala dari timbulnya stres kerja (Robbins dan Judge, 2008)

Dengan mengacu pada studi pustaka di atas, maka penelitian ini akan mengkaji lebih jauh mengenai *Work Engagement* dengan Stres Kerja pada anggota Polri di Polsek Cicalengka dan Majalaya . Berdasarkan uraian tersebut, maka pertanyaan dari penelitian ini adalah “Bagaimana *Work Engagement* berhubungan dengan tinggi rendahnya stres kerja pada anggota Polri di Polsek Cicalengka dan Mayajalaya?”. Untuk menjawab pertanyaan tersebut maka penelitian ini akan menggunakan pendekatan kuantitatif dimana subjek yang terlibat dalam penelitian ini yaitu Anggota Polri di Polsek Cicalengka dan Majalaya.

Berdasarkan kajian pustaka singkat di atas maka diprediksikan akan ada hubungan negatif antara *Work Engagement* dan stres kerja pada Polisi. Tingginya tingkat *Work Engagement* akan diikuti dengan rendahnya stres kerja. Begitupun sebaliknya, rendahnya tingkat *Work Engagement* akan diikuti dengan tingginya stres kerja.

METODE PENELITIAN

A. Responden Penelitian

Responden dalam penelitian ini adalah Penelitian ini akan melibatkan anggota Polisi republik indonesia baik wanita maupun laki-laki

Metode Pengumpulan Data

Skala Stres Kerja diadaptasi dari Rino (2017) yang menggunakan aspek dari Robbins (2008), sedangkan skala *Work Engagement* diadaptasi dari *Utrechth Work Engagement Scale* (UWES; Schaufeli dan Bakker,2003), Analisis dalam penelitian ini menggunakan uji korelasi *Spearman* .

HASIL PENELITIAN

1. Deskripsi Data Penelitian

Stres Kerja		Kategorisasi	Work Engagement	
Frekuensi	(%)		Frekuensi	(%)
20	20 %	Sangat Rendah	17	17 %
0	0 %	Rendah	11	11 %
32	32 %	Sedang	30	30 %
33	33 %	Tinggi	25	25 %
15	15 %	Sangat Tinggi	17	17 %
100	100 %	Total	100	100 %

2. Uji Asumsi

Uji asumsi dilakukan dengan uji normalitas dan linearitas. Berdasarkan hasil uji normalitas yang dilakukan diketahui bahwa data variabel Stres Kerja memiliki koefisien signifikansi sebesar 0,00 ($p>0,05$) sehingga data

terdistribusi tidak normal, sedangkan untuk variabel *Work Engagement* memiliki koefisien signifikansi sebesar 0,00 ($p > 0,05$) sehingga dapat disimpulkan memiliki distribusi yang tidak normal. Hasil uji linearitas menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki nilai F sebesar 1.517 dengan koefisien signifikansi 0,222 ($p < 0,05$) sehingga dinyatakan tidak linier.

3. Uji Hipotesis

Berdasarkan hasil analisis data menggunakan teknik analisis *Spearman's Rho* diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,125 dengan koefisien signifikansi 0,108 ($p < 0,05$) sehingga dapat disimpulkan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima.

PEMBAHASAN

Tujuan studi ini yaitu ingin mengetahui apakah ada hubungan antara *Work Engagement* dan Stres Kerja. Hipotesis penelitian yang berbunyi ada hubungan negatif antara *Work Engagement* dan Stres Kerja pada Polisi republik Indonesia **ditolak** (lihat Tabel 12 b). Hasil tersebut menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan negatif antara *Work Engagement* dan Stres Kerja pada Polisi Republik Indonesia. Dilihat dari nilai persentil tingkat Stres Kerja pada polisi berada pada kategori tinggi dengan prosentase 33% dan *Work Engagement* pada kategori sedang sebesar 30% (lihat tabel 9). Prosentase Stres Kerja dan *Work Engagement* memiliki jarak yang dekat sebesar 3%, hal tersebut membuktikan bahwa Polisi republik indonesia memiliki tingkat stres kerja dan work engagement yang hampir sama. Hal

tersebut menunjukkan bahwa tinggi rendahnya stres kerja yang dialami oleh polisi tidak terlalu dipengaruhi oleh *Work Engagement*.

Tidak adanya hubungan negatif antara Stres kerja dan *Work Engagement* pada polisi republik indonesia dapat menjelaskan bahwa terdapat faktor lain yang lebih mempengaruhi tingkat stres kerja pada polisi republik indonesia. Berdasarkan hasil data diatas sumbangsih variabel *Work Engagement* terhadap Stres kerja sebesar 1,5% (Lihat tabel 12), Sehingga 98,5% faktor lain yang mempengaruhi stres kerja. Menurut Santer et al (1999) bahwa perbedaan individu sangat penting dan tidak bisa di hindarkan dalam melihat pengaruh stres kerja. Polisi merupakan pekerjaan yang memiliki banyak tuntutan, dimana polisi harus menjadi pengayom dan penertib dalam satu waktu. Selain itu polisi juga di identikan dengan *role model* bagi masyarakat sehingga dituntut harus selalu tampil ideal baik secara sikap maupun pemikiran. Polisi bekerja secara bergantian (*shift*) setiap harinya, hal tersebut dapat menjadi faktor yang memicu stres kerja. Menurut Park (2007) pekerja yang melakukan shift memiliki tekanan pekerjaan yang lebih dibanding pekerja yang lain (29% vs 22%), dimana mereka memiliki tuntutan psikologis yang tinggi dan *job control* yang rendah. Bekerja secara shift dapat menyebabkan kelelahan secara fisik, dimana hal tersebut merupakan ciri seseorang mengalami stres kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Juliyati, Saam dan Norpiadi (2014) menyebutkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara Pekerjaan yang dilakukan secara *shift* dengan tingkat stres kerja pada karyawan. Menurut Robbins (2001) salah satu faktor yang

mempengaruhi stres kerja adalah kepribadian dari individu itu sendiri. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Dodik dan Astuti (2012) tentang pengaruh kepribadian *Hardiness* terhadap Stres Kerja pada anggota polisi di Polres Yogyakarta, menunjukkan hubungan negatif yang sangat signifikan dan nilai koefisien determinasi (R^2) senilai 0,40. Hal tersebut menunjukkan bahwa Kepribadian *Hardiness* berperan terhadap penurunan Stres Kerja sebesar 40%.

Hasil penelitian ini tidak mendukung hipotesis penelitian yang diajukan, karena kemungkinan ada beberapa faktor yang menyebabkan masih terdapat beberapa kelemahan dalam penelitian ini. Diantaranya, respon subjek penelitian merupakan salah satu faktor penting yang menentukan keselarasan antara fenomena permasalahan dengan hasil penelitian. Pemahaman subjek mengenai isi atau pernyataan dalam skala, karena pada penelitian ini tidak dilakukan pendampingan secara menyeluruh pada responden dikarenakan pengambilan data dilakukan dengan menitipkan kuosioner pada kepala divisi umum yang ada di polsek.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dipaparkan, maka dapat disimpulkan bahwa pola *Work Engagement* tidak memiliki hubungan negatif dengan Stres Kerja pada polisi republik indonesia. Penelitian ini juga menemukan kemungkinan faktor-faktor lain yang memiliki pengaruh signifikan antara *Work Engagement* dan stres kerja.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian peneliti mengajukan beberapa pihak yang terkait dalam penemitan ini, yaitu :

1. Bagi Peneliti selanjutnya

Melalui penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa terdapat faktor lain dan kelemahan dari pelaksanaan pengambilan data penelitian, sehingga peneliti menyarankan kepada peneliti selanjutnya yang menggunakan variabel yang sama untuk memperhatikan dalam pengambilan data penelitian secara menyeluruh agar dipastikan bahwa subjek paham apa yang dia jawab.

2. Bagi Polisi Republik Indonesia

Melalui penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa terdapat banyak faktor yang dapat menyebabkan tingkat stres kerja pada anggota polisi tinggi. Ketika mengalami stres kerja yang tinggi, anggota polisi tidak dapat melaksanakan tugasnya secara maksimal dalam melayani masyarakat. Hindari pemicu terjadinya stres kerja dan ketika mulai muncul gejala stres kerja segera evaluasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Almasitoh, U. H. 2011. Stres kerja ditinjau dari konflik peran ganda dan dukungan sosial pada perawat. *Psikologislamika*, 8(1), 66-71. dari <http://psikologi.uin-malang.ac.id/wp-content/uploads/2014/03/Stres-Kerja-Ditinjau-Dari-Konflik-Peran-Ganda-Dan-Dukungan-Sosial-Pada-Perawat.pdf>
- Ayu. D. R., Maarif. S., dan Sukmawati. A. (2015). Pengaruh job demands, job resources dan personal resources terhadap *work engagement*. *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen* , 1(1), 15. Doi : <http://dx.doi.org/10.17358/jabm.1.1.12>
- Bakker, A., B. dan Demerouti, E. (2008). Towards a model of *work engagement*. *Career Development International*, 13(3), 211-214. Doi : DOI 10.1108/13620430810870476
- Bakker, A. B., Demerouti, E., Hakanen, J. J., dan Xanthopoulou, D. (2007). Job resources boost *work engagement*, particularly when job demands are high. *Journal of Education Psychology*, 99(2), 275-498. Doi : 10.1037/0022-0663.99.2.274
- Britt, T. W., Adler, A. B. dan Bartone, P. T. (2001). Deriving benefits from stressful events: the role of engagement in meaningful work and hardiness. *Journal of Occupational Health Psychology*, 6(1), 53-63. Doi : 10.1037/1076-8998.6.1.53
- Dodik, A. A. dan Astuti, K. Hubungan antara kepribadian hardiness dengan stres kerja pada anggota polri bagian operasional di polresta yogyakarta. *Insight*. 10(1), 38-41. Diakses dari <http://fpsi.mercubuana-yogya.ac.id/wp-content/uploads/2012/06/3.-hubungan-antara-kepribadian-hardiness-dengan-stres-kerja-pada-anggota-polri-bagian-operasional-di-polresta-yogyakarta.pdf>
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Mostert, K. (2010). Burnout and *work engagement*: a thorough investigation of the independency of both constructs. *Journal of Occupational Health Psychology*, 15(3), 209. Doi : 10.1037/a0019408
- Fauzia. F. N. dan Nurtjahjanti. H. (2013). Hubungan antara psychosocial safety climate dengan *work engagement* pada karyawan frontliner pt bank x tbk cabang area y. *Jurnal Empati*, 2 (3). <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/empati/article/viewFile/7359/7119>
- Gonza´lez-Roma´, V., Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., dan Lloret, S. (2006). Burnout and *work engagement*: independent factors or opposite poles. *Journal of Vocational Behavior*, 62(1), 165-174. Doi : 10.1016/j.jvb.2005.01.003

- Handoko, H. T. (2011). *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia* (Edisi 2., p 130). Yogyakarta : BPF
- Haryanto, A. (2006). Detik-detik polisi bunuh dan mutilasi 2 anak kandung. <http://regional.liputan6.com/read/2445761/detik-detik-polisi-bunuh-dan-mutilasi-2-anak-kandung>
- Hayuningtyas, D., R., I. dan Helmi, A., F. (2015). Peran kepemimpinan otentik terhadap *work engagement* dosen dengan efikasi diri sebagai mediator. *Gadjah Mada Journal of Psychology*, 1(3), 170. <https://jurnal.ugm.ac.id/gamajop/article/view/8814>
- Pemerintah Indonesia. (2002). Undang-Undang Republik Indonesia. Nomor 2. <http://www.hukumonline.com/pusatdata/detail/17437>
- Juliyati, R., Saam, Z., dan Nopriadi. (2014). Hubungan *shift* dan kebisingan dengan stres kerja pada karyawan bagian produksi gilingan pt. Riau crumb rubber factory pekanbaru. *Dinamika Lingkungan Indonesia*, 1(2), 92. <http://id.portalgaruda.org/?ref=browsedanmod=viewarticledanarticle=319967>
- Munandar, A. S. (2001). *Psikologi Industri dan Organisasi*. p 232. Jakarta : Universitas Indonesia
- Mursali, A., Basuki, E., dan Dharmono, S. (2009). Relationship between noise and job stress at a private thread spinning company. *Universa Medicina*. 28(1). <http://www.univmed.org/wp-content/uploads/2011/02/andi.pdf>
- Nuzulia, S. (2005). Peran *self-efficacy* dan strategi coping terhadap hubungan antara *stressor* kerja dan stres kerja. *Psikologika*, 19(2), 32-40.
- Park, Jungwee. (2007) Work Stress and job performances. *Health Report*, Statistic Canada. No 75-001-XIE. <http://www.statcan.gc.ca/pub/75-001-x/2007112/article/10466-eng.pdf>
- Pujiastuti, E. dan Heryadi, A. (2013). Stres kerja dan agresivitas anggota polri direktorat sabhara. *Jurnal Psikologi Mandiri*, 1(1), 13. http://psikologi-jogja.ac.id/wp-content/uploads/2015/06/Jurnal-Mandiri-Edisi-2_Eni-Puji-Astuti_Adi-Heryadi.pdf
- Prasetyo, A., S. dan Nurtjahjanti, H. (2012). Pengaruh penerapan terapi tawa terhadap penurunan tingkat stress kerja pada pengawa kereta api. *Psikologi Undip*, 11(1), 61-62. Doi : 10.14710/jpu.11.1.14
- Ramos, O, A., Ales, Y, B., dan Sierra, I, M. (2014). Role stress and *work engagement* as antecedents of job satisfaction in Spanish Workers. *Journal of Industrial Engineering and Management*, 7(1), 363. Doi : <http://dx.doi.org/10.3926/jiem.992>

- Robbins, S. P. (2003). *Organizational Behavior* (9th Ed., pp. 100-103). New York: Prentice Hall.
- Robbins, S., P. dan Judge, T., A. (2008). *Perilaku Organisasi*.(Edisi 12. P. 376). Jakarta : Salemba
- Schaufeli. W, dan Bakker, A. (2003). *UWES (Utrecht Work Engagement Scale)*. Occupational Health Psychology Unit : Utrecht University, 4.
http://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/Test%20Manuals/Test_manual_UWES_English.pdf
- Schaufeli, W. dan Bakker, A.B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: a multi-sample study. *Journal of Organization Behavior*. 25(1). 293-315. Doi : 10.1002/job.248
- Setyono, A., Rahardjo, M., Nugraheni R., dan Rahardja, E. (2007). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Job Stress serta pengaruhnya terhadap kepuasan kerja dan kinerja salesman (Studi Kasus pada PT. Adira Finance Cabang Bangkong Semarang). *Jurnal Studi Manajemen dan Organisasi*, 4(2), 70.
<http://ejournal.undip.ac.id/index.php/smo/article/view/4250>
- Shaleh, H. U. (2015). Ini Identitas Polisi yang Memarahi Penumpang dan Menilang Sopir Transjakarta.
<http://megapolitan.kompas.com/read/2015/03/26/16462291/Ini.Identitas.Polisi.yang.Memarahi.Penumpang.dan.Menilang.Sopir.Transjakarta>
- Vesdiawati, D., A. (2008). Hubungan antara Resiliensi dengan Stres pada Anggota Polri. *Naskah Publikasi*, 20-28. Yogyakarta : Universitas Islam Indonesia.
- Villiers, M. dan Coetzee, M. (2010) Sources of job stress, *Work Engagement and Career Orientations of Employees in a South African Financial Institution*. *Souther African Business Review*, 14(1), 30.
<http://www.ajol.info/index.php/sabr/article/download/76348/66807>
- Wibowo. I. G. P., Riana, G, dan Pura, S, M. 2015. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Karyawan. *E-Journal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 4(2), 125-142.
<http://ojs.unud.ac.id/index.php/EEB/article/viewFile/11350/9087>