

NASKAH PUBLIKASI

STRES KERJA DAN KETERIKATAN KERJA PADA
ANGGOTA DIREKTORAT SABHARA



Oleh:

Fauzun Khusnul Khofiana

Rina Mulyati



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

2018

NASKAH PUBLIKASI

**STRES KERJA DAN KETERIKATAN KERJA PADA ANGGOTA
DIREKTORAT SABHARA**



Oleh:

Fauzun Khusnul Khofiana

Rina Mulyati

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

2018

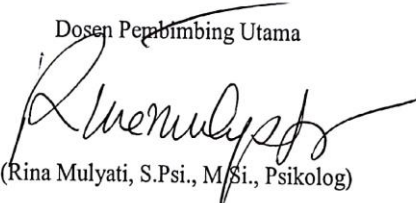
NASKAH PUBLIKASI

STRES KERJA DAN KETERIKATAN KERJA PADA
ANGGOTA DIREKTORAT SABHARA

Telah Disetujui Pada Tanggal

04 APR 2018

Dosen Pembimbing Utama



(Rina Mulyati, S.Psi., M.Si., Psikolog)

STRES KERJA DAN KETERIKATAN KERJA PADA ANGGOTA DIREKTORAT SABHARA POLDA DIY

Fauzun Khusnul Khofiana
Rina Mulyati

Abstract

This study aims to explore the correlation between work stress and work engagement and the hypotheses of this research that there is a negative correlation between work stress and work engagement. Participants of this research are 145 members of Sabhara Directorate at Polda DIY. Data were collected using Work Stress (Roobins, 2008) and Utrecht Work Engagement Scale (Schaufeli & Bakker, 2003). Data were analyzed using Spearman Product Moment. The results shows that there is a significant negative correlation between work stress and work engagement, the lower work stress then the higher work engagement and vice versa ($r = -0.690, p < 0,000$).

Keywords: Job Stress, Work Engagement, Sabhara

Pengantar

Polisi Indonesia (Polri) merupakan salah satu institusi penegak hukum yang bertugas melindungi dan mengayomi masyarakat. Polri sebagaimana diamanatkan dalam Pasal 13 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2002 memiliki tugas pokok yang meliputi antara lain; memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, menegakkan hukum, dan memberikan perlindungan, pengayoman dan pelayanan masyarakat. Dalam melaksanakan tugas sebagai Polri untuk melindungi dan mengayomi masyarakat dibagi menjadi lima satuan fungsi utama yaitu fungsi teknis Samapta Bhayangkara (Sabhara), fungsi teknis lalu lintas, fungsi teknis binamitra (Binmas), fungsi teknis reserse dan fungsi teknis intelejan keamanan.

Teknis satuan Sabhara Polri memiliki fungsi teknis operasional Polri yang mengemban tugas utama yang bersifat pencegahan (<http://museum.polri.go.id>). Dengan tugas pokok yaitu memberikan perlindungan, pengayoman dan pelayanan kepada masyarakat, meniadakan unsur kesempatan atau peluang bagi anggota masyarakat yang berniat melakukan pelanggaran hukum, melaksanakan tindakan represif tahap awal serta bentuk gangguan keamanan dan ketertiban masyarakat (kamtibmas), melaksanakan penegakan hukum terbatas (Gakkumtas), pemberdayaan dukungan satwa, melaksanakan Search And Rescue (SAR).

Fungsi lainnya adalah fungsi teknis lalu lintas, meliputi segala usaha, pekerjaan dan kegiatan dalam pengendalian lalu-lintas untuk mencegah dan meniadakan segala bentuk gangguan serta ancaman agar terjamin keamanan, ketertiban, keselamatan dan kelancaran lalu-lintas di jalan umum. Fungsi teknis binamitra, fungsi ini mendekati fungsi humas, adalah menjalankan peran sebagai

humas kepada masyarakat. Fungsi teknis reserse, fungsi ini akan bekerja apabila telah terjadi suatu tindak pidana. Bertugas mengumpulkan barang bukti, bertujuan untuk mengungkap kasus yang telah terjadi mulai dari awal sampai akhir. Setelah bukti terkumpul, menangkap tersangka, kemudian bersama-sama alat bukti yang telah terkumpul, diserahkan ke Jaksa Penuntut Umum. Fungsi yang terakhir yaitu fungsi teknis intelijen keamanan, fungsi ini adalah mata dan telinganya lembaga kepolisian. Mendengar dan melihat semua gejala dan keluhan-keluhan masyarakat mulai dari naiknya harga minyak tanah, sampai mungkin celetukan kecil teroris saat belanja bahan peledak. Menghasilkan laporan informasi yang nantinya akan dialihkan kepada fungsi yang berkaitan untuk meredam supaya tidak meningkat menjadi ancaman faktual/nyata (www.divhumaspolri.com).

Fungsi Sabhara memiliki tugas yang paling banyak dan ini sesuai dengan hasil wawancara dengan salah satu narasumber. Salah satu contoh tugas Sabhara yaitu melaksanakan Turjawali (pengaturan, penjagaan, pengawalan, dan patroli) dan pengamanan kegiatan masyarakat dan instansi pemerintah, obyek vital, penanganan tipiring (tindak pidana ringan), pengendalian massa dalam rangka pemeliharaan keamanan, ketertiban masyarakat, pengamanan markas dan TPTKP (<http://www.polrestasamarinda.com>).

Fungsi Sabhara yang lain adalah pengendalian massa (demo & kerusuhan massa), pengayoman dan pelayanan, pertolongan dan penertiban masyarakat (Anonim, 2006). Melihat peranan dan fungsi Sabhara di dalam dunia kepolisian, anggota Sabhara perlu memberikan hasil kinerja yang maksimal. Untuk

memberikan kinerja yang baik, anggota Sabhara juga memerlukan perasaan puas, antusias, dan keterlibatan penuh ketika melaksanakan pekerjaannya.

Dengan adanya tugas yang berat dan banyak Sabhara bisa mengalami kelelahan fisik dan psikologisnya terganggu. Dampaknya adalah kinerja menjadi tidak optimal bahkan bisa menimbulkan penganiayaan. Contohnya, anggota Sabhara melakukan penganiayaan terhadap 5 remaja diduga seorang anggota Sabhara tersebut dalam keadaan mabuk. Selayaknya sebagai seorang anggota Sabhara seharusnya memberikan rasa aman dan nyaman bukan sebaliknya menjadi pelaku pidana (www.beritamanado.com). Kasus lainnya adalah anggota Sabhara yang dihentikan karena kasus penggunaan narkoba dan penipuan. Akibat kasus tersebut ia harus diberhentikan secara tidak hormat karena sudah melanggar kode etik yang sudah diterapkan dalam sebuah instansi kepolisian. (<http://tribunnews.com/>).

Dari hasil wawancara responden mengatakan bahwa responden sering tidak mengikuti apel di pagi hari dikarenakan malas yang sebenarnya bersifat wajib, saat jam kerja berada di kantin, dan bolos kerja. Adanya apel juga menandakan adanya suatu kedisiplinan pada kesatuan Polisi. Namun, dilihat dari sini menunjukkan bahwa responden tidak mengikuti upacara apel tersebut. Dari hasil wawancara juga menyatakan bahwa responden sering di kantin saat menunggu perintah. Jadi responden hanya menunggu perintah saat tugas datang.

Berdasarkan hasil wawancara tersebut anggota Sabhara memiliki masalah yang berkaitan dengan keterikatan kerja yaitu tidak adanya hubungan yang penuh terhadap instansi tersebut yaitu mengacu pada kondisi dimana individu memiliki

rasa konsentrasi penuh, menjadi gembira karena menikmati dalam suatu pekerjaan (Schaufeli dan Bakker, 2004). Berdasarkan jawaban wawancara terhadap responden yaitu responden tidak menikmati pekerjaannya karena responden sering mangkir di kantin pada waktu tertentu ketika sedang pada saat jam kerja. Dibagian Instansi Polri sudah diberikan jam istirahat untuk para anggotanya. Kemudian, pada individu yang memiliki rasa kebermanaan, antusias, inspiratif, kebanggaan dan tantangan untuk mengerjakan pekerjaan. Responden mengatakan bahwa tidak ada rasa antusias pada pekerjaannya karena responden sering bolos. Hasil pernyataan-pernyataan tersebut bahwa ada masalah pada keterikatan kerja. Adanya masalah tersebut maka akan berdampak pada pekerjaan yaitu tidak akan terselesainya pekerjaan dengan baik serta terjadinya penurunan pelayanan terhadap masyarakat.

Hal tersebut juga didukung oleh penelitian oleh Hartet, Schmidt, dan Hayes (2002) menemukan fakta bahwa keterikatan kerja memberikan sumbangan efektif sebesar 16% terhadap profitabilitas, 18% pada produktivitas, 25% terhadap penurunan tingkat *turnover* yang tinggi, 49% terhadap penurunan tingkat *turnover* yang rendah, 37% terhadap penurunan ketidakhadiran, dan 60% pada kualitas kerja.

Berdasarkan kasus mengenai seorang anggota Sabhara di Mapolres yang dipecat karena sering tidak hadir “mangkir” dari tugasnya tersebut harus dipecat karena tidak ada saat bertugas dan ketidakhadirannya tanpa memberikan alasan (www.tribunews.com). Kasus yang sama juga terjadi seorang anggota polisi dari Polres dipecat dari kesatuannya karena sering tidak hadir atau membolos dalam melaksanakan tugas (www.fajarnews.com). Walaupun kasus di atas bukan sebuah tindakan suatu kriminal akan tetapi kasus tersebut menyangkut pada keterikatan kerja.

Menurut Schaufeli dan Bakker (2004) keterikatan kerja dapat dipengaruhi oleh *job resources* (sumber kerja) merupakan sumber fisik, sosial, dan psikologis atau organisasional dari pekerjaan yang mampu mengurangi tuntutan pekerjaan, memberikan pengaruh pada pencapaian tujuan, dan menstimulasi pengembangan dan pembelajaran. Sedangkan *job demands* (tuntutan kerja) merupakan tuntutan pekerjaan yang mengacu pada keadaan psikologis individu. Salah satu bagian terpenting yang dapat mempengaruhi keterikatan kerja adalah tuntutan kerja (Bakker, 2011). Tuntutan kerja merupakan sesuatu hal yang harus diselesaikan menurut Jones dan Fletcher (Schaufeli & Bakker, 2004). Tuntutan kerja mengacu pada beberapa aspek yaitu aspek fisik, mental, sosial dan organisasi dari sebuah pekerjaan. Bentuk dari tuntutan kerja salah satunya yaitu tuntutan fisik Demerouti, Bakker, Nachreiner, dan Schaufeli (Schaufeli & Bakker, 2004), tuntutan mental dan emosi (Bakker, 2011), serta beban kerja dan stres kerja (Schaufeli & Bakker 2004).

Kitaoka dan Higashiguchi (Anwarsyah, 2012) menyatakan bahwa semakin tinggi tuntutan kerja maka semakin tinggi stres kerja seseorang. Menurut Koesmoro (2007) juga mengungkapkan hal yang sama bahwa tuntutan kerja berpengaruh positif dengan stres kerja. Menurut *National Safety Council* (Pramata, 2012) terdapat daftar pekerjaan yang lebih menyebabkan stres, yaitu pegawai pos, pialang saham, jurnalis, pilot pesawat, manajer tingkat menengah, sekretaris, polisi, perawat, petugas *customer service*, pelayan, guru, penambang, pengatur lalu lintas, pemadam kebakaran dan paramedis.

Kreitner dan Kinicki (2005) mendefinisikan bahwa stres sebagai respon adaptif dihubungkan dengan karakteristik dan atau proses psikologis individu, yang

merupakan suatu konsekuensi dari setiap tindakan eksternal, situasi, atau peristiwa yang menempatkan tuntutan psikologis atau fisik khusus pada seseorang. Menurut Scharbracq (2003), mengatakan stres kerja merupakan suatu respon hilangnya kendali terhadap suatu kinerja. Menurut penelitian Pujiastuti dan Heryadi (2014) menjelaskan sebanyak 66,7% anggota Shabara Polda DIY mengalami stres kerja yang tinggi. Kondisi stres kerja yang dialami oleh polisi dapat mengakibatkan terjadinya gangguan baik secara fisik, psikologis, maupun perilaku. Kondisi stres kerja yang dialami polisi dapat memberikan efek tertentu terhadap perilakunya, salah satunya yakni terjadinya perilaku agresi pada saat menjalankan tugas. Polisi yang mengalami gangguan emosi, akan enggan menerima tanggung jawab dari pekerjaannya dan pekerjaannya menjadi tidak selesai karna dalam keadaan stres kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Putra (2016) yang mengatakan bahwa stres kerja yang dialami oleh anggota kepolisian dapat mengakibatkan kejadian yang melanggar kode etik kepolisian. Berdasarkan data yang diperoleh dari Puskominfo Bid Humas Polda Metro Jaya, dampak terjadinya stres kerja pada anggota Polisi fungsi Sabhara termasuk alkoholisme, bunuh diri, bahkan pembunuhan terhadap orang lain. Terdapat kasus penembakan istri oleh anggota polisi fungsi Sabhara yang disebabkan oleh pertengkaran rumah tangga disaat sang suami baru saja pulang dinas (www.vivanews.com).

Menurut Miller dan Philiip (dalam Naqvi, 2013) stres kerja adalah suatu perasaan yang menekan atau rasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaannya. Seperti yang telah dijelaskan sebelumnya, anggota

Sabhara rentan mengalami stres kerja khususnya Sabhara dapat dipicu oleh beberapa hal, beberapa diantaranya adalah faktor kerja dan tugas, faktor keluarga, dan yang lebih vital adalah faktor ekonomi. Berdasarkan wawancara dari segi jam kerja, Polisi fungsi Sabhara memiliki jam kerja hingga 24 jam dan melebihi standar jam kerja yaitu 8 jam per hari. Tentunya menghambat anggota Sabhara untuk beristirahat bahkan menghabiskan waktu bersama dengan keluarga. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Marchelia (2014), menemukan fakta bahwa pekerja yang bekerja pada *shift* malam, cenderung mengalami stres kerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan pekerja yang melakukan pekerjaan *dishift* pagi. Hal ini menunjukkan bahwa anggota Sabhara yang bekerja hingga larut malam untuk melakukan turjawali pada masyarakat, memiliki kecenderungan untuk mengalami stres kerja yang tergolong tinggi.

Alasan peneliti ini menggunakan stres kerja sebagai variabel bebas dan keterikatan kerja sebagai variabel tergantung karena peneliti memiliki asumsi bahwa stres kerja dapat mempengaruhi keterikatan kerja. Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan di atas, maka pernyataan dari peneliti yaitu “Bagaimana stres kerja berhubungan dengan tinggi rendahnya keterikatan kerja pada anggota Direktorat Sabhara Polda DIY”. Untuk menjawab pertanyaan tersebut maka penelitian ini akan menggunakan pendekatan kuantitatif dimana subjek terlibat dalam penelitian ini yaitu anggota Direktorat Sabhara Polda DIY.

Metode Penelitian

A. Subjek Penelitian

Variabel bebas pada penelitian ini adalah stres kerja. Sedangkan variabel tergantung pada penelitian ini adalah keterikatan kerja. Subjek dalam penelitian ini adalah anggota Sabhara Polda DIY yang berjumlah 145 orang.

B. Metode Pengumpulan Data

Metode yang digunakan dalam pengumpulan data adalah dengan metode kuantitatif korelasional dengan menggunakan alat ukur pengumpulan data berupa skala. Pada variabel keterikatan kerja menggunakan alat ukur yang telah disusun oleh Schaufeli dan Bakker (2003) yaitu *Utrecht Work Engagement Scale* (UWES). Skala ini terdiri dari tiga aspek yaitu *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. Pada variabel stres kerja menggunakan skala dari Robbins dan Judge (2008) yang meliputi tiga aspek yaitu gejala psikologis, gejala fisik, dan gejala perilaku.

C. Metode Analisis Data

Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian korelasional yaitu mencari tahu hubungan antara dua variabel bebas dan satu variabel tergantung. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan dari stres kerja dan keterikatan kerja. Metode yang digunakan adalah teknik korelasi *Product Moment* untuk mengetahui hubungan antar variabel analisis data dilakukan dengan menggunakan program *IBM SPSS 17.0 for windows* sebagai alat bantu analisis secara statisti

Hasil Penelitian

A. Uji Asumsi

Uji asumsi yang dilakukan adalah uji normalitas dan uji linieritas menggunakan bantuan SPSS 17 *for windows*. Uji normalitas dilakukan menggunakan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* menunjukkan nilai $p = 0.000$ ($p < 0.05$) untuk skala stres kerja, dan untuk nilai skala keterikatan kerja menunjukkan nilai $p = 0.000$ ($p < 0.05$). Uji linieritas diperoleh nilai F sebesar 67.647 dengan $p = 0.000$ ($p < 0.05$) maka dapat dikatakan bahwa hubungan stres kerja dan keterikatan kerja adalah linier.

B. Uji Hipotesis

Uji korelasi dilakukan menggunakan uji korelasi parametrik, yaitu *Product Moment*. Uji korelasi parametrik *Product Moment* dapat digunakan karena syarat pada uji asumsi sudah terpenuhi, yakni data bersifat tidak normal dan linear. Kedua variabel dinyatakan berkorelasi apabila memiliki nilai $p < 0,05$. Berdasarkan hasil uji korelasi parametrik *Pearson Product Moment* maka dapat dinyatakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kesejahteraan psikologis dan keterikatan kerja dengan $p = 0.000$ ($p < 0,05$) dengan $r = -0.690$.

C. Analisis Tambahan

Uji Korelasi Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	r	Sig
Laki-laki	-0.690	0.000
Perempuan	-0.575	0.000

Tabel diatas menunjukkan bahwa uji korelasi berdasarkan jenis kelamin menunjukkan nilai $r = -0,690$ dengan $p = 0,000$ ($p < 0,05$) pada jenis kelamin laki-laki dan nilai $r = 0,575$ dengan $p = 0,000$ ($p < 0,05$) pada jenis kelamin perempuan. Berdasarkan korelasi tersebut, dapat diketahui bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan antara stres kerja dengan keterikatan kerja pada jenis kelamin laki-laki dan perempuan.

Hasil Analisis Uji Korelasi Berdasarkan Lama Kerja

Variabel	r	r²	P
Lama kerja dan keterikatan kerja	-0.131	0.017	0.001

Variabel	r	r²	P
Lama kerja dan stres kerja	0.272	0.073	0.000

Tabel di atas menunjukkan bahwa uji korelasi berdasarkan lama kerja dengan variabel keterikatan kerja menunjukkan nilai $r = -0.131$. Koefisien determinasi (r^2) yang didapatkan untuk lama kerja pada variabel keterikatan kerja adalah 0.017, yang artinya keterikatan kerja memiliki sumbangan efektif terhadap lama kerja 1.7% pada lama kerja. Lama kerja pada variabel stres kerja menunjukkan nilai $r = 0.272$. Koefisien determinasi (r^2) yang didapatkan untuk lama kerja pada variabel stres kerja adalah 0.073, yang artinya stres kerja memiliki sumbangan efektif terhadap lama kerja 7.3%. Berdasarkan korelasi tersebut, dapat diketahui bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan antara stres kerja dengan keterikatan kerja pada lama kerja.

Hasil Analisis Uji Korelasi Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	R	Sig
SMA	-0.565	0.000
D3	-0.100	0.416
S1	-0.667	0.018

Tabel diatas menunjukkan bahwa uji korelasi berdasarkan jenis kelamin menunjukkan nilai $r = -0,565$ dengan $p = 0,000$ ($p < 0,05$) pada kategori SMA, sedangkan pada kategori D3 menunjukkan nilai $r = -0,100$ dengan $p = 0,416$ ($p < 0,05$) dikatakan bahwa pada kategori D3 tidak berkorelasi. Dan yang terakhir kategori S1 menunjukkan nilai $r = -0,667$ dengan $p = 0,018$ ($p < 0,05$). Berdasarkan korelasi tersebut, dapat diketahui bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan antara stres kerja dengan keterikatan kerja pada kategori SMA dan S1. Sedangkan, pada kategori D3 tidak signifikan atau tidak berkorelasi.

Hasil Analisis Uji Beda Keterikatan Kerja Berdasarkan Jenis Kelamin

Variabel	Jenis Kelamin	Mean	P	t
Keterikatan kerja	Laki-laki	75,74	0,604	1,701
	Perempuan	70,61		

Apabila signifikansi ($p < 0,05$) maka kesimpulannya terdapat perbedaan antara laki-laki dan perempuan, sebaliknya apabila signifikansinya ($p > 0,05$) maka tidak ada perbedaan antara laki-laki dan perempuan. Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar 0,604 sehingga dapat dikatakan bahwa tidak ada tingkat perbedaan pada keterikatan kerja berdasarkan jenis kelamin.

Hasil Analisis Uji Beda Stres Kerja Berdasarkan Jenis Kelamin

Variabel	Jenis Kelamin	Mean	P	t
Stres kerja	Laki-laki	30,72	0,037	-
	Perempuan	37,39		

Apabila signifikansi ($p < 0,05$) maka kesimpulannya terdapat perbedaan antara laki-laki dan perempuan, sebaliknya apabila signifikansinya ($p > 0,05$) maka tidak ada perbedaan antara laki-laki dan perempuan. Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar 0,037 sehingga dapat dikatakan bahwa ada tingkat perbedaan pada stres kerja berdasarkan jenis kelamin.

Hasil Analisis Uji Anova Keterikatan Kerja Berdasarkan Lama Kerja

Variabel	Koefisien (r)	Signifikansi (p)	Keterangan
Keterikatan kerja	2.775	0.044	Signifikan

Hasil Analisis Uji Anova Stres Kerja Berdasarkan Lama Kerja

Variabel	Koefisien (r)	Signifikansi (p)	Keterangan
Stres kerja	5,663	0,000	Signifikan

Berdasarkan uji anova berdasarkan lama kerja yang telah dilakukan, didapatkan hasil bahwa keterikatan kerja berdasarkan lama kerjanya $r = 2.775$ dengan $p = 0.044$ ($p < 0,05$) yang menunjukkan bahwa ada perbedaan keterikatan kerja berdasarkan lama kerjanya. Sedangkan untuk stres kerja memiliki hasil yang dimana ada perbedaan stres kerja dengan hasil $r = 5,663$ dengan $p = 0,000$ ($p < 0,05$).

Hasil Analisis Uji Anova Keterikatan Kerja Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Variabel	Koefisien (r)	Signifikansi (p)	Keterangan
Keterikatan kerja	4,509	0,005	Signifikan

Hasil Analisis Uji Anova Stres Kerja Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Variabel	Koefisien (r)	Signifikansi (p)	Keterangan
Stres kerja	5,537	0,001	Signifikan

Berdasarkan uji anova berdasarkan pendidikan terakhir yang telah dilakukan, didapatkan hasil bahwa keterikatan kerja berdasarkan pendidikan terakhir $r = 4,509$ dengan $p = 0,005$ ($p < 0,05$) yang menunjukkan bahwa ada perbedaan keterikatan kerja berdasarkan pendidikan terakhirnya. Sedangkan untuk stres kerja memiliki hasil yang dimana ada perbedaan stres kerja dengan hasil $r = 5,537$ dengan $p = 0,001$ ($p < 0,05$).

Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis data penelitian, maka hipotesis yang telah diajukan yaitu adanya hubungan negatif antara stres kerja dan keterikatan kerja pada anggota Direktorat Sabhara Polda DIY. Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis pada penelitian ini diterima, hipotesis pada penelitian berbunyi ada hubungan negatif antara stres kerja dan keterikatan kerja pada anggota Direktorat Sabhara Polda DIY. Hipotesis tersebut dapat diartikan semakin tinggi keterikatan kerja maka semakin

rendah stres kerja, begitu juga sebaliknya. Hal ini sesuai dengan penelitian Iqbal, Khan dan Iqbal (2012) yang menyatakan adanya korelasi negatif yang signifikan antara stres kerja dan keterikatan kerja karena stres kerja memiliki dampak negatif terhadap hasil kerja dalam suatu organisasi. Karena pada dasarnya stres kerja ini sangat mempengaruhi stres kerja seseorang. Individu yang memiliki stres kerja akan menurunnya pekerjaan tersebut. Stres kerja sangat berhubungan negatif secara signifikan dengan setiap aspek keterikatan kerja yaitu semangat, dedikasi, dan pengabdian.

Tujuan dari analisis tambahan adalah untuk melihat seberapa persen variabel dependen melalui variabel independen ketika dilihat dari data demografi responden. Temuan yang menarik dari penelitian ini adalah penelitian yang berdasarkan pada variabel demografi (usia, lama kerja, pendidikan terakhir, lama kerja, dan jenis kelamin) responden penelitian.

Pada hasil uji korelasi jenis kelamin antara laki-laki dan perempuan menunjukkan bahwa pada anggota laki-laki tingkat signifikansinya lebih tinggi daripada perempuan. Artinya, keterikatan kerja dianggap lebih penting pada anggota berjenis kelamin laki-laki daripada perempuan. Hal ini mungkin dapat terjadi karena laki-laki lebih memiliki waktu bekerja yang lama dibandingkan perempuan. Berdasarkan wawancara terhadap anggota Sabhara bahwa laki-laki menjaga *shift* pada malam hari, sehingga anggota Sabhara berjenis kelamin laki-laki memiliki jam kerja lebih lama. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Bakker dan Demerouti (2007) bahwa laki-laki memiliki rata-rata waktu bekerja lebih tinggi dan lebih lama dibandingkan perempuan yang lebih rendah rata-rata waktu bekerjanya. Rata-rata

laki-laki bekerja 38,44 jam sementara perempuan 26,82 jam. Menurut Wijono (2006), pekerja yang memiliki stres kerja yang rendah mempunyai jam kerja antara 37 hingga 40 jam per minggu, sedangkan pada pekerja yang mempunyai stres kerja sedang memiliki jumlah jam kerja antara 61 sampai 71 jam per minggunya. Sebaliknya, pada pekerja yang mempunyai stres kerja tinggi memiliki jumlah jam 41 sampai 60 jam per minggu. Jika dapat peneliti hubungkan, laki-laki memiliki pengalaman bekerja lebih lama dalam hal waktu bekerja sehingga wajar jika laki-laki lebih *engage* terhadap pekerjaannya dan laki-laki cenderung pada kategori stres kerja rendah.

Pada variabel demografi lama kerja anggota Direktorat Sabhara didapatkan hasil uji korelasi yang signifikan. Seperti yang dikemukakan oleh Timpe (1991) bahwa orang yang sudah lama bekerja dan memiliki usia yang sudah cukup tua akan sering muncul gejala kehilangan minat, tidak partisipatif, dan bahkan menyendiri. Secara tidak langsung orang suka menyendiri tersebut adalah orang yang sedang mengalami gejala psikologis pada gejala tersebut terdapat pada aspek stres kerja. Jika seseorang sudah hilang minat maka kinerjanya menurun sehingga akan mengakibatkan ruginya bagi instansi. Sedangkan jurnal milik Waldman dan Avolio (1986) dikatakan bahwa usia dan lama kerja memiliki hubungan dengan kinerja, ia mengungkapkan bahwa seseorang yang lebih tua dan telah lama bekerja akan menunjukkan kinerja yang tinggi.

Pada variabel demografi pendidikan terakhir uji korelasi didapatkan hasil bahwa pada pendidikan D3 tidak mengalami signifikan sedangkan pendidikan SMA dan S1 mengalami signifikan. Jika dilihat dari signifikansinya pada

pendidikan S1 mengalami signifikansi yang lebih tinggi dari pada pendidikan SMA dan D3. Penelitian yang dilakukan Liem dan Eddy (2017) mengatakan keterikatan kerja dengan pendidikan terakhir karyawan yang berpendidikan S1 mempunyai keterikatan kerja yang tinggi daripada karyawan yang berpendidikan SD, SMP, SMA, dan D3. Sedangkan pada pendidikan terakhir D3 mengalami signifikansi terendah. Sejalan dengan penelitian Riza (2012) pada penelitian latar belakang diploma (95%). Dapat oleh hal lain seperti dipengaruhi pada jumlah subjek yang sedikit sehingga hasil tidak signifikan, pada penelitian ini subjek pendidikan terakhir D3 hanya 7 orang. Tingkat pendidikan dapat berpengaruh besar terhadap kualitas bekerja. Beban kerja akan bertambah jika kualitasnya rendah dan akan menimbulkan stres (Mangkunegara, 2006).

Pada variabel demografi jenis kelamin dilakukan analisi uji beda terhadap variabel keterikatan kerja pada jenis kelamin laki-laki dan perempuan yang menunjukkan hasil tidak ada perbedaan pada variabel keterikatan kerja berdasarkan jenis kelamin laki-laki dan perempuan. Temuan ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Drake (2012) yang menemukan tidak ada hubungan antara jenis kelamin dengan keterikatan seseorang dengan pekerjaannya. Sedangkan pada variabel stres kerja menunjukkan hasil yang signifikan yaitu adanya perbedaan stres kerja berdasarkan jenis kelamin laki-laki dan perempuan. Penelitian yang dilakukan oleh Puteri (2009) yang mengatakan bahwa perempuan lebih banyak mengalami stres daripada laki-laki, karena adanya konflik peran yang dirasakan perempuan dan laki-laki.

Pada variabel demografi lama kerja berdasarkan hasil uji anova didapatkan hasil yang tidak signifikan pada variabel keterikatan kerja. Sedangkan pada variabel stres kerja menunjukkan hasil yang signifikan. Hal ini sejalan dengan penelitian Aries (2016) mengenai keterikatan kerja pada ibu bekerja menyimpulkan bahwa tidak ada perbedaan keterikatan kerja berdasarkan pada masa kerjanya. Selanjutnya pada variabel stres kerja juga ada temuan dari penelitian Indrayani (2009) yang menyimpulkan bahwa lama kerja 20-30 tahun akan menimbulkan kebosanan apabila kondisi lingkungan tidak menyenangkan maka akan menyebabkan stres kerja. Hal ini sesuai dengan hasil peneliti yaitu ada signifikan antara stres kerja dengan lama kerja.

Penelitian ini masih ditemui kelemahannya oleh peneliti yakni pada proses pengambilan data selesai ditemukan beberapa subjek tidak mengisi identitas diri secara lengkap dalam angket. Kelemahan dalam penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi peneliti berikutnya yang akan mengadakan penelitian dengan topik serupa agar dapat lebih menyempurnakan penelitiannya.

Kesimpulan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada hubungan negatif antara stres kerja dan keterikatan kerja. Semakin tinggi stres kerja maka semakin rendah keterikatan kerjanya, begitu sebaliknya semakin rendah stres kerja semakin tinggi keterikatan kerja.

Penelitian ini juga menemukan adanya hubungan korelasi responden berdasarkan faktor demografi yaitu jenis kelamin, lama kerja, dan pendidikan terakhir. Selain itu pada uji beda berdasarkan jenis kelamin laki-laki dan perempuan pada keterikatan kerja terdapat tidak adanya perbedaan dari jenis kelamin laki-laki dan perempuan. Sedangkan, pada stres kerja terdapat perbedaan pada jenis kelamin laki-laki dan perempuan. Berdasarkan uji anova lama kerja dan pendidikan terakhir terdapat ada perbedaan.

Saran

Berdasarkan hasil analisis penelitian yang diperoleh dan pembahasan yang telah dipaparkan di atas, serta dari kesimpulan yang diperoleh selama pelaksanaan penelitian, maka peneliti memberikan saran yang diharapkan dapat bermanfaat, yaitu:

1) **Saran bagi instansi**

Instansi dapat meningkatkan keterikatan kerja pada anggota Sabhara antara lain: instansi menyediakan fasilitas penunjang motivasi dan memberikan kebutuhan anggota sebagai penunjang keterikatan kerja anggota. Sebagai pimpinan agar memberikan inspirasi dan motivasi kepada para anggota agar tetap memiliki keterikatan kerja yang tinggi, berkomitmen pada visi dan misi instansi, instansi mengadakan pengawasan kerja secara teratur agar mengetahui apa yang menjadi kendala anggota dalam bekerja dan produktivitas anggota tidak menurun. Serta, instansi dapat memberikan

penghargaan kepada anggota yang lebih produktif atau lebih aktif dari anggota lainnya. Hal ini memiliki tujuan agar para anggota memacu motivasi anggota lain agar tetap lebih produktif serta menjaga keterikatan kerja anggota.

2) Saran bagi peneliti

Bagi peneliti yang tertarik akan mengadakan penelitian yang sama diharapkan agar mengungkap lebih dalam dengan meningkatkan kualitas hasil penelitian. Kualitas yang dimaksud yaitu, menambahkan jumlah responden dan menambahkan stres kerja dan keterikatan kerja antar berbagai fungsi yang ada di kepolisian. Saran peneliti agar lebih memperluas populasi dengan menggunakan teknik pengumpulan data yang lainnya sehingga penelitian ini agar dapat digunakan sebagai referensi sebagai pengembangan bagi penelitian-penelitian berikutnya yang berkaitan dengan stres kerja dan keterikatan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Bakker, A. B. (2011). An evidence-based model of work engagement. *Current Directions in Psychological Science*, 20(4), 265-269.
- Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2004). Job demands, job resources, & their relationship with burnout & engagement: a multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25, 293-315
- Bakker, A. B., Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., & Taris, T. W. (2008). Work engagement: An emerging concept in occupational health psychology. *Work and Stress*, 22, 187–200
- Blaug, R., Kenyon, A., & Lekhi, R. (2007). Stress at work: A report prepared for the work foundation's principal partners.
- Coetzee, M., & De Villiers, M. (2010). Sources of job stress, work engagement and career orientations of employees in a South African financial institution. *Southern African Business Review*, 14(1), 27-58.
- Erna, L. (2011). *Work Engagement (Antusias karyawan unggul dalam pekerjaan mereka menjaga keseimbangan antara energi yang mereka berikan dan energi yang mereka terima)*. Skripsi Fakultas Psikologi. Malang: Universitas Muhammadiyah Malang.
- Mansoor, M., Fida, S., Nasir, S., & Ahmad, Z. (2011). The impact of job stress on employee job satisfaction a study on telecommunication sector of Pakistan. *Journal of Business Studies Quarterly*, 2(3), 50.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2008). *Perilaku organisasi, buku 1, edisi 12*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2003). Utrecht work engagement scale: Preliminary manual. *Occupational Health Psychology Unit, Utrecht University, Utrecht*, 26.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Van Rhenen, W. (2009). How changes in job demands and resources predict burnout, work engagement, and sickness absenteeism. *Journal of Organizational behavior*, 30(7), 893-917.
- Taranowski, C. J. (2011). Work engagement: Creating a more meaningful job. *Journal of Employee Assistance*, 17, 1-4