

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Polisi Republik Indonesia

Dalam Wikipedia (Jayanegara, 2007) secara umum seorang petugas polisi merupakan seseorang yang dipekerjakan oleh negara atau pemerintahan dan memiliki tanggung jawab untuk menegakkan hukum yang berlaku dinegara atau pemerintahan bersama dengan perangkat negara lainnya. Mereka juga mempunyai tanggung jawab untuk menjaga keamanan dan ketentraman masyarakat. Petugas polisi diwajibkan untuk mencatat seluruh situasi dimana mereka bertindak dan berlaku sebagai seorang saksi di dalam kasus kriminal dan hukum. Polisi diharapkan memiliki kemampuan merespon berbagai macam situasi yang mungkin saja timbul didalam tugas mereka, dan juga polisi harus bertindak sebagai perangkat untuk melakukan kasus penyelidikan.

Dalam keputusan Presiden RI No.70 tahun 2002 dinyatakan Kepolisian Republik Indonesia disingkat POLRI merupakan kepolisian nasional yang berada dibawah presiden Republik Indonesia (UU RI. No. 2 Tahun 2002). POLRI adalah alat negara yang bertugas memelihara keamana dan ketertiban masyarakat, menegakkan hukum serta memberikan perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat (UU RI. No.2 Tahun 2002). Sistem kepolisian POLRI adalah sistem kepolisian nasional yang merupakan satu kesatuan sehingga dalam melaksanakan peran dan fungsi meliputi seluruh wilayah Republik Indonesia (UU RI No.2 Tahun 2002).

Anggota kepolisian Republik Indonesia berdasarkan tugasnya terbagi atas beberapa unsur kesatuan lalu lintas (Lantas), kesatuan Brigade mobil (Brimob), kesatuan Reserse kriminal (Reskrim), kesatuan Inteligen dan Keamanan (Intelkam) dan kesatuan Sampta (buku pedoman tugas bintara polri,2003; UU RI No.2 Tahun 2002; Jayanegara,2007).

Jadi anggota polisi adalah salah satu perangkat alat negara yang bertugas untuk menjaga seluruh keamanan, ketertiban, kenyamanan, menegakan hukum, serta memberikan kenyamanan dalam masyarakat dengan mengayomi, melindungi, dan melayani berbagai keluhan masyarakat.

1. Lalu Lintas (Lantas)

Kesatuan lalu lintas bertugas membina dan dalam kewenangan yang ditentukan, menyelenggarakan fungsi lalu lintas yang meliputi kegiatan pendidikan masyarakat, penegakkan hukum, registrasi dan identifikasi pengemudi kendaraan bermotor, pengakajian masalah lalu lintas, serta patroli jalan raya yang bersifat antar wilayah hukum negara Republik Indonesia (Jayanegara, 2007).

Visi polisi lalu lintas adalah menjamin tegaknya hukum di jalan yang bercirikan perlindungan, pengayoman, penegakan demokrasi dan hak asasi manusia dalam rangka kepastian hukum dan terwujudnya ketertiban lalu lintas.

Misi polisi lalu lintas adalah melindungi, mengayomi dan melayani masyarakat melalui kegiatan pendidikan masyarakat lalu lintas, penegakan hukum

lalu lintas, pengkajian masalah lalu lintas, regritarasi dan identifikasi pengemudi jalan kendaraan bermotor.

Nilai-nilai dasar yang merupakan pedoman moral dan penuntun nurani bagi polisi lalu lintas tertuang dalam TRIBRATA dan Catur Prasetya. Adapun isi yang terkandung didalamnya adalah:

TRIBRATA

KAMI POLISI INDONESIA

1. Berbakti kepada nusa dan bangsa dengan penuh ketakwaan terhadap Tuhan yang Maha Esa.
2. Menjunjung tinggi kebenaran, keadilan dan kemanusiaan dalam menegakkan hukum negara kesatuan Republik Indonesia yang berdasarkan pancasila dan undang-undang dasar 1945.
3. Senantiasa melindungi, mengayomi dan melayani masyarakat dengan keikhlasan untuk mewujudkan keamanan dan ketertiban.

CATUR PRASETYA

Sebagai insan bhayangkara, kehormatan saya adalah berkorban demi masyarakat, bangsa dan negara, untuk :

1. Meniadakan segala bentuk gangguan keamanan
2. Menjaga keselamatan jiwa raga, harta benda dan hak asasi manusia
3. Menjamin kepastian berdasarkan hukum
4. Memelihara perasaan tentram dan damai

Dengan demikian, seorang anggota polisi lalu lintas dalam menjalankan tugas sehari-hari yang berhubungan dengan masyarakat tetap dibatasi oleh

berbagai nilai-nilai dasar yang merupakan pedoman moral agar tindak dan perilakunya dapat terarah sehingga visi dan misi lalu lintas dapat tercapai dengan baik.

2. Tugas Polisi Lalu Lintas

Dalam melaksanakan tugas pokok sebagaimana maksud dalam pasal 13 UU RI No.2/2002 (dalam Khayat, 2011) POLRI bertugas :

- 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 negara terhadap hukum dan peraturan perundang- undangan (Pasal 14 UU RI No.2/2009)

Dari uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa tugas polisi lalu lintas yaitu sebagai pengatur dalam hal lalu lintas dan membina masyarakat untuk sadar hukum berlalu lintas.

3. Divisi Satuan Lalu Lintas

Sub divisi satuan lalu lintas terbagi dari beberapa bagian diantaranya :

1. Bin Operasional : bertugas dilapangan dan kantor. Kebanyakan polisi yang bekerja dibagian ini lebih banyak menghabiskan kerja didalam kantor, misal sebagi staf administrasi atau sekretaris. Tetapi terkadang mereka

juga dapat ditugaskan untuk terjun kelapangan. Jam kerja dimulai dari pukul delapan pagi sampai pukul lima sore.

2. TURJAWALI (Pengaturan, Pengawalan dan Patroli) : polisi yang bekerja dibagian ini kesehariannya dilapangan seperti yang sehari – hari kita lihat dijalan. Jam kerja dimulai dari pukul 7 pagi sampai 12 malam sesuai dengan tugasnya masing – masing.
3. REG. IDENT (Registrasi dan Identifikasi) : polisi yang bekerja pada bagian ini bertugas sebagai penguji sim dan surat kendaraan yang berada dilapangan dan dikantor.
4. DIKYASA (Pendidikan Masyarakat) : polisi pada bagian ini bertugas dalam hal sosialisasi lalu lintas pada masyarakat terutama pelajar – pelajar disekolahan dan juga bertugas didepan pasar tradisonal untuk mengatur lalu lintas.
5. LAKA (Lalu Lintas dan Kecelakaan) : polisi yang bekerja pada bagian ini bertugas menangani segala bentuk kecelakaan lalu lintas yang terjadi dengan menggola tempat kejadian perkara.

B. Komitmen Orgsanisasi

1. Definisi Komitmen Organisasi

Setiap organisasi berusaha mencapai tujuan dengan segenap sumber daya manusia yang dimiliki oleh karena tujuan sumber daya manusia dalam organisasi harus dijaga agar selaras dengan tujuan organisasi. Organisasi juga memerlukan

sumber daya manusia yang memiliki kompetensi, kemampuan dan keterampilan dan melaksanakan tugas dan tidaklah pentingnya memiliki komitmen kuat pada organisasi. Dengan demikian diharapkan sumber daya manusia dalam organisasi dapat memiliki kontribusi yang terbaik (Wibowo, 2014)

Menurut Kritner dan Kinicki (2010), komitmen adalah kesepakatan untuk melakukan sesuatu untuk diri sendiri, individu lain, kelompok atau organisasi. Sedangkan komitmen organisasional mencerminkan tingkatan keadaan dimana individu mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan terikat pada tujuannya. Adapun dari Jurnal Proceeding PESAT Vol.2, Spector mengatakan, dalam organisasi komitmen kerja melibatkan keterikatan individu terhadap pekerjaannya. Jadi, komitmen kerja merupakan sebuah variabel yang mencerminkan derajat hubungan yang dianggap dimiliki oleh individu terhadap pekerjaan tertentu dalam organisasi.

Sedangkan dari Streers dan Porter (1988) mengemukakan bahwa komitmen merupakan suatu keadaan individu dimana individu menjadi sangat terikat oleh tindakannya. Melalui tindakan ini akan menimbulkan keyakinan yang menunjang aktivitas dan keterlibatannya, komitmen organisasi sebagai kekuatan yang bersifat relatif dari individu dalam mengidentifikasi keterlibatan kedalam organisasi. Komitmen organisasi ditandai dengan tiga hal, yaitu penerimaan terhadap nilai dan tujuan organisasi, kesiapan dan kesediaan untuk berusaha dengan sungguh-sungguh atas nama organisasi dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi.

Sejalan dengan pendapat Luthans (2006) komitmen organisasi paling sering didefinisikan sebagai berikut:

- 1.Keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu
2. Keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi
3. Keyakinan tertentu, dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi.

Dengan kata lain, hal ini merupakan suatu sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan di mana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan.

Meyer dan Allen (1991) merumuskan suatu definisi mengenai komitmen dalam berorganisasi sebagai suatu konstruk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi. Berdasarkan definisi tersebut anggota yang memiliki komitmen terhadap organisasinya akan lebih dapat bertahan sebagai bagian dari organisasi dibandingkan anggota yang tidak memiliki komitmen terhadap organisasi

Dari beberapa definsi diatas dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah perasaan atau sikap loyalitas seorang pekerja terhadap organisasi yang tercermin pada perilakunya dengan aktif berpartisipasi sehingga tujuan dan misi perusahaan/organisasi dapat tercapai dengan baik dan dengan alasan apapun tetap bertahan pada organisasinya.

2. Aspek Komitmen Organisasi

Komitmen organisasional adalah hubungan emosional dengan organisasi, yang ditandai oleh 3 parameter utama dalam sikap individu terhadap organisasi, yaitu identifikasi, keterlibatan, dan loyalitas hal tersebut diungkapkan oleh (Steers, 1988)

- a. Rasa identifikasi, yang mewujudkan dalam bentuk kepercayaan terhadap organisasi, dapat dilakukan dengan memodifikasi tujuan organisasi, sehingga mencakup beberapa tujuan pribadi para karyawan ataupun dengan kata lain perusahaan memasukkan pula kebutuhan dan keinginan karyawan dalam tujuan organisasinya sehingga akan membuahkan suasana saling mendukung diantara para karyawan dengan organisasi. Lebih lanjut, suasana tersebut akan membawa karyawan dengan rela menyumbangkan sesuatu bagi tercapainya tujuan organisasi, karena karyawan menerima tujuan organisasi yang dipercayai telah disusun demi memenuhi kebutuhan pribadi mereka.
- b. Keterlibatan atau partisipasi karyawan dalam aktivitas-aktivitas keorganisasian juga penting untuk diperhatikan karena adanya keterlibatan karyawan menyebabkan mereka akan mau dan senang bekerjasama baik dengan pimpinan ataupun dengan sesama teman kerja. Salah satu cara yang dapat dipakai untuk memancing keterlibatan karyawan adalah dengan memancing partisipasi mereka dalam berbagai kesempatan pembuatan keputusan, yang dapat menumbuhkan keyakinan pada karyawan bahwa telah diputuskan adalah merupakan keputusan bersama.

- c. Loyalitas, karyawan terhadap organisasi memiliki makna kesediaan seorang untuk melanggengkan hubungan dengan organisasi, kalau perlu dengan mengorbankan kepentingan pribadinya tanpa mengharapkan apapun. Kesediaan karyawan untuk mempertahankan diri bekerja dalam organisasi adalah hal yang penting dalam menunjang komitmen karyawan terhadap organisasi dimana mereka bekerja. Hal ini dapat diupayakan bila karyawan merasakan adanya keamanan dan keputusan didalam organisasi tempat ia bergabung.

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti menyimpulkan bahwa aspek-aspek dalam komitmen organisasi terdiri dari identifikasi, keterlibatan dan loyalitas karyawan terhadap organisasi atau perusahaannya.

Menurut Meyer dan Allen (dalam Wirawan, 2014) mengemukakan model komitmen organisasi yang terdiri dari tiga komponen, adalah :

- a. Komitmen afektif (*affective commitment*), yaitu keterkaitan emosional positif pegawai terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Para pegawai secara afektif melibatkan dirinya dengan tujuan organisasi dan mengidentifikasinya dengan tujuan-tujuan organisasi.
- b. Komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*). Komitmen berkelanjutan adalah komponen kebutuhan (*need*) atau memperoleh (*gains*) versus kehilangan (*loses*) bekerja dalam organisasi. Sudut bertaruh atau invesment adalah memperoleh dan kehilangan yang mungkin terjadi bila seseorang berada atau meninggalkan suatu

organisasi. Orang mungkin komit terhadap organisasi sebab ia mempersepsikan biaya tinggi jika kehilangan keanggotaan organisasi.

- c. Komitmen normatif (*normative commitment*). Dalam komitmen organisasi ini seorang individu tetap bekerja dan menjadi organisasi karena perasaan kewajiban moral. Komitmen ini biasanya lebih terikat dari luar pengalaman yang bersifat langsung. Misalnya hal tersebut juga merefleksikan suatu norma terinternalisasi, yang dikembangkan sebelum organisasi melalui keluarga atau melalui proses sosialisasi lainnya bahwa seseorang loyal kepada organisasi, memiliki kehangatan, pemilikan, kebanggaan, kesenangan, kebahagiaan dan lainnya dan tindakan tersebut benar dan harus dilakukan.

Berdasarkan uraian diatas, komitmen organisasi terdiri dari tiga komponen yang mempunyai cirinya masing-masing yaitu perasaan setia, menginternalisasi semua nilai dan kerugian yang akan timbul akibat meninggalkan organisasi serta keinginan untuk mempertahankan diri sebagai anggota organisasi.

3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Luthans (2006) mengatakan bahwa komitmen ditentukan oleh variabel personal dan variabel organisasi.

- a. Variabel personal meliputi; usia, kedudukan dalam organisasi, dan disposisi seperti efektivitas positif atau negatif dan kontrol atribusi baik internal maupun eksternal.

- b. Variabel organisasi meliputi rancangan tugas pekerjaan dan gaya kepemimpinan supervisor.

Strauss dan Sayles (1996) mengemukakan empat faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi antara lain :

- a. Faktor personal, misalnya usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, kepuasan kerja, kesejahteraan psikologis, rasa aman dan kepribadian,
- b. Karakteristik pekerjaan, misalnya lingkup jabatan, tantangan dalam pekerjaan, konflik peran, tingkat kesulitan dalam pekerjaan,
- c. Karakteristik struktur, misalnya besar kecilnya organisasi, bentuk organisasi, kehadiran serikat pekerja, dan tingkat pengendalian yang dilakukan organisasi terhadap karyawan.
- d. Pengalaman kerja. Pengalaman kerja seorang karyawan sangat berpengaruh terhadap tingkat komitmen karyawan pada organisasi. Karyawan yang baru beberapa tahun bekerja dan karyawan yang sudah puluhan tahun bekerja dalam organisasi tentu memiliki tingkat komitmen yang berlainan

Sedangkan Steers dan Porter (1988) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah :

- a. Karakteristik personal yaitu hal-hal yang berhubungan dengan faktor-faktor personal yang terdapat didalam diri individu seperti, pendidikan, dorongan berprestasi, masa kerja dan usia, dsb

- b. Karakteristik kerja yaitu hal-hal yang didalamnya terdapat tantangan kerja, umpan balik, stres kerja, identifikasi tugas, kejelasan peran, pengembangan diri, karir dan tanggung jawab.
- c. Karakteristik organisasi yaitu hal-hal yang berhubungan dengan situasi didalam organisasi yang meliputi tingkat partipasi dalam pengambilan keputusan.
- d. Sifat dan kualitas pekerjaan yang meliputi pengalaman pekerjaan individu.

Dari beberapa uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen pada organisasi meliputi faktor internal (karakteristik pribadi, harapan pengembangan karir, kesejahteraan psikologis, rasa senang terhadap pekerjaan, kepercayaan pada organisasi, dan lain-lain) dan faktor-faktor eksternal (karakteristik pekerjaan, lingkungan kerja, gaji/tunjangan, dan lain-lain).

4. Ciri-ciri Individu yang Berkomitmen

Karakteristik karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi kepada organisasi menurut Mowday, Porter dan Streers (dalam Liche, 1999) antara lain memiliki keyakinan yang kuat terhadap organisasi serta menerima tujuan dan nilai organisasi, memiliki keinginan yang kuat untuk bekerja dan bertahan dalam organisasi. Penelitian membuktikan bahwa individu dan tim yang berkomitmen terhadap tujuan dan nilai yang dimiliki organisasi, akan memiliki moral yang tinggi, tingkat *turnover* yang rendah, absensi yang rendah, meningkatkan kepuasan kerja dan meningkatkan produktivitas.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa individu yang memiliki komitmen yang tinggi perilakunya terikat dengan organisasi yang tetep setia terhadap kepetingan organisasi.

C. Stres Kerja

1. Definisi Stres

Stres adalah tuntutan-tuntutan eksternal mengenai seseorang, misalnya objek-objek dalam lingkungan atau suatu stimulus yang secara objektif adalah berbahaya. Stres juga bisa diartikan sebagai tekanan, ketegangan atau gangguan tidak menyenangkan yang berasal dari luar diri seseorang. (Charles D. Spielberger (dalam Rivai dan Mulyadi, 2003).

Selanjutnya Luthans (2005) mendefinisikan stres sebagai respon adaptif terhadap situasi eksternal yang menghasilkan penyimpangan fisik, psikologis, dan atau perilaku pada anggota organisasi. Sementara Fincham dan Rhodes (dalam Munandar, 2001) mendefinisikan stres sebagai hasil dari tidak/kurang adanya kecocokan antara orang (dalam arti kepribadiannya, bakatnya, dan kecakapannya) dan lingkungannya, yang mengakibatkan ketidakmampuannya untuk menghadapi berbagai tuntutan terhadap dirinya secara efektif.

Jenis stres terbagi dua yaitu (1) *Eustress* adalah stres yang bersifat sehat, positif, dan konstruktif (bersifat membangun). Hal tersebut termasuk kesejahteraan individu dan juga organisasi yang diasosiasikan dengan pertumbuhan, fleksibilitas, kemampuan adaptasi, dan tingkat *performance* yang tinggi. (2) *Distress*, hasil dari respon terhadap stres yang bersifat tidak sehat,

negatif, dan destruktif (bersifat merusak). Hal tersebut termasuk konsekuensi individu dan juga organisasi seperti penyakit kardiovaskular dan tingkat ketidakhadiran (*absenteesime*) yang tinggi, yang diasosiasikan dengan keadaan sakit, penurunan, dan kematian (Quick dan Quick, 1984 dalam Rivai dan Mulyadi, 2013).

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan stres merupakan respon yang dihadapi individu akibat tuntutan – tuntutan dari lingkungan yang bersifat internal maupun eksternal yang berdampak pada perilaku individu yang meliputi keadaan *distress* (respon negatif terhadap stres) dan *eustress* (respon positif terhadap stres).

2. Definisi Stres Kerja

Manusia merupakan anggota lebih dari satu kelompok sosial. Dalam melakukan kegiatan di setiap kelompok seperti lingkungan kerja manusia dapat mengalami stres. Stres yang dialami sebagai hasil kegiatannya di setiap kelompok seperti lingkungan kerja yang saling menunjang dan menguatkan. Stres yang dialami di lingkungan kerja dapat dikatakan sebagai stres kerja.

Munandar (2001), mengatakan stres kerja adalah respon individu terhadap stressor yang ada pada pekerjaan yang dapat menyebabkan seseorang tidak berfungsi optimal. Reaksi yang dapat terjadi yaitu dapat berupa reaksi fisik, psikologis atau tingkah laku. Sementara menurut Beehr dan Newman (dalam Luthans, 2005) mendefinisikan stres kerja sebagai suatu kondisi yang muncul dari

interaksi antara manusia dan pekerjaan serta dikarakterisasikan oleh perubahan manusia yang memaksa mereka untuk menyimpang dari fungsi normal mereka.

Akibat adanya stres kerja tersebut yaitu orang menjadi *nervous*, merasakan kecemasan yang kronis, meningkatkan ketegangan pada emosi, proses berfikir dan kondisi fisik individu. Selain itu, sebagai hasil dari adanya stres kerja karyawan mengalami beberapa gejala yang dapat mengancam dan mengganggu pelaksanaan kerja mereka, seperti : mudah marah dan agresi, tidak dapat relaks, emosi yang tidak stabil, sikap tidak mau bekerja sama, perasaan tidak mampu terlibat, dan kesulitan dalam masalah tidur (Rivai dan Mulyadi, 2013).

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa terjadinya stres kerja dikarenakan tuntutan dari lingkungan pekerjaan, penyesuaian diri pada individu terhadap kondisi yang dialaminya dimana hasilnya tidak dapat dipastikan. Namun demikian jika yang kita alami berubah menjadi *eustress* maka akan memberikan dampak positif pada individu.

3. Faktor – Faktor Penyebab Stres Kerja

Menurut Luthans (2006) menyebutkan bahwa penyebab stres (*stressor*) terdiri dari empat hal yaitu :

1. *Extra organizational stressor*, yang terdiri dari perubahan sosial teknologi, keluarga, relokasi, keadaan ekonomi dan keuangan, ras dan kelas, dan keadaan komunitas/ tempat tinggal.
2. *Organizational stressors*, yang terdiri dari kebijakan organisasi , struktur

organisasi , keadaan fisik dalam organisasi dan proses yang terjadi dalam organisasi.

3. *Group stressors*, yang terdiri dari kurangnya kebersamaan dalam grup, kurangnya dukungan sosial, serta adanya konflik intraindividu, interpersonal, dan intergroup.
4. *Individual stressors*, yang terdiri dari konflik dan ketidakjelasan peran, serta disposisi individu seperti pola keribadian tipe A, kontrol personal, *learned helplessness*, *self- efficacy*, dan daya tahan psikologis.

Menurut Dwiyantri (dalam Rivai dan Mulyadi, 2013) terdapat dua faktor penyebab atau sumber munculnya stres atau stres kerja, yaitu faktor lingkungan kerja dan faktor personal,. Faktor lingkungan kerja dapat berupa kondisi fisik, manajemen kantor maupun hubungan sosial dilingkungan pekerjaan. Sedangkan faktor personal bisa berupa tipe kepribadian, peristiwa/pengalaman pribadi maupun kondisi sosial-ekonomi keluarga dimana pribadi berada dan mengembangkan diri. Betapun faktor kedua tidak secara langsung berhubungan dengan kondisi pekerjaan, namun karena dampak yang ditimbulkan pekerjaan cukup besar, maka faktor pribadi ditempatkan sebagai sumber atau penyebab munculnya stres. Secara umum dikelompokkan sebagai berikut, (Dwiyantri dalam Rivai dan Mulyadi, 2013) :

- a. Tidak adanya dukungan sosial. Artinya, stres akan cenderung muncul pada para karyawan yang tidak mendapat dukungan dari lingkungan sosial mereka. Dukungan sosial disini bisa berupa dukungan dari lingkungan pekerjaan maupun lingkungan keluarga. Banyak kasus menunjukkan bahwa

para karyawan yang mengalami stres kerja adalah mereka yang tidak dapat dukungan (khususnya moral) dari keluarga, seperti orang tua, mertua, anak, teman, dan sebagainya. Begitu juga ketika seseorang tidak memperoleh dukungan dari rekan kerjanya (baik pimpinan maupun bawahan) akan cenderung lebih mudah terkena stres. Hal ini disebabkan oleh tidak adanya dukungan sosial yang menyebabkan ketidaknyamanan menjalankan pekerjaan dan tugasnya.

- b. Tidak adanya kesempatan berpartisipasi dalam pembuatan keputusan di kantor. Hal ini berkaitan dengan hak dan kewenangan seseorang dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya. Banyak orang mengalami stres kerja ketika mereka tidak dapat memutuskan persoalan yang menjadi tanggung jawab dan kewenangannya. Stres kerja juga bisa menjadi ketika seorang karyawan tidak dilibatkan dalam pembuatan keputusan yang menyangkut dirinya.
- c. Pelecehan seksual. Yakni, kontrak atau komunikasi yang berhubungan atau dikontotasikan berkaitan dengan seks yang tidak diinginkan. pelecehan seksual ini bisa dimulai dari yang paling kasar seperti memegang bagian badan yang sensitif, mengajak kencan dan sebagainya sampai yang paling halus berupa rayuan, pujian bahkan senyuman yang tidak pada konteksnya. Dari banyak kasus pelecehan seksual yang sering menyebabkan stres kerja adalah perlakuan kasar atau penganiayaan fisik dari lawan jenis dan janji promosi jabatan namun tak kunjung terwujud hanya karena wanita. Stres akibat pelecehan seksual banyak terjadi pada

Negara yang tingkat kesadaran warga (khususnya wanita) terhadap persamaan jenis kelamin cukup tinggi, namun tidak ada undang-undang yang melindunginya, Baron dan Greenberg (dalam Rivai dan Mulyadi, 2013).

- d. Kondisi lingkungan kerja. Kondisi lingkungan kerja fisik ini bisa berupa suhu yang terlalu panas, terlalu dingin, terlalu sesak, kurang cahaya, dan sebagainya. Ruangan yang terlalu panas menyebabkan ketidaknyamanan seseorang dalam menjalankan pekerjaannya, begitu juga ruangan yang terlalu dingin. Panas tidak hanya dalam pengertian temperatur udara, tetapi juga sirkulasi atau arus udara. Di samping itu, kebisingan juga member andil tidak kecil munculnya stres kerja, sebab beberapa orang sangat sensitif pada kebisingan dibandingkan yang lain, Munchinsky (dalam Rivai dan Mulyadi, 2013).
- e. Manajemen yang tidak sehat. Banyak orang yang stres dalam pekerjaannya ketika gaya kepemimpinan para manajemennya cenderung neurotis, yakni seorang pemimpin yang sangat sensitive, tidak percaya orang lain (khususnya bawahannya), perfeksionis, terlalu mendramatisir suasana hati atau peristiwa sehingga mempengaruhi pembuatan keputusan di tempat kerja. Situasi kerja atasan selalu mencurigai bawahan, membesarkan peristiwa/kejadian yang semestinya sepele dan sebagainya, seseorang tidak akan leluasa menjalankan pekerjaannya, hingga akhirnya menimbulkan stres, Minner (dalam Rivai dan Mulyadi, 2013).

- f. Tipe kepribadian. Seseorang dengan kepribadian tipe A cenderung mengalami stres dibandingkan kepribadian tipe B. Beberapa ciri kepribadian tipe A ini adalah sering merasa diburu-buru dalam menjalankan pekerjaannya, tidak sabaran, konsentrasi pada lebih dari satu pekerjaan pada waktu yang sama, cenderung tidak puas terhadap hidup (apa yang diraihinya), cenderung berkompetisi dengan orang lain meskipun dalam situasi atau peristiwa yang non kompetitif. Dengan begitu bagi pihak perusahaan akan selalu mengalami dilemma ketika mengambil pegawai dengan kepribadian tipe A. Sebab, di satu sisi akan memperoleh hasil yang bagus dan pekerjaan mereka, namun di sisi lain perusahaan akan mendapatkan pegawai yang mendapat risiko serangan/sakit jantung, Minner (dalam, Rivai dan Mulyadi).
- g. Peristiwa/pengalaman pribadi. Stres kerja sering disebabkan pengalaman pribadi yang menyakitkan, kematian pasangan, perceraian, sekolah, anak, sakit atau gagal sekolah, kehamilan tidak diinginkan, peristiwa traumatis atau menghadapi masalah (pelanggaran) hukum. Banyaknya kasus menunjukkan bahwa tingkat stres paling tinggi terjadi pada seseorang yang ditinggal mati pasangannya, sementara yang paling rendah disebabkan oleh perpindahan tempat tinggal. Di samping itu, ketidakmampuan memenuhi kebutuhan sehari-hari, kesepian, perasaan tidak aman, juga termasuk kategori ini, Baron dan Greenberg (dalam Rivai dan Mulyadi, 2013).

Munurut Munandar (2001) faktor-faktor dipekerjaan yang dapat

menimbulkan stres kerja antara lain :

1. Faktor – faktor intrinsik dalam pekerjaan

- a. Termasuk dalam kategori ini ialah tuntutan fisik yang meliputi: (1) bising : merupakan sumber stres yang menyebabkan peningkatan dari kesiagaan dan ketidakseimbangan psikologis kita. Kondisi demikian dapat menimbulkan kecelakaan dengan tidak mendengar suara- suara peringatan; (2) vibrasi(getaran) merupakan sumber stres yang meningkatkan taraf *catecholamine*, dan perubahan dari fungsinya seseorang secara psikologikal dan neourlogical. Kondisi kerja yang tidak menyenangkan karena adanya getaran dinilai sebagai pembangkit stres oleh 37% dari pekerja, (3) *hygiene*. Lingkungan yang kotor dan tidak sehat merupakan pembangkit stres. Kondisi berdebu dan kotor, akomodasi pada waktu istirahat yang kurang baik, juga toilet yang kurang memadai dinilai oleh para pekerja sebagai faktor tinggi pembangkit stres.
- b. Tuntutan Tugas meliputi kategori : (1) Kerja *shift*/ kerja malam. Para pekerja *shift* lebih sering mengeluh tentang kelelahan dan gangguan perut daripada pekerja pagi dan siang yang berpengaruh terhadap emosional dan biologikal karena gangguan ritme *circadian* dari tidur/ daur keadaan bangun (*Wake cycle*), pola suhu dan ritme pengeluaran adrenalin. (2) beban kerja. Beban kerja terlalu berlebih dan beban kerja terlalu sedikit merupakan pembangkit stres. (3) Pengahayatan terhadap resiko dan bahaya. Resiko dan bahaya digandengkan dengan suatu

jabatan tertentu merupakan sumber dari stres.

2. Peran Individu dalam Organisasi

Setiap tenaga kerja bekerja sesuai dengan perannya dalam organisasi. Ketidak berfungsinya peran merupakan pembangkit stres yang meliputi (1) Konflik peran. Pertentangan antara tugas – tugas yang harus dilakukan dan tanggung jawab yang dimiliki seseorang dimana tugas yang ia lakukan menurut pandangannya bukan merupakan bagian dari pekerjaannya yang bertentangan secara nilai- nilai dan keyakinan pribadi sewaktu melaksanakan tugas pekerjaannya. (2) Ketaksaan Peran. Dimana tugas – tugas yang harus dijalankan dalam pekerjaan tidak jelas tujuannya, kesamaran tanggung jawab, ketidakjelasan tentang prosedur kerja serta kurangnya balikan dari unjuk- kerja pekerjaan.

4. Pengembangan Karir

Pengembangan karir merupakan stres yang potensial yang mencakup ketidakpastian pekerjaan, promosi berlebihan, dan promosi yang kurang.

5. Hubungan dalam Pekerjaan

Jika pekerja tidak memiliki hubungan yang baik dengan pemimpin, teman dapat menimbulkan stres dalam kerja hal ini berkaitan dengan kesulitan dengan mendelegasikan tanggung jawabnya kepada para bawahannya.

6. Struktur dan Iklim Organisasi

Bagaimana para tenaga kerja mempersepsikan kebudayaan, kebiasaan dan iklim dari organisasi adalah penting dalam memahami sumber- sumber stres potensial sebagai hasil dari beradanya mereka dalam

organisasi.

7. Tuntutan dari Luar Organisasi

Berbagai tuntutan dari luar organisasi seperti lingkungan keluarga yang bertentangan dengan lingkungan organisasi / instansi yang merupakan tekanan pada individu dalam pekerjaannya.

8. Ciri – ciri individu

Tipe Kepribadian Individu dengan segala nilai – nilai yang dianutnya memiliki reaksi yang berbeda dalam menghadapi stres.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa faktor – faktor penyebab stres kerja yaitu : faktor intrinsik pekerjaan yang meliputi; tuntutan fisik dan tuntutan tugas, peran individu dalam organisasi, pengembangan karir, hubungan dalam pekerjaan, struktur dan iklim organisasi, tuntutan dari luar organisasi dan ciri – ciri individu.

4. Gejala Stres Kerja

Beehr dan Newman (dalam Rivai&Mulyadi, 2013) mengkaji ulang beberapa kasus tentang stres pekerjaan dan menyimpulkan tiga gejala stres pada individu :

1. Gejala psikologis

Gejala psikologis yaitu masalah emosi dan kognitif di antaranya adalah kecemasan, ketegangan, kebosanan dan ketidakpuasan kerja, penarikan diri dandepresi, komunikasi yang tidak efektif, keletihan, kemurungan dan kurang bersemangat, penurunan fungsi intelektual, kehilangan konsentrasi dan spontanitas, serta menurunnya rasa percaya diri.

2. Gejala fisiologis

Akibat stres pada fisiologis mudah dikenali, ada sejumlah penyakit yang disinyalir karena orang tersebut mengalami stres yang cukup tinggi dan berkepanjangan, di antaranya adalah meningkatnya denyut jantung, tekanan darah dan potensi terkena penyakit jantung, gangguan gastrointestinal (misalnya gangguan lambung), gangguan pernapasan, sakit kepala, sakit pinggang dan ketegangan pada otot, gangguan tidur, kelelahan secara fisik dan kemungkinan mengalami sindrom kelelahan yang kronis (*chronic Fatigue Syndrom*). rusaknya imun tubuh, termasuk resiko tinggi kemungkinan terkena kanker.

3. Gejala Perilaku

Akibat stres bisa dikenali dari perilaku, yaitu kinerja rendah dengan menunda dan menghindari pekerjaan, naiknya tingkat kecelakaan kerja, meningkatnya penggunaan obat-obatan, perilaku sabotase dalam pekerjaan, perilaku makan yang tidak normal sebagai bentuk pelampiasan, salah dalam mengambil keputusan, tingkat absensi kerja tinggi, dan agresi di tempat kerja serta meningkatnya perilaku beresiko tinggi seperti menyetir dengan tidak hati-hati dan berjudi.

Sementara menurut Braham yang dikutip Rivai dan Mulyadi (2013), gejala stres dapat berupa tanda-tanda :

1. Fisik, yaitu sulit tidur, sakit kepala, sulit buang air besar, adanya gangguan pencernaan, radang usus, kulit gatal-gatal, punggung terasa sakit, urat -

urat pada bahu dan leher terasa tegang, keringat berlebih, berubah selera makan, tekanan darah tinggi atau serangan jantung, kehilangan energi.

2. Emosional, yaitu marah – marah, mudah tersinggung dan terlalu sensitive, gelisah dan cemas, suasana hati mudah berubah – ubah, sedih, mudah menangis dan depresi, gugup, agresif terhadap orang lain dan mudah bermusuhan serta mudah menyerang dan kelesuan mental.
3. Intelektual, yaitu mudah lupa, kacau pikirannya, daya ingat menurun, sulit untuk berkonsentrasi, suka melamun berlebihan, fikiran hanya dipenuhi satu fikiran saja.
4. Interpersonal, yaitu acuh dan mendiamkan orang lain, kepercayaan pada orang lain menurun, mudah mengingkari janji pada orang lain, senang mencari kesalahan orang lain atau menyerang dengan kata- kata, menutup diri secara berlebihan , dan mudah menyelaakan orang lain.

Dari beberapa uraian di atas, peneliti menyimpulkan bahwa gejala- gejala stres antara lain adalah gejala fisik, emosional, intelektual dan interpersonal.

D. Hubungan antara Stres Kerja dengan Komitmen Organisasi

Streers dan Porter (1998) mengemukakan bahwa komitmen merupakan suatu keadaan individu dimana individu menjadi sangat terikat oleh tindakannya.

Melalui tindakan ini akan menimbulkan keyakinan yang menunjang aktivitas dan keterlibatannya, komitmen organisasi sebagai kekuatan yang bersifat relatif dari individu dalam mengidentifikasi keterlibatan kedalam organisasi. Komitmen

organisasi ditandai dengan tiga hal, yaitu penerimaan terhadap nilai dan tujuan organisasi, kesiapan dan kesediaan untuk berusaha dengan sungguh-sungguh atas nama organisasi dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi.

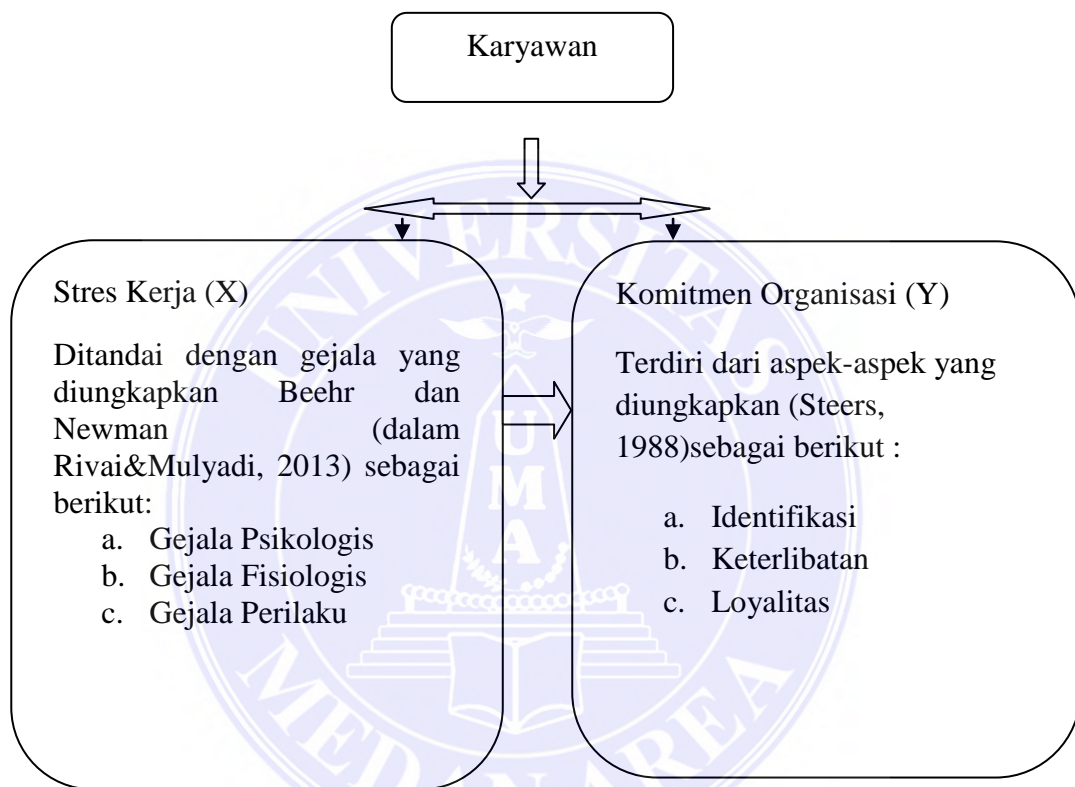
Komitmen organisasi diakibatkan oleh banyak faktor, dimana penelitian ini akan melihat faktor stres kerja. Menurut Steers dan Porter (1988) stres kerja merupakan bagian dari karakteristik kerja yang mana pada karakteristik kerja terdapat berbagai kondisi kerja yang dapat memicu stres kerja seperti tantangan kerja, umpan balik, identifikasi tugas, kejelasan peran, tanggung jawab dan sebagainya yang juga merupakan faktor intrinsik dalam pekerjaan.

Seperti juga yang diungkapkan oleh Munandar (2001) bahwa faktor intrinsik dalam pekerjaan merupakan faktor yang dapat menimbulkan stres kerja yang terkandung didalamnya adalah beban kerja terlalu berlebih atau terlalu sedikit merupakan pembangkit stres. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mathieu dan Zajac (1990) menemukan bahwa kelebihan beban kerja memiliki korelasi yang negatif dengan komitmen organisasi. Kesemua hal ini dapat menimbulkan stres pada pekerjaan. Stres kerja adalah respon individu terhadap stresor yang ada pada pekerjaan yang dapat menyebabkan seseorang tidak berfungsi optimal.

Selain itu Lopopolo (2000) menjalankan kajian kepada 273 ahli terapi fisik di rumah sakit mendapati bahwa ternyata stres mempunyai pengaruh yang negatif terhadap kepuasan dan komitmen terhadap organisasi. Berdasarkan penjelasan

diatas dapat disimpulkan bahwa terdapat keterkaitan antara stres kerja dengan komitmen organisasi pada individu dalam bekerja

E. Kerangka Konseptual



F. Hipotesis

Ada hubungan negatif antara *stres kerja* dengan *komitmen organisasi* pada *polisi lalu lintas*. Dengan asumsi semakin tinggi stres kerja maka komitmen organisasi menurun begitu pula sebaliknya semakin rendah stres kerja maka komitmen organisasi akan meningkat.