

**GAMBARAN STRES KERJA PADA ANGGOTA POLRI DI KOTA
PADANGSIDIMPUAN**

SKRIPSI

*Diajukan kepada Fakultas Psikologi Universitas Medan area guna memenuhi
salah satu syarat Gelar sarjana Psikologi*

Oleh

**RADA PUTRI FADHILAH HARAHAP
188600118**



**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA**

MEDAN

2023

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 15/5/23

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)15/5/23

SKRIPSI

**GAMBARAN STRES KERJA PADA ANGGOTA POLRI DI KOTA
PADANGSIDIMPUAN**

dipersiapkan dan disusun oleh
Rada Putri Fadhilah Harahap
188600118

telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
pada tanggal 21 Maret 2023

Susunan Dewan Penguji

Pembimbing Utama

(Arif Fachrian, S.Psi, M.Psi)

Dewan Penguji I

(Doli Maulana Gama Samudera Lubis, S.Psi, M.Psi)

Dewan Penguji II

(Khairuddin, S.Psi, M.Psi)

Dewan Penguji III

(Endang Haryati, S.Psi, M.Psi)

Skripsi ini diterima sebagai salah satu
persyaratan untuk memperoleh gelar sarjana
Tanggal 21 Maret 2023

Kepala Bagian

(Arif Fachrian, S.Psi, M.Psi)

Mengetahui

Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area

(Hasanudin, Ph. D)

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 15/5/23

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Rada Putri Fadhilah Harahap

NPM : 18.860.0118

Program Studi : Ilmu Psikologi

Fakultas : Psikologi

Jenis karya : Skripsi


Menyatakan bahwa dalam dokumen ilmiah Skripsi ini tidak terdapat bagian karya ilmiah lain yang telah diajukan untuk memperoleh gelar akademik di suatu lembaga Pendidikan Tinggi, dan juga tidak terdapat karya atau pendapat yang penuh ditulis atau diterbitkan oleh orang/lembaga lain, kecuali yang secara lengkap dalam daftar pustaka.

Dengan demikian saya menyatakan bahwa dokumen ilmiah ini bebas dari unsur-unsur plagiasi dan apabila dokumen ilmiah Skripsi ini di kemudian hari terbukti merupakan plagiasi dari hasil karya penulis lain dan/atau dengan sengaja mengajukan karya atau pendapat yang merupakan hasil karya penulis lain, maka penulis bersedia menerima sanksi akademik dan/atau sanksi hukum yang berlaku.



Medan, 21 Maret 2023

Peneliti


Rada Putri Fadhilah Harahap
(188600118)

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK

Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Rada Putri Fadhilah Harahap
NPM : 18.860.0118
Program Studi : Ilmu Psikologi
Fakultas : Psikologi
Jenis karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area Hak Bebas Royalti Noneksklusif (Non-exclusive Royalty-Free Right) atas karya ilmiah saya yang berjudul : GAMBARAN STRES KERJA PADA ANGGOTA POLRI DI KOTA PADANGSIDIMPUAN, beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir/skripsi/tesis saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya

Dibuat di : Medan

Pada Tanggal : 21 Maret 2023

Yang menyatakan



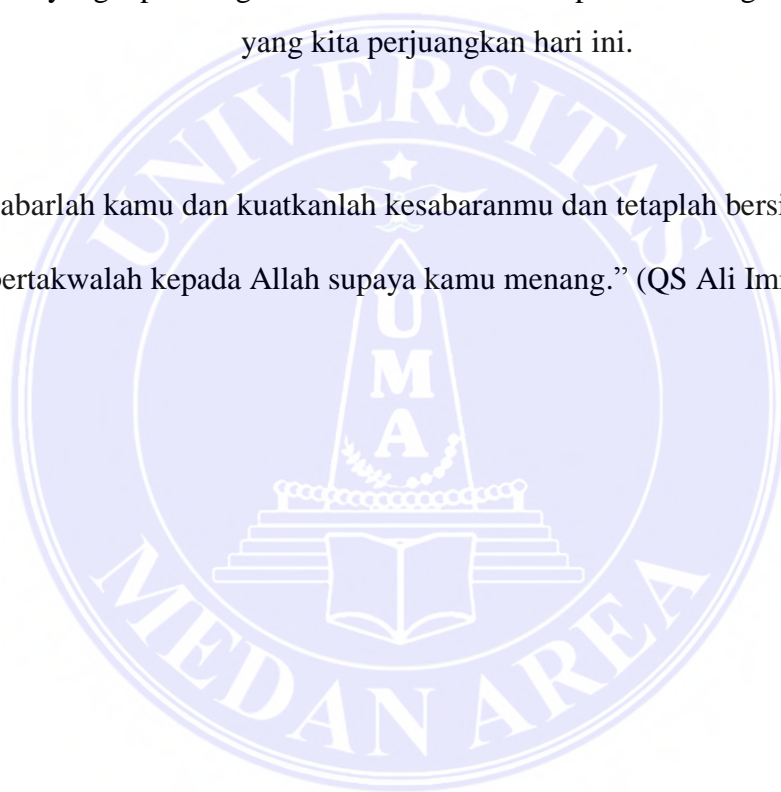
(Rada Putri Fadhilah Harahap)

MOTTO

“Only you can change your life. Nobody else can do it for you”

Orang lain gak akan bisa paham *struggle* dan masa sulitnya kita, yang mereka ingin tahu hanya bagian *succes stories*. Berjuanglah untuk diri sendiri walaupun gak ada yang tepuk tangan. Kelak kita di masa depan akan sangat dengan apa yang kita perjuangkan hari ini.

“Bersabarlah kamu dan kuatkanlah kesabaranmu dan tetaplah bersiap siaga dan bertakwalah kepada Allah supaya kamu menang.” (QS Ali Imran:200)



KATA PENGANTAR

Segala puji syukur saya ucapkan atas kehadiran Tuhan Yang Maha Esa yang senantiasa melimpahkan rahmat-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini. Adapun maksud dan tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui “Gambaran Stres Kerja terhadap Anggota Polri di kota Padangsidempuan”. Peneliti menyadari bahwa keberhasilan dalam menyelesaikan skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan, bantuan dan kerjasama yang baik dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini, peneliti mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Drs. H Erwin Siregar, M.BA, selaku ketua Yayasan H. Agus Salim Universitas Medan Area.
2. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng., M.Sc selaku Rektor Universitas Medan Area.
3. Bapak Hasanuddin, Ph, D selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
4. Bapak Arif Fachrian, S.Psi, M.Psi selaku dosen pembimbing yang selalu memberikan bimbingan dan arahan dengan penuh kesabaran kepada peneliti untuk menyelesaikan skripsi ini.
5. Ibu Endang Haryati, S.Psi, M.Psi selaku Ketua dalam sidang meja hijau, terimakasih bu, karena telah meluangkan waktu dan memberikan saran yang sangat bermanfaat untuk penelitian saya.

6. Bapak Khairuddin, S.Psi ,M.Psi selaku dosen pembimbing, yang sudah meringankan waktunya untuk hadir dan memberikan saran terbaik bagi penulisan skripsi ini.
7. Bapak Doli Maulana Gama Samudera Lubis, S.Psi, M.Psi selaku sekretaris yang sudah meringankan waktunya untuk hadir dan menjadi notulen.
8. Polres Padangsidempuan yang sudah sangat membantu saya dalam menyelesaikan tugas akhir.
9. Bapak dan Ibu dosen yang telah mengajar dari awal perkuliahan semester hingga peneliti menyelesaikan mata kuliah dan studi akhir/skripsi di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
10. Orang tua terkasih, Papa peneliti Abdul Rahman Harahap dan Mama peneliti Aida Wida Wati Siregar yang telah mencukupkan segala sesuatu yang dibutuhkan peneliti, serta terus mendukung peneliti dalam doa disetiap saat dan semangat mulai dari awal perkuliahan sampai saat ini. Tak terlepas juga untuk saudara kandung peneliti Fieza Aqillah Harahap dan Tsarwah Fawwaz Harahap yang telah memberikan dukungan doa, semangat bagi peneliti dalam mempersiapkan skripsi ini.
11. Terimakasih teruntuk pihak Polres Padangsidempuan Sat Reskrim yang telah memberikan kesempatan bagi penulis untuk melakukan penelitian skripsi ini, dan memperoleh data serta kepada Anggota Polri yang telah berpartisipasi membantu peneliti dalam memperoleh banyak informasi dan bersedia memberikan izin untuk melakukan penelitian skripsi.

12. Terimakasih Kepada Sahabat peneliti Vio, Mika, Elisa, Friska ,Alda dan Lingga yang selalu menjadi tempat berpulangnya peneliti di setiap keadaan yang telah dilalui peneliti.
13. Seluruh teman-teman kelas C1 dan seluruh rekan stambuk 2018 kampus 1 UMA yang tidak bisa peneliti sebutkan satu-satu namanya.
14. Semua pihak yang telah membantu peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini, yang mana namanya tidak dapat disebutkan satu persatu dalam ucapan terimakasih ini. Untuk itu peneliti mengucapkan maaf yang sebesarbesarnya.

Peneliti menyadari masih banyak hal yang bisa dikembangkan dalam penelitian ini, untuk itu kritik dan saran yang membangun akan diterima. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat terutama bagi pembaca.

Medan 21 Maret 2023

Peneliti

DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN	i
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI	ii
HALAMAN PERNYATAAN PUBLIKASI	iii
HALAMAN MOTTO	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	x
ABSTRAK	xi
ABSTRACT	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	5
C. Batasan Masalah	5
D. Rumusan Masalah	6
E. Tujuan Penelitian	6
F. Manfaat Penelitian.....	6
1. Manfaat Teoritis.....	6
2. Manfaat Praktis	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	8
A. Stres Kerja	8
1. Pengertian Stres Kerja	8
2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja	9
3. Aspek- Aspek Yang Mempengaruhi Stres Kerja.....	15
4. Gejala Stres Kerja	17
B. Kepolisian.....	18
1. Pengertian Kepolisian	18
2. Tugas Dan Fungsi Polri	20
3. Jenis – Jenis Fungsi Dan Formasi Pada Kepolisian.....	22
C. Gambaran Stres Kerja.....	24
D. Kerangka Konseptual	27
BAB III METODE PENELITIAN	28
A. Jenis Penelitian	28
B. Identifikasi Variabel Penelitian	28
C. Defenisi Operasional Variabel	28
D. Subjek Penelitian	29
1. Populasi.....	29
2. Sampel	29
3. Teknik Pengambilan Sampel	29

E. Metode Pengumpulan Data	30
F. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur.....	31
1. Validitas Alat Ukur	31
2. Reliabilitas Alat Ukur	31
G. Metode Analisis Data	32
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	33
A. Orientasi Kancan Penelitian	33
B. Persiapan Penelitian.....	35
C. Pelaksanaan Penelitian	37
D. Analisis Data Dan Hasil Penelitian	37
E. Pembahasan	43
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	48
A. Simpulan.....	48
B. Saran	48
DAFTAR PUSTAKA	50
LAMPIRAN.....	54

DAFTAR TABEL

Tabel I	Distribusi Skala Sebelum Uji Coba.....	36
Tabel II	Distribusi Skala Setelah Uji Coba	38
Tabel III	Tabel Uji Reliabilitas	38
Tabel IV	Tabel Uji Normalitas.....	39
Tabel V	Rangkuman Hasil Analisis Deskriptif Stres Kerja.....	40
Tabel VI	Rangkuman Hasil Analisis Aspek Fisik.....	41
Tabel VII	Rangkuman Hasil Analisis Aspek Psikis	42
Tabel VIII	Rangkuman Hasil Analisis Aspek Perilaku	43

Gambaran Stress Kerja Personil Satuan Polisi di Kota Padangsidempuan

RADA PUTRI FADHILAH HARAHAP
188600118

Abstrak

Penelitian ini adalah untuk mengetahui gambaran stress kerja pada personil di kota padangsidempuan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode dengan pendekatan kuantitatif deskriptif. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 75 orang satuan personil Polisi. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah total sampling. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode skala, yaitu skala *likert*. Teknik analisis data yang dipakai dalam penelitian ini adalah teknik analisis univariat. Stress kerja adalah merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang. Stres kerja dalam penelitian ini diukur berdasarkan aspek yaitu : aspek fisik, aspek psikis, aspek prilaku. Berdasarkan hasil analisis deskriptif Stres Kerja pada Anggota Polri di Kota Padangsidempuan didapatkan nilai rata-rata aspek fisik sebesar 33,53 atau 33%, aspek fisik mengukur perubahan metabolisme sehingga dapat mempengaruhi keadaan fisiologis individu. Nilai rata-rata aspek psikis sebesar 32,84 atau 32%, aspek psikis mengukur pekerjaan dapat menimbulkan ketidakpuasan dalam pekerjaan. Aspek perilaku sebesar 35,35 atau 35%. Aspek prilaku mengukur perilaku dalam kehidupan pribadi akan muncul pada pekerja.

Kata Kunci: Stres kerja, Polisi

Description of the Work Stress of the Padangsidempuan City Police Unit Personnel

RADA PUTRI FADHILAH HARAHAP
188600118

Abstract

This research is to find out the description of work stress on Padangsidempuan City Police personnel. The research method used is a method with a descriptive quantitative approach. The population in this study were 75 police personnel units. The sampling technique used in this research is total sampling. The method used in this study is the scale method, namely the Likert scale. The data analysis technique used in this study is a univariate analysis technique. Work stress is a condition of tension that affects one's emotions, thoughts and physical condition. Work stress in this study was measured based on aspects, namely: physical aspects, psychological aspects, behavioral aspects. Based on the results of a descriptive analysis of Job Stress on Police Members at the Padangsidempuan City Police, an average physical aspect value of 33.53 or 33%, the physical aspect measures changes in metabolism so that it can affect an individual's physiological state. The average value of the psychological aspect is 32.84 or 32%, the psychological aspect of measuring work can cause dissatisfaction at work. The behavioral aspect is 35.35 or 35%. The behavioral aspect measuring behavior in personal life will appear in workers.

Keywords: Work stress, Police

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Polisi sebagai penegak hukum dituntut untuk bersikap tegas, etis, profesional dan konsisten dalam tindakan yang dilakukan. Polisi dituntut untuk selalu siap siaga dalam waktu 24 jam. Polisi harus selalu siap walaupun diluar dari jam tugas, yaitu kapan saja Polisi dibutuhkan atau mendapatkan perintah dari atasan anggota Polisi harus selalu siap siaga. Tugas Polisi ada dua yaitu, tugas kantor dan tugas lapangan yaitu pengaturan, penjagaan, pengawalan, patroli, penegakan dan penyuluhan. Tugas-tugas oleh Polisi sudah diatur dalam undang-undang kepolisian nomor 2 tahun 2002 dan memiliki batasan dalam setiap tugasnya.

Pada kenyataannya banyak polisi yang sering mengalami beberapa kondisi yang tidak sesuai dengan apa yang diharapkan dalam ruang lingkup pekerjaannya. Hal ini dapat disebabkan karena adanya keterbatasan lapangan pekerjaan dan juga dapat terjadi karena adanya serangkaian tuntutan yang berkaitan dengan pekerjaan hal ini menyebabkan stres pada pekerjaan.

Stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan (Mangkunegara 2005). Stres kerja muncul akibat tuntutan pekerjaan yang tidak seimbang dengan kemampuan seseorang. Stres kerja dapat mempengaruhi efektivitas kinerja seseorang dan dapat menghambat seseorang dalam menunjukkan performansi kerja yang maksimal. Stres kerja juga berpengaruh terhadap kinerja Polisi terlebih lagi pekerjaan yang diemban oleh

seorang Polisi tidaklah mudah. Polisi harus bekerja dalam waktu 24 jam dalam artian seorang Polisi harus siap siaga dalam waktu tersebut dan dalam kondisi apapun. Stres kerja yang tidak dapat di kontrol dapat menimbulkan kerugian bagi banyak pihak baik itu kerugian secara materil dan non materil. Oleh sebab itu perlu adanya perhatian khusus yang diberikan, begitu juga dengan Polisi agar kinerjanya kembali produktif.

Bekerja sebagai polisi merupakan pekerjaan yang dipenuhi dengan pemicu stres yang tinggi dan peristiwa traumatis karena sering dihadapkan dengan bahaya fisik serta menyaksikan peristiwa yang membahayakan orang lain seperti kekerasan, situasi pelecehan dan melihat mayat (Andersen et al., 2015; Chopko, Palmieri, & Adams, 2018; Juniarly & Hadjan, 2012; Violanti et al., 2017). Menurut keterangan dari IPW (*Indonesia Police Watch*), pada tahun 2015, dua orang polisi yang melakukan percobaan bunuh diri dan lima polisi bunuh diri. Di tahun 2016 terdapat peningkatan jumlah polisi bunuh diri menjadi tiga belas polisi dan lima polisi yang melakukan percobaan bunuh diri. Kemudian di tahun 2017 terjadi penurunan kembali yaitu sebanyak tujuh orang polisi yang melakukan bunuh diri (Sopia, 2018).

Padahal seperti yang kita ketahui bahwa sebelum diterima menjadi petugas kepolisian, mereka tentunya harus lulus ujian kesehatan fisik dan psikologis sebelum dipekerjakan. Oleh karena itu polisi tentu memulai karir dengan fisik dan mental yang sehat. Akan tetapi, persepsi masyarakat bahwa petugas polisi harus menjadi figur otoritas yang kuat dan pemecah masalah dapat mempengaruhi

kondisi mental karena harus siap untuk menangani situasi apa pun (Kaplan et al., 2018).

Pada kenyataannya, masih ada aparat POLRI yang tidak siap menghadapi menjalani pekerjaan dan tugasnya. Anggota Polri bagian reskim yang dalam pelaksanaan tugas di lapangan sering sekali mendapatkan kendala-kendala dan hambatan-hambatan baik internal maupun eksternal. Hambatan-hambatan tersebut di antaranya adalah *deadline* kerja yang mendesak. Gambaran stres kerja sering terlihat: dari kemampuan dalam mengingat atau mengerjakan sesuatu. Ketika pikiran dipenuhi dengan rasa khawatir, melakukan sesuatu dapat berujung pada stres. Pikiran akan menjadi tidak fokus dan mudah teralih. Akibatnya akan dapat melakukan kesalahan fatal pada pekerjaan, kesalahan yang membahayakan (baik untuk diri sendiri maupun orang lain) dan membuat kerugian (baik untuk diri sendiri atau perusahaan). Selanjutnya ditandai dengan performa kerja yang buruk. Ketika mengalami stres (apa pun penyebabnya) tentu mengerjakan sesuatu menjadi tidak bersemangat, terlebih jika tidak mendapatkan dukungan moral dari orang terdekat. Kurangnya motivasi dapat berdampak pada performa kerja yang buruk dan membuat seseorang menjadi tidak produktif.

Observasi pada satuan personil polisi polres Padangsidimpuan peneliti melihat beberapa personil yang kurang semangat saat bekerja seperti melamun, meninggalkan tugas saat di jam kerja, sensitive dan cenderung menyendiri dibandingkan berada bersama anggota lainnya. Selain mengobservasi peneliti juga melakukan wawancara pada satuan Personil Polisi polres padangsidimpuan. Pada kutipan wawancara dari beberapa satuan personil polisi polres padangsidimpuan.

“Berada di kantor membuat aku enggak nyaman, rasanya mau pulang pun enggak enak, di kantor pun bawaan sumpek aja, kayak enggak tau apalagi yang harus dikerjakan” (wawancara satuan personil polisi polres 19 Desember 2022)

“Hadir di kantor ini ya ngabisin waktu ajalah, mau kekk manalagi, pening pun enggak ada solusinya memang, mau tidak mau harus bisa dihadapi, walaupun kadang liat kawan kayak mau di makan aja” (wawancara satuan personil polisi polres padangsidempuan 19 Desember 2022)

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi peneliti diperoleh personil polres Padangsidempuan menunjukkan bahwa stress kerja yang ditandai dari tiga aspek menurut Beehr dan Newman (dalam Luthans, 2005) yaitu: aspek fisik. Stres dapat menyebabkan perubahan metabolisme sehingga dapat mempengaruhi keadaan fisiologis individu. Umumnya gejala fisik yang tampak pada pekerja dapat berupa seperti : migrain, sakit pada punggung, kram otot, susah tidur, lelah, gangguan pencernaan dan pernafasan.

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. Sumber stres atau stressor merupakan tindakan, situasi, atau peristiwa yang menempatkan tuntutan khusus terhadap seseorang (Ivancevich, Konopaske, dan Matteson 2005). Selanjutnya aspek psikis, stres yang berkaitan dengan pekerjaan dapat menimbulkan ketidak puasan dalam pekerjaan. Hal ini adalah efek psikologis

yang jelas dan paling sederhana. Namun, stres muncul pada keadaan psikis pada pekerja misalnya: mudah lupa, susah berkonsentrasi, sukar mengambil keputusan. Termasuk juga gejala emosional seperti mudah marah. Aspek selanjutnya adalah perilaku. Gejala stres yang berkaitan dengan perilaku dalam kehidupan pribadi akan muncul pada pekerja seperti: tidak dapat berhubungan akrab dengan orang lain, tidak dapat mempercayai orang lain, menarik diri, tidak punya kontrol hidup, membuat tujuan yang tidak realistis, *self esteem* rendah, dan mudah bertengkar. Sedangkan dalam kehidupan pekerjaan, para pekerja akan mengalami hal-hal seperti kehilangan kreativitas, sering absen, tidak ada inisiatif, dan tidak dapat bekerja sama dengan orang lain.

Dari uraian kecemasan di atas dapat dilihat adanya stress kerja pada anggota polri yang tidak teratasi yang dapat menghambat kinerja anggota polri dalam pencapaian tugas dan tanggung jawabnya.

B. Identifikasi Masalah

Akibat atau dampak dari stres itu sendiri yaitu dampak subjektif (kecemasan, agresi, kebosanan, depresi, kelelahan, frustrasi, kehilangan kesabaran, rendah diri, gugup dan merasa kesepian), dampak perilaku (kecendrungan mendapatkan kecelakaan, alkohol, menyalah gunakan obat-obatan, emosi yang tiba-tiba meledak, makan berlebihan, merokok berlebihan, perilaku yang mengikuti kata hati, ketawa dan gugup), dampak kognitif (ketidakmampuan mengambil keputusan yang jelas, konsentrasi yang buruk, rentang perhatian yang pendek, sangat peka terhadap kritik, dan rintangan mental, dampak psikologis

(meningkatkan kadar gula, meningkatkan denyut jantung dan tekanan darah, kekeringan di mulut, berkeringat, membesarnya pupil mata dan tubuh panas dingin; dampak organisasi (keabsenan, pergantian karyawan, rendahnya produktivitas, ketersaingan dari rekan kerja, ketidakpuasan kerja, menurunnya keterikatan dan kesetiaan terhadap organisasi).

C. Batasan Masalah

Adapun Batasan masalah pada penelitian ini stress kerja yang dialami satuan Personil Polres Padangsidempuan secara fisik, psikologis maupun perilaku, Namun pada penelitian ini membatasi masalahnya pada Personil Polisi Reskrim Padangsidempuan.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana gambaran stress kerja Personil Satuan Polisi di Kota Padangsidempuan?

E. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui gambaran stress kerja pada personil di kota padangsidempuan.

F. Manfaat Penelitian

a. Manfaat Teoritis :

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu Psikologi, terutama yang berkaitan dengan Psikologi klinis, Psikologi Industri dan Organisasi, serta Psikologi Sosial yaitu dengan memberikan informasi mengenai stress kerja yang di alami Satuan Personil Polisi di Kota Padangsidempuan.

b. Manfaat Praktis :

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat menjadikan manfaat praktis untuk bisa menjadi masukan bagi personil dan pihak manajemen kepada Kepolisian Republik Indonesia khususnya Satuan Polres Padangsidempuan dalam upaya memberi solusi pada personil yang mengalami stress kerja .

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Stres Kerja

1. Pengertian Stres Kerja

Menurut Sarafino (2012) mengatakan bahwa stres sebagai keadaan yang dimana seseorang merasa tidak cocok dengan situasi secara fisik maupun psikologi dan sumbernya berasal dari biologi serta sistem sosial. Stres juga dapat dikatakan sebagai suatu keadaan atau kondisi yang muncul akibat ketidakmampuannya seorang yang mengalami stres dalam menghadapi stresor baik yang nyata maupun yang tidak nyata, antara keadaan dan sumber daya biologis, psikologis, dan sosial yang ada pada orang tersebut (Hardjana, 2014).

Pendapat lain dipaparkan oleh Lazarus dan Folkman (1984) yang menyatakan stres merupakan suatu interaksi antara seseorang dengan lingkungannya yang membahayakan dirinya baik secara langsung maupun tidak langsung. Stres kerja merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang (Siagian, 2007). Reaksi yang dapat terjadi yaitu dapat berupa reaksi fisik, psikologis, ataupun tingkah laku. Stres kerja adalah sesuatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan (Rivai 2004). Menurut Robbins (2008) stres adalah suatu kondisi dinamis di mana seorang individu dihadapkan pada peluang, tuntutan, atau sumber daya yang terkait dengan apa yang dihasratkan oleh

individu itu dan hasilnya dipandang tidak pasti dan penting. Nursyamsi (2012) mengungkapkan bahwa stres kerja adalah reaksi kerja terhadap karakteristik lingkungan yang akan dihadapi oleh karyawan, termasuk di dalamnya ancaman dan rasa tidak nyaman bekerja pada suatu organisasi.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa stress kerja adalah merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang.

2. Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja

Faktor yang mempengaruhi stres kerja menurut Dwiyanti, 2001 adalah:

- a. Tidak adanya dukungan sosial. Artinya, stress akan cenderung muncul pada para karyawan yang tidak mendapat dukungan dari lingkungan sosial mereka. Dukungan sosial di sini bisa berupa dukungan dari lingkungan pekerjaan maupun lingkungan keluarga. Banyak kasus menunjukkan bahwa para karyawan mengalami stres kerja adalah mereka yang tidak mendapat dukungan khususnya moral dari keluarga, seperti orang tua mertua anak teman dan sebagainya.
- b. Begitu juga ketika seseorang tidak memperoleh dukungan dari rekan kerja 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.

- c. 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 terjadi ketika seseorang karyawan tidak dilibatkan dalam pembuatan keputusan yang menyangkut dirinya.
- d. Pelecehan seksual. faktor ini meliputi kontak atau komunikasi yang berhubungan atau dikontakkan berkaitan dengan seks yang tidak diinginkan. Pelecehan seksual ini bisa dimulai dari yang paling kasar seperti memegang bagian badan yang sensitif, mengajak kencan dan semacamnya sampai yang paling halus berupa Rayuan, pujian bahkan senyuman yang tidak pada konteksnya. Dari banyak kasus pelecehan seksual yang sering menyebabkan stress kerja adalah perlakuan kasar atau penganiayaan fisik dari lawan jenis dan janji promosi jabatan namun tak kunjung terwujud hanya karena wanita. Stress akibat tulisannya soal banyak terjadi pada negara yang tingkat kesadaran warganya terhadap persamaan jenis kelamin cukup tinggi namun tidak ada undang-undang yang melindunginya (Baron dan Greenberg, 2011).
- e. Kondisi lingkungan kerja. Kondisi lingkungan kerja fisik ini bisa berupa suhu yang terlalu panas, terlalu dingin, terlalu sesak, kurang cahaya, dan semacamnya. Ruangan yang terlalu panas menyebabkan ketidaknyamanan seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya, begitu juga ruangnya

terlalu dingin. Anas tidak hanya dapat pengertian temperatur udara, tetapi juga sirkulasi atau arus udara. Disamping itu kebisingan juga memberi Andil tidak kecil munculnya stres kerja, sebab beberapa orang sangat sensitif pada kebisingan dibandingkan yang lain (Muchinsky, 2014).

- f. Manajemen yang tidak sehat. Banyak orang yang stress dalam pekerjaannya ketika gaya kepemimpinan para manajernya cenderung neurotic, yakni seseorang pemimpin yang sangat sensitif, tidak percaya orang lain khususnya bawahan, perfeksionis, terlalu mendera hati sir suasana hati atau peristiwa sehingga mempengaruhi pembuatan keputusan di tempat kerja. Situasi kerja atasan selalu mencurigai bawahan, membesarkan peristiwa atau kejadian yang tidak semestinya sepele atau semacamnya, seseorang akan tidak luasa menjalankan pekerjaannya hingga akhirnya menimbulkan stress kerja (Minner, 2015).
- g. Tipe kepribadian. Seseorang dengan tipe kepribadian A cenderung mengalami stres dibandingkan kepribadian B berbagai ciri kepribadian ini adalah sering merasa di buru buru dalam melaksanakan pekerjaannya, tidak sabar, konsentrasi pada lebih dari satu pekerjaan pada waktu yang sama, cenderung tidak puas terhadap lingkungan hidup ataupun yang diraihnya, cenderung berkompetensi dengan orang lain meskipun dalam situasi atau peristiwa yang non kompetitif. Dengan begitu bagi pihak perusahaan akan selalu mengalami dilema 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 mendapatkan resiko serangan atau sakit jantung (Minner, 2015).

- h. Peristiwa atau pengalaman pribadi. Kerja sering Sebabkan pengalaman pribadi yang menyakitkan kematian pasangan, sekolah, anak sakit, atau gagal sekolah, kehamilan yang tidak diinginkan, peristiwa traumatis yang dapat menghalangi karyawan dalam menghadapi masalah ataupun pelanggaran hukum. Banyak kasus menunjukkan bahwa tingkat stres paling tinggi terjadi pada seseorang yang ditinggal mati pasangannya, sementara yang paling rendah disebabkan oleh perpindahan tempat tinggal. Disamping itu, ketidakmampuan memenuhi kebutuhan sehari-hari, kesepian, perasaan tidak aman, juga termasuk kategori ini (Baron dan Greenberg, 2015).

Menurut Luthans (2015) menyebutkan bahwa faktor yang mempengaruhi stres terdiri dari empat hal yaitu:

- a. *Extra Organizational stressor*, yang terdiri dari perubahan sosial teknologi, keluarga, relokasi, keadaan ekonomi dan keuangan, ras dan kelas dan keadaan tempat tinggal.
- b. *Group stressors*, yang terdiri dari kurangnya kebersamaan dalam grup, kurangnya dukungan sosial, serta adanya konflik intraindividu, interpersonal, dan intergroup.

- c. *Individual Stressor*, yang terdiri dari konflik dan ketidakjelasan peran, serta disposisi individu seperti pola kepribadian tipe A, kontrol personal, *learned helplessness*, *self-efficacy*, dan daya tahan psikologis.

Menurut Munandar (2011) faktor-faktor yang dapat menimbulkan stress kerja antara lain :

a. Faktor-faktor intrinsik dalam pekerjaan

Termasuk dalam kategori ini adalah tuntutan fisik yang meliputi :

- 1) Bising : merupakan sumber stres yang menyebabkan peningkatan dari ketidakseimbangan psikologis. Kondisi demikian menimbulkan kecelakaan dengan tidak mendengar suara-suara peringatan.
- 2) *Vibrasi* (getaran) : merupakan sumber stres yang meningkatkan taraf *catecholamine*, dan perubahan dari berfungsinya seseorang secara psikologikal dan neurological. Kondisi kerja yang tidak menyenangkan karena adanya getaran dinilai sebagai pembangkit stres oleh 37% dari pekerja.
- 3) *Hygine*, lingkungan yang kotor dan tidak sehat merupakan pembangkit stres. Kondisi berdebu, kotor dan akomodasi waktu istirahat yang kurang baik, juga toilet yang kurang memadai dinilai oleh para pekerja sebagai faktor tinggi pembangkit stres.

b. Beban kerja meliputi kategori.

- 1) Kerja *shift*/kerja malam. Para pekerja *shift* lebih sering mengeluh tentang kelelahan dan gangguan perut dari pada pekerja pagi dan

siang yang berpengaruh terhadap emosional dan biologikal karena gangguan ritme circadian dari tidur/keadaan bangun (*wake cycle*), pola suhu ritme pengeluaran adrenalin.

- 2) Beban kerja. Beban kerja yang terlalu berat, berlebih dan beban kerja yang terlalu sedikit merupakan pembangkit stres.
- 3) Pengahayatan terhadap resiko dan bahaya. Resiko dan bahaya jabatan tertentu merupakan sumber dari stres.

c. Peran Individu dalam Organisasi

Setiap tenaga kerja bekerja sesuai dengan perannya dalam organisasi. Ketidak berfungsiannya peran merupakan pembangkit stres.

d. Pengembangan karir

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

e. 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.

f. 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 berdayanya mereka dalam organisasi.

g. 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.

h. 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 yang mempengaruhi stres kerja menurut Luthans (2006) meliputi: *extra organizational stressor, group stressors, individual stressor*. Faktor selanjutnya yang mempengaruhi stress kerja menurut Munandar (2011) meliputi: faktor intrinsik pekerjaan, beban kerja, peran individu, pengembangan karir, hubungan dalam pekerjaan, struktur organisasi, tuntutan dari luar organisasi dan ciri-ciri individu.

3. Aspek – aspek yang Mempengaruhi Stres Kerja

Beehr dan Newman (dalam Luthans, 2005) mengklasifikasikan 3 aspek yang mempengaruhi stres kerja yaitu :

a. Aspek Fisik

Stres dapat menyebabkan perubahan metabolisme sehingga dapat mempengaruhi keadaan fisiologis individu. Umumnya gejala fisik yang tampak pada pekerja dapat berupa seperti : migrain, sakit pada punggung, kram otot, susah tidur, lelah, gangguan pencernaan dan pernafasan.

b. Aspek Psikis

Stres yang berkaitan dengan pekerjaan dapat menimbulkan ketidakpuasan dalam pekerjaan. Hal ini adalah efek psikologis yang jelas dan paling sederhana. Namun, stres muncul pada keadaan psikis pada pekerja misalnya: mudah lupa, susah berkonsentrasi, sukar mengambil keputusan. Termasuk juga gejala emosional seperti mudah marah.

c. Aspek Perilaku

Gejala stres yang berkaitan dengan perilaku dalam kehidupan pribadi akan muncul pada pekerja seperti: tidak dapat berhubungan akrab dengan orang lain, tidak dapat mempercayai orang lain, menarik diri, tidak punya kontrol hidup, membuat tujuan yang tidak realitis, *self esteem* rendah, dan mudah bertengkar. Sedangkan dalam kehidupan pekerjaan, para pekerja akan mengalami hal-hal seperti kehilangan kreativitas, sering absen, tidak ada inisiatif, dan tidak dapat bekerja sama dengan orang lain.

Aspek stres kerja menurut Cooper (dalam Novianto, dkk 2014) yaitu:

- a. Kondisi Pekerjaan, yaitu Jadwal bekerja.
- b. Stres karena peran, yaitu ketidakjelasan peran.
- c. Faktor interpersonal, yaitu kurangnya perhatian manajemen terhadap karyawan. Perkembangan karier, yaitu keamanan pekerjaannya.
- d. Struktur organisasi, yaitu ketidakterlibatan dalam membuat keputusan.
- e. Tampilan rumah-pekerjaan, yaitu Stres karena memiliki dua pekerjaan.

Berdasarkan uraian tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa aspek stress kerja dapat diklasifikasikan menjadi 3 kategori yaitu : fisik, psikologis dan perilaku. Aspek fisik dapat berupa gejala-gejala fisiologis seperti gangguan pencernaan, gangguan pernafasan, *hipertensi*. Aspek psikis dapat berupa gejala-gejala emosional seperti panik, gelisah, depresi. Aspek perilaku dapat berhubungan dengan kehidupan pribadi dan kehidupan pekerjaan.

4. Gejala Stres Kerja

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

a. Gejala Psikologis

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

b. 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 pada lambung), gangguan pernapasan, sakit kepala, sakit

pinggang, dan ketegangan pada otot, gangguan pada tidur, kelelahan secara fisik dan kemungkinan mengalami sindrom kelelahan yang kronis (*chronic fatigue syndrome*), rusaknya imun tubuh, termasuk resiko tinggi kemungkinan terkena penyakit kanker.

c. Gejala Perilaku

Akibat stres bisa dikenali dari perilaku, yaitu kinerja yang rendah, menurun, menunda dan menghindari dari 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 mengemudi tidak berhati-hati dan berjudi.

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

B. Kepolisian

1. Pengertian Kepolisian

Menurut Satjipto Raharjo polisi merupakan alat negara yang bertugas memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, memberikan pengayoman, dan memberikan perlindungan kepada masyarakat. Selanjutnya Satjipto Raharjo yang mengutip pendapat Bitner menyebutkan bahwa apabila hukum bertujuan untuk menciptakan ketertiban dalam masyarakat, diantaranya

melawan kejahatan. Akhirnya polisi yang akan menentukan secara konkrit apa yang disebut sebagai penegakan ketertiban (Satjipto Rohardjo, 2009).

Pengertian berkaitan dengan polisi yang disadur melalui ketentuan Pasal 2 Undang-Undang No 2 tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia menyebutkan, fungsi kepolisian adalah salah satu fungsi pemerintahan negara di bidang pemeliharaan keamanan dan ketertiban masyarakat, penegakan hukum, perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat. melalui undang-undang kepolisian negara republik Indonesia dalam hal ini adalah undang-undang nomor 2 tahun 2002 dalam Pasal 1 Ayat (1) disebutkan bahwa, “Kepolisian adalah segala hal ihwal yang berkaitan dengan fungsi dan lembaga polisi sesuai dengan peraturan perundangundangan.” Selanjutnya Pasal 5 Undang-Undang Kepolisian Negara Republik Indonesia disebutkan bahwa:

- a. Kepolisian Negara Republik Indonesia merupakan alat negara yang berperan dalam memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, menegakkan hukum, serta memberikan perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat dalam rangka terpeliharanya keamanan dalam negeri.
- b. Kepolisian Negara Republik Indonesia adalah Kepolisian Nasional yang merupakan satu kesatuan dalam melaksanakan peran sebagaimana dimaksud dalam ayat (1). Dalam melaksanakan tugas satuan kepolisian republik Indonesia di bagi menjadi beberapa jenis formasi teknis berdasarkan fungsi kinerja dari masing-masing bagian teknis tersebut.

Adapun beberapa formasi tersebut adalah Lantas, Binmas, Intel, Reskrim, Sabhara, Polisi air dan udara, satuan brimob.

Menurut uraian di atas polisi merupakan alat negara yang bertugas memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, memberikan pengayoman, dan memberikan perlindungan kepada masyarakat.

2. Tugas Dan Fungsi Polri

POLRI adalah sebagai agen penegak hukum dan pembina keamanan dan ketertiban di masyarakat. Konsep tugas, fungsi dan peran POLRI yang bersumber dari landasan yang masih relevan namun masih perlu diorientasikan dengan perkembangan masyarakat.

Fungsi Kepolisian yang ditetapkan dalam UU No. 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian sebagai berikut:

- a. Pasal 2 UU No. 2 Tahun 2002 fungsi Kepolisian adalah : “salah satu fungsi pemerintahan negara di bidang pemeliharaan kemanan dan ketertiban masyarakat, penegak hukum, perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat”.
- b. Pasal 5 ayat (1) UU No. 2 Tahun 2002, “Kepolisian Negara Republik Indonesia merupakan alat negara yang berperan dalam memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, menegakkan hukum, serta memberikan perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat dalam rangka terpeliharanya keamanan dalam negeri”.

Dalam rangka melaksanakan ketentuan-ketentuan dalam Pasal 5 UU No. 2 Tahun 2002, maka sesuai dengan Pasal 13 UU No. 2 Tahun 2002, Kepolisian Negara mempunyai tugas pokok:

- a. Memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat;
- b. Menegakkan hukum; dan
- c. Memberikan perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat.

Pasal 14 UU No. 2 Tahun 2002, mengatur mengenai pelaksanaan tugas pokok sesuai yang dimaksud Pasal 13 UU No. 2 Tahun 2002, bertugas:

- a. Melaksanakan pengaturan, penjagaan, pengawalan, dan patroli terhadap kegiatan masyarakat dan pemerintah sesuai kebutuhan;
- b. Menyelenggarakan segala kegiatan dalam rangka menjamin keamanan, ketertiban, dan kelancaran lalu lintas di jalan;
- c. Membina masyarakat untuk meningkatkan partisipasi masyarakat, kesadaran hukum masyarakat serta ketaatan warga masyarakat terhadap hukum dan peraturan perundang-undangan;
- d. Turut serta dalam pembinaan hukum nasional;
- e. Memelihara ketertiban dan menjamin keamanan umum;
- f. Melakukan koordinasi, pengawasan, dan pembinaan teknis terhadap kepolisian khusus, penyidik pegawai negeri sipil, dan bentuk-bentuk pengawasan swakarsa;

- g. Melakukan penyelidikan dan penyidikan terhadap semua tindak pidana sesuai dengan hukum acara pidana dan perundangundangan lainnya.
- h. Menyelenggarakan identifikasi kepolisian, kedokteran kepolisian, laboratorium forensik dan psikologi kepolisian untuk kepentingan tugas kepolisian.
- i. Melindungi keselamatan jiwa raga, harta benda, masyarakat, dan lingkungan hidup dari gangguan ketertiban dan/atau bencana termasuk memberikan bantuan dan pertolongan dengan menjunjung tinggi hak asasi manusia.
- j. Melayani kepentingan warga masyarakat untuk sementara sebelum ditangani oleh instansi dan/atau pihak berwenang.
- k. Memberikan pelayanan kepada masyarakat sesuai dengan kepentingan dalam lingkup tugas kepolisian.
- l. Melaksanakan tugas lain sesuai dengan perturan perundangundangan

Berdasarkan Uraian di atas tugas dan fungsi Polri adalah pemerintahan negara di bidang pemeliharaan kemanan dan ketertiban masyarakat, penegak hukum, perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat.

3. Jenis-Jenis Fungsi Dan Formasi Pada Kepolisian

a. Lantas

Satuan Lalu lintas dalam hal ini disebut Satlantas adalah salah satu formasi teknis satuan kepolisian yang bertugas untuk melakukan pelayanan berbasis

transportasi baik itu kendaraan bermotor, kendaraan pengangkut barang, maupun kendaraan pengemudi. Selain itu Satlantas juga bertindak sebagai satuan polisi yang bertugas dalam menegakkan hukum bidang lalu lintas yang mencakup penjagaan, pengaturan dan pengawalan patrol Seorang polisi lalu lintas harus memiliki kualitas-kualitas sikap yang baik di dalam menjalankan tugasnya supaya penegakan hukum dapat berjalan dengan baik. . Fungsi ini bertanggung jawab atas kelancaran, ketertiban, dan keamanan pengendara di jalan raya/umum.

b. Binmas

Unit Binmas bertugas melaksanakan pembinaan masyarakat meliputi kegiatan pemberdayaan Polmas, ketertiban masyarakat dan kegiatan koordinasi dengan bentuk-bentuk pengamanan swakarsa, serta kegiatan kerja sama dalam memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat.

c. Intel

Fungsi ini adalah mata dan telinganya lembaga kepolisian. Mereka mendengar dan melihat semua gejala dan keluhan-keluhan masyarakat mulai dari naiknya harga minyak tanah, sampai mungkin celetukan kecil teroris saat belanja bahan peledak. Mereka menghasilkan laporan informasi yang nantinya akan dialihkan kepada fungsi yang berkaitan untuk meredam supaya tidak meningkat menjadi ancaman faktual/nyata.

d. Reskrim

Fungsi ini akan bekerja apabila telah terjadi suatu tindak pidana. Mereka bertugas mengumpulkan barang bukti, yang bertujuan untuk mengungkap

kasus yang telah terjadi mulai dari awal sampai akhir. Setelah bukti terkumpul, mereka menangkap tersangka, kemudian bersama-sama alat bukti yang telah terkumpul, diserahkan ke Jaksa Penuntut Umum.

e. Sabhara

Adalah merupakan salah satu fungsi Opsnal Polri dibawah Babinkam Polri yang diberi tugas dan wewenang bersifat preventif. Fungsi Sabhara adalah salah satu fungsi pemerintah negara di bidang pemeliharaan keamanan dan ketertiban masyarakat penegakan hukum, perlindungan dan pengayoman sertapelayanan kepada masyarakat.

Berdasarkan Uraian di atas maka dapat disimpulkan fungsi pada kepolisian ada lima lantast,binmas,intel,reskrim, dan sabhara.

C. Gambaran Stres Kerja

Munandar (2001), mengatakan stres kerja adalah respon individu terhadap stressor yang ada pada pekerjaan yang dapat menyebabkan seseorang tidak berfungsi secara optimal. Reaksi yang dapat terjadi yaitu dapat berupa reaksi fisik, psikologis, ataupun tingkah laku. Sementara menurut Behr dan Newman (dalam Luthans,2006) mendefinisikan stres kerja sebagai suatu kondisi yang muncul dari interaksi antara manusia dan pekerjaan serta dikarakteristikkan oleh perubahan manusia yang memaksa mereka untuk menyimpang dari fungsi normal mereka.

Stres kerja adalah sesuatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan (Rivai 2004). Menurut Robbins (2008) stres adalah

suatu kondisi dinamis di mana seorang individu dihadapkan pada peluang, tuntutan, atau sumber daya yang terkait dengan apa yang dihasratkan oleh individu itu dan hasilnya dipandang tidak pasti dan penting.

Beehr dan Newman (dalam Luthans, 2005) aspek pertama yang mempengaruhi stres kerja adalah aspek fisik. Stres dapat menyebabkan perubahan metabolisme sehingga dapat mempengaruhi keadaan fisiologis individu. Umumnya gejala fisik yang tampak pada pekerja dapat berupa seperti : migrain, sakit pada punggung, kram otot, susah tidur, lelah, gangguan pencernaan dan pernafasan.

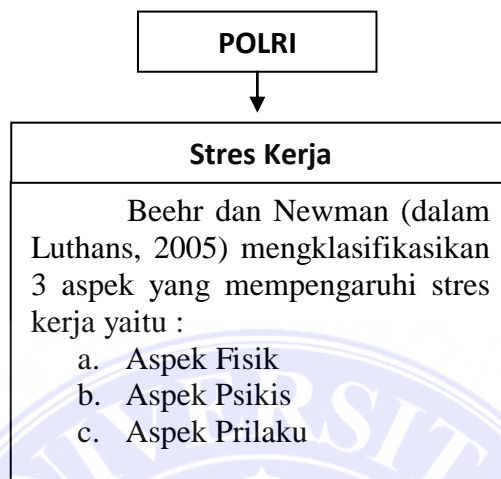
Aspek selanjutnya adalah aspek psikis, pada aspek ini stres yang berkaitan dengan pekerjaan dapat menimbulkan ketidak puasan dalam pekerjaan. Hal ini adalah efek psikologis yang jelas dan paling sederhana. Namun , stres muncul pada keadaan psikis pada pekerja misalnya : mudah lupa, susah berkonsentrasi, sukar mengambil keputusan. Termasuk juga gejala emosional seperti mudah marah.

Aspek terakhir adalah aspek prilaku, gejala stres yang berkaitan dengan perilaku dalam kehidupan pribadi akan muncul pada pekerja seperti : tidak dapat berhubungan akrab dengan orang lain, tidak dapat mempercayai orang lain, menarik diri , tidak punya kontrol hidup, membuat tujuan yang tidak realitis, *self esteem* rendah, dan mudah bertengkar. Sedangkan dalam kehidupan pekerjaan, para pekerja akan mengalami hal – hal seperti kehilangan kreativitas, sering absen, tidak ada inisiatif, dan tidak dapat bekerja sama dengan orang lain.

Adapun penelitian Fitryani (2021) penelitian ini menggunakan metode deskriptif analitik, dengan pengambilan sampel secara total sampling dan menggunakan kuesioner Survei Diagnosis Stres (SDS). Hasil penelitian menunjukkan responden didominasi tingkat stres sedang akibat ambiguitas peran, konflik peran, beban kerja, pengembangan karir dan tanggung jawab. Secara keseluruhan Kesimpulan dari hasil penelitian ini yaitu tingkat stres kerja yang dialami karyawan PT. Mulia Jaya Mandiri Balikpapan merupakan tingkat stres sedang yang mungkin dapat disebabkan oleh faktor stres lain. Penelitian selanjutnya diharapkan menambah variabel waktu kerja, masa kerja, bagian kerja, dan faktor beban kerja lain.

Penelitian lainnya Widiaty (2021) hasil penelitian menunjukkan sebanyak 24 karyawan (20,3%) tidak mengalami stres kerja, 89 karyawan (75,4%) mengalami stress kerja ringan, dan 5 karyawan (4,2%) mengalami stres kerja sedang. Sebagian besar karyawan di Proyek PLTGU Muara Tawar PT Utama Karya mengalami stres kerja ringan. Oleh karena itu, pekerja disarankan untuk menerapkan manajemen stres agar dapat mencegah stres sedini mungkin, memanfaatkan waktu istirahat dalam bekerja sebaik mungkin, dan melakukan interaksi sosial antar pekerja untuk terciptanya hubungan dalam pekerjaan yang baik.

D. Kerangka Konseptual



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Metode penelitian yang digunakan adalah metode dengan pendekatan kuantitatif deskriptif. Adapun penelitian kuantitatif deskriptif menurut Azwar (2009) penelitian dengan menggunakan pendekatan kuantitatif menekankan analisisnya pada data-data *numerical* (angka) yang diolah dengan metode statistika. Penelitian ini termasuk dalam penelitian non-eksperimen, dimana peneliti tidak memberikan perlakuan terhadap subjek penelitian.

B. Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel pada penelitian ini adalah Stres Kerja.

C. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Berdasarkan pengertian kecemasan dapat disimpulkan stress kerja adalah merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang. Stres kerja dalam penelitian ini diukur berdasarkan aspek yaitu : aspek fisik, aspek psikis, aspek prilaku.

D. Subjek Penelitian

1. Populasi

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono,2016:). Adapun populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 85 Anggota Polri Polres Padangsidempuan. Akan tetapi setelah dilakukan screening stress kerja maka di dapatkan jumlah populasi anggota yang stres sebanyak 75 orang. Adapun tabel dokumentasi populasi sebagai berikut:

No.	Pangkat	Jumlah
1.	Bripda	18
2.	Briptu	25
3.	Brigadir	24
4.	Bripka	8
Total		75

2. Sampel

Sugiyono (2016), sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki populasi. Sampel adalah bagian dari keseluruhan populasi yang diteliti, dijadikan responden dan dipandang sifat-sifatnya harus dapat mencerminkan keseluruhan populasi yang ada. Dalam pengkajian ini, sampel yang diperoleh dengan menggunakan metode sensus. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 75 orang dari populasi yang ada, pemilihan sampel dilakukan dengan mengedepankan persebaran struktur organisasi yang

ada, sehingga sampel akan mewakili dari masing-masing lapisan populasi yang ada.

3. Teknik Pengambilan sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Total Sampling. Menurut Sugiyono (2014), Total Sampling adalah teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi. Alasan mengambil total sampling karena mengingat jumlah populasi sama dengan jumlah sampel.

E. Metode Pengumpulan Data

Setiap teknik pengumpulan data, baik itu angket, wawancara, observasi maupun dokumentasi, sama-sama mempunyai kekurangan dan kelebihan masing-masing. Oleh karenanya untuk memperkecil kemungkinan ketidakakuratan dalam penelitian ini peneliti menggunakan beberapa teknik sekaligus dengan harapan antara yang satu dengan yang lainnya dapat saling melengkapi. Adapun metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode skala.

Pada penelitian ini teknik pengumpulan data diukur dengan menggunakan Skala Likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrument yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan (Sugiyono, 2013). Skala likert digunakan karena skala ini mudah dipahami sampel dan familiar.

Skala di atas disusun dengan 4 alternatif jawaban, skala likert digunakan dalam penelitian ini dikarenakan skala likert merupakan salah satu skala yang

tidak asing dan sudah di kenal sampel sehingga memudahkan untuk memahaminya. Adapun jawaban pada skala ini yaitu : Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS). Pernyataan favourable diberi rentangan nilai 4-1 dan pernyataan yang bersifat unfavourable diberi rentangan nilai 1-4.

F. Validitas Dan Reliabilitas Alat Ukur

a. Validitas

Validitas adalah Validitas berasal dari kata *validity* yang mempunyai arti sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurannya (Azwar 2006). Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan bahwa variabel yang diukur memang benar-benar variabel yang hendak diteliti oleh peneliti (Cooper dan Schindler, dalam Zulganef, 2006). Validitas berhubungan dengan suatu peubah mengukur apa yang seharusnya diukur. (Sugiharto dan Sitinjak, 2006). Validitas dalam penelitian menyatakan derajat ketepatan alat ukur penelitian terhadap isi sebenarnya yang diukur. Uji validitas adalah uji yang digunakan untuk menunjukkan sejauh mana alat ukur yang digunakan dalam suatu mengukur apa yang diukur. Instrument penelitian ini menggunakan validitas konstruk dengan program spss versi 21.

b. Reliabilitas

Reliabilitas adalah Reliabilitas berasal dari kata *reliability*. Pengertian dari *reliability* (reliabilitas) adalah keajegan pengukuran (Walizer, 2007). menyatakan bahwa reliabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa instrumen yang

digunakan dalam penelitian untuk memperoleh informasi yang digunakan dapat dipercaya sebagai alat pengumpulan data dan mampu mengungkap informasi yang sebenarnya dilapangan (Sugiharto dan Situnjak,2006).

Reliabilitas, atau keandalan, adalah konsistensi dari serangkaian pengukuran atau serangkaian alat ukur. Hal tersebut bisa berupa pengukuran dari alat ukur yang sama (tes dengan tes ulang) akan memberikan hasil yang sama, atau untuk pengukuran yang lebih subjektif, apakah dua orang penilai memberikan skor yang mirip (reliabilitas antar penilai). Untuk penelitian ini reabilitas yang dipakai adalah Reliabilitas *cronbach alpha*.

G. Metode Analisis Data

Teknik analisis data yang dipakai dalam penelitian ini adalah teknik analisis univariat. Analisis univariat adalah analisis data secara serentak dimana data yang diamati hanya memiliki satu variabel dependen (variabel tidak bebas) pada setiap objek yang diamati. Analisis data univariat digunakan untuk menghitung distribusi frekuensi sehingga diketahui gambaran karakteristik responden. Perhitungan data pada penelitian ini menggunakan aplikasi Microsoft excel dan aplikasi SPSS.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis deskriptif Stres Kerja pada Anggota Polri di Polres Kota Padangsidempuan didapatkan nilai rata-rata aspek fisik sebesar 33,53 atau 33%, aspek fisik mengukur perubahan metabolisme sehingga dapat mempengaruhi keadaan fisiologis individu. Aspek psikis mengukur pekerjaan dapat menimbulkan ketidakpuasan dalam pekerjaan. Hal ini adalah efek psikologis yang jelas dan paling sederhana. Aspek selanjutnya adalah aspek perilaku sebesar 35,35 atau 35%. Aspek perilaku mengukur perilaku dalam kehidupan pribadi akan muncul pada pekerja.

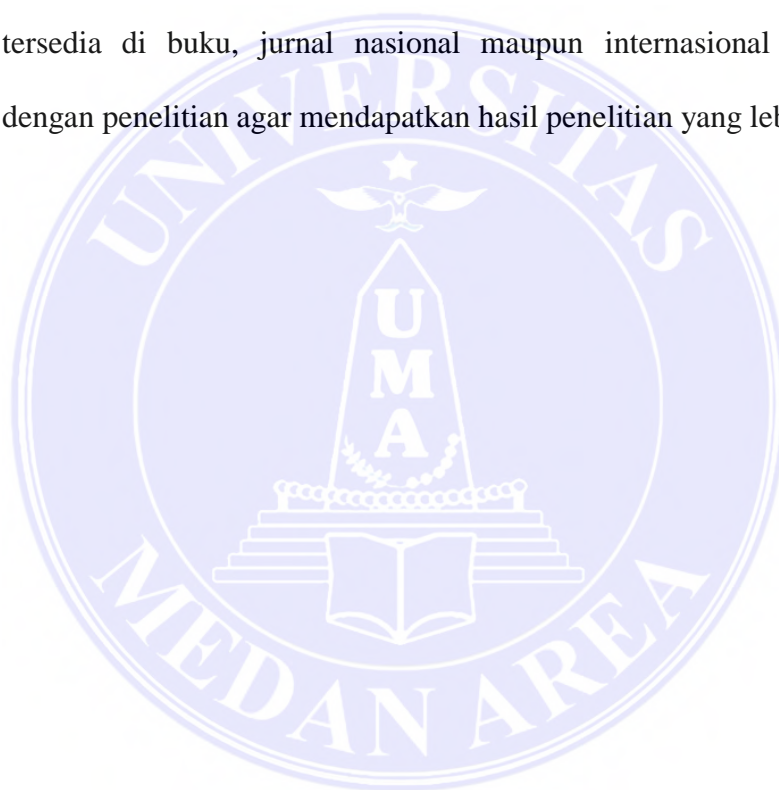
B. Saran

Sejalan dengan kesimpulan yang telah dibuat, maka berikut ini dapat diberikan beberapa saran, antara lain :

1. Aparat perlu mengetahui hal-hal yang menjadikan dirinya stres, dan meyakini bahwa kemampuan tersebut dapat membantunya dalam keseharian dalam menghadapi situasi yang kemungkinan akan dihadapi dalam waktu dekat. Sebaiknya, aparat diberikan fasilitas untuk mengikuti berbagai pelatihan manajemen stres yang baik.
2. Instansi atau pimpinan dapat memperhatikan penyebab yang menjadi sumber stres sehingga dapat teratasi, dari mulai rutin melaksanakan cek kesehatan untuk para anggota Polri, Selanjutnya untuk memberikan motivasi dan dukungan kepada anggota Polri. Kebijakan dan administrasi

instansi dapat menjadi salah satu faktor yang dapat mengatasi stres aparat karena jika aparat merasa kebijakan yang ada sudah cukup adil dan baik maka aparat akan lebih bersemangat bekerja.

3. Dalam penelitian selanjutnya, sebaiknya peneliti dapat menemukan variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi stres kerja, selain itu disarankan agar mencari lebih banyak teori dari berbagai referensi yang tersedia di buku, jurnal nasional maupun internasional yang relevan dengan penelitian agar mendapatkan hasil penelitian yang lebih maksimal.



DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsini, 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Azwar S.(2014). *Penyusun Skala Psikologi* .Yogyakarta : Pustaka Pelajar
- Beehr, T.A and Newman, J.E., 2000, *Job Stres, Employee Health, and Organizational Effectiveness: Analysis, Model, and Literature Review*, Journal Applied Psychology.
- Fahmawati, Z. N. (2017). Hubungan Antara Konflik Kerja Dengan Stres Kerja Pada Karyawan Data Processing Division PT. Sunjaya Coating Perdana Sidoarjo. University of Muhammadiyah Malang.
- Febriana, S. K. T. (2016). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja. Jurnal Ecopsy, 1(1), 28–32. <https://doi.org/10.20527/ecopsy.v1i1.481>.
- Frank, J. (2017). Examining Police Officer Work Stress Using the Job Demands–Resources Model. Journal of Contemporary Criminal Justice. <https://doi.org/https://doi.org/10.1177/1043986217724248>
- Gibson. 1992. *Organisasi, Perilaku, Struktur dan Proses*. Edisi Kelima. Terjemahan. Jakarta : Erlangga.
- Gibson. 1996. *Organisasi, Perilaku, Struktur dan Proses*. Edisi Kelima. Terjemahan. Jakarta : Erlangga.
- Ginting, Febriana (2013), *Analisa terhadap sistem akuntansi pemberian kredit usaha mikro pada PT Bank Mandiri (Persero)*, Jakarta
- Greenberg, Jerald dan Robert A. Baron. 2003. Behavior in Organization. Prentice Hall. New Jersey.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi Jakarta. Bumi Aksara.
- Kaplan & Sadock, 2015. Synopsis Of Psychiatry: Behavioral Scienes/Cinical/Psychiatri-Elevent Edition
- Luthans, Fred. 1988. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi.
- _____, 2001. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi.
- _____. 2005. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi.

- Munandar. 2011. *Budaya Organisasi*. Gramedia. Jakarta
- Miner, John. (2017). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia*, dialih bahasakan oleh Sudarmanto. Cetakan Ketiga. Yogyakarta: Pustaka Belajar
- Nawawi. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*. Gajah Mada University-Press, Yogyakarta.
- _____. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*.Cetakan Keempat. Penerbit Gajah Mada University Press, Yogyakarta.
- _____. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif* .Cetakan Keempat. Penerbit Gajah Mada University Press, Yogyakarta
- Nursyamsi. 2012. Pengaruh Kepemimpinan, Pemberdayaan, dan Stres Kerja terhadap Komitmen organisasional serta dampaknya terhadap Kinerja Dosen. Jurnal Unpad, Vol. 6, No. 2. www.jurnal.unpad.ac.id
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P, 2008, *Prilaku Organisasi*, Alih Bahasa Hadyana Pujaatmaka dan Benyamin Molan, Edisi Kedelapan, Jilid Kedua, Penerbit Prenhallindo, Jakarta.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior*, Seventeenth Edition, Global Edition. Pearson Education Limited, 747.
- Sarafino, E.P., dan Smith, T.W. (2012). *Health psychology: Biopsychosocial interactions* (7th ed.). New York; John Wiley & Sons, Inc
- Septian, S. (2017). Hubungan antara beban kerja dengan stres kerja polisi di Polres Binjai. Setyowati, R., & Ulfa, S. M. (2020). Hubungan Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja Pada Polisi Satlantas Polres Bantul. *Jurnal Manajemen Kesehatan Yayasan RS.Dr. Soetomo*. <https://doi.org/10.29241/jmk.v6i2.338>
- Siagian, Sondang P. 1995. *Teori Pengembangan Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siagian, Sondang. 2007. *Fungsi-fungsi manajerial edisi revisi*. Jakarta. Bumi Aksara

- Steers, Richard M, Terj: Magdalena Jamin, *Efektivitas Organisasi*, Jakarta: Erlangga, 2005
- Subri, M. 2002. *Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Sugiono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif dan R&D* cetakan ke 13. Alfabeta.
- Sutrisno H. 1990. *Pengantar Pengolahan Data*. Jakarta. Sinar Baru.
- Satjipto Rahardjo, 2009, *Sisi-sisi Lain dari Hukum di Indonesia*, Kompas, Jakarta.
- Tasaripa, K. (2013). *Tugas Dan Fungsi Kepolisian Sebagai Penegak Hukum*. *Jurnal Ilmu Hukum Legal Opinion*, 1, Edisi 2, Volume 1.
- Widiana, H.S. 2011. *Hubungan antara Pengendalian Diri dengan Kinerja*. Skripsi (tidak diterbitkan). Yogyakarta: Fakultas Psikologi UGM.



KATA PENGHANTAR

Dengan hormat, dalam memenuhi persyaratan untuk menyelesaikan Pendidikan Program Sarjana Psikologi Universitas Medan Area, saya bermaksud mengadakan penelitian. Untuk itu saya berharap dan memohon bantuan dan kerjasama saudara-saudara untuk mengisi skala ini sebagai data dalam penelitian saya.

Skala ini terdiri dari sekelompok pernyataan untuk dijawab sesuai dengan daftar pilihan yang dijelaskan dalam petunjuk pengisian. Untuk itu saya berharap agar saudara-saudara memperhatikan setiap petunjuk pengisian dengan baik.

Dalam memilih daftar pilihan, tidak ada jawaban benar atau salah. Untuk itu sangat diharapkan agar saudara-saudara menjawab dengan jujur dan tidak mendiskusikannya dengan orang lain. Semua jawaban akan dijaga kerahasiannya dan hanya digunakan untuk keperluan penelitian ini saja.

Bantuan dan kerja sama saudara-saudara dalam menjawab pernyataan pada skala ini merupakan bantuan yang amat besar bagi keberhasilan penelitian ini. Atas bantuan dan kerja samanya diucapkan terima kasih.

Hormat saya

Peneliti

Data Identitas Diri

Isilah data-data berikut ini dengan keadaan diri saudara :

1. Inisial :
2. Jenis Kelamin :

Petunjuk Pengisian Skala

1. Tulislah Identitas Anda pada tempat yang telah disediakan.
2. Di dalam skala ini akan disajikan sejumlah pernyataan, bacalah setiap pernyataan dengan teliti. Tugas Anda adalah memilih salah satu alternatif jawaban yang paling sesuai dengan keadaan diri Anda. Jawaban diberikan dengan memberikan **tanda silang (X)** pada kolom yang telah disediakan di setiap butir-butir pernyataan. Dan setiap butir pernyataan jangan sampai terlewat. Adapun pilihan jawaban yang tersedia adalah sebagai berikut:

SS : Bila merasa **SANGAT SESUAI** dengan pernyataan yang diajukan.

S : Bila merasa **SESUAI** dengan pernyataan yang diajukan.

TS : Bila merasa **TIDAK SESUAI** dengan pernyataan yang diajukan.

STS : Bila merasa **SANGAT TIDAK SESUAI** dengan pernyataan yang diajukan.

2. Anda diharapkan menjawab semua pernyataan, **jangan sampai ada yang terlewatkan.**
3. Angket ini bukanlah suatu tes, jadi tidak ada jawaban yang salah. Semua jawaban adalah benar, asal benar-benar sesuai dengan kenyataan yang ada pada diri Anda.
4. Kesungguhan dan jawaban yang sesuai keadaan yang sebenarnya dalam memilih tanggapan sangat menentukan kualitas penelitian ini.

Atas kesediaannya saya ucapkan terima kasih.

NO	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN			
		SS	S	TS	STS
1.	Saya menerima kritik untuk membangun semangat saya dalam bekerja	SS	S	TS	STS
2.	Tubuh saya tetap sehat meskipun saya harus piket	SS	S	TS	STS
3.	Saya sering tidak hadir	SS	S	TS	STS
4.	Saya memilih melayani masyarakat secara pribadi dibandingkan bersama teman saya	SS	S	TS	STS
5.	Saat bekerja saya sulit memahai intruksi	SS	S	TS	STS
6.	Saya dan rekan kerja berdiskusi mencari ide dalam menyelesaikan tugas	SS	S	TS	STS
7.	Saya sanggup mengemban tanggung jawab yang diberikan	SS	S	TS	STS
8.	Apabila berada di lokasi criminal, saya panic	SS	S	TS	STS
9.	Saya langsung kelokasi criminal tanpa menunggu rekan lain	SS	S	TS	STS
10.	Saya sering mengalami insomnia ketika ditugaskan mendadak	SS	S	TS	STS
11.	Dengan bekerja, badan saya semakin sehat	SS	S	TS	STS
12.	Meskipun sudah sangat ngantuk, saya tetap sulit untuk tertidur	SS	S	TS	STS
13.	Saya merasa bahwa diri saya menjadi marah karena hal-hal sepele	SS	S	TS	STS
14.	Saya memahami intruksi dengan jelas	SS	S	TS	STS
15.	Saya hadir ditugaskan dimana saja	SS	S	TS	STS
16.	Saya mengikuti saran rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan	SS	S	TS	STS
17.	Saya memilih tidak hadir apabila ditugaskan ke lapangan	SS	S	TS	STS
18.	Apabila ditegur teman saya tidak tersinggung	SS	S	TS	STS
19.	Focus dalam bekerja	SS	S	TS	STS
20.	Apabila ada apel pagi saya jarang mengikutinya	SS	S	TS	STS
21.	Saya bekerja menunggu rekan untuk bergerak	SS	S	TS	STS
22.	Setiap masuk kerja saya merasa badan saya semakin lemas	SS	S	TS	STS
23.	Saat melakukan identifikasi saya merasa pegal-pegal	SS	S	TS	STS
24.	Badan saya terasa segar saat bekerja	SS	S	TS	STS
25.	Saya menerima kritikan dengan baik	SS	S	TS	STS
26.	Saya sama sekali tidak dapat merasakan perasaan positif	SS	S	TS	STS
27.	Saat bekerja saya selalu siap dan siaga	SS	S	TS	STS
28.	Saya akan datang ke kantor lebih awal karena akan apel pagi	SS	S	TS	STS

29.	Pekerjaan orang lain menjadi beban kerja saya	SS	S	TS	STS
30.	Ketika saya piket sering merasa lelah	SS	S	TS	STS
31.	Saya tetap memanfaatkan waktu senggang untuk tertidur	SS	S	TS	STS
32.	Saya tidak pernah melakukan kesalahan	SS	S	TS	STS
33.	Ketika bekerja fikiran saya bercabang-cabang	SS	S	TS	STS
34.	Pekerjaan yang saya miliki di limpahkan keorang lain	SS	S	TS	STS
35.	Saya hadir setiap hari	SS	S	TS	STS
36.	Saya jadi sering melakukan kesalahan	SS	S	TS	STS
37.	Saya mampu mengambil keputusan meskipun dalam kondisi panic	SS	S	TS	STS
38.	Apabila ada masalah saya tidak mampu memberikan jalan keluar	SS	S	TS	STS
39.	Saat ada masalah saya akan memberikan ide untuk mengatasinya	SS	S	TS	STS
40.	Saya bisa tertidur dimana saja	SS	S	TS	STS
41.	Berada di tempat kerja membuat saya merasa tenang	SS	S	TS	STS
42.	Saya marah saat pekerjaan saya dikritik	SS	S	TS	STS
43.	Pekerjaan saya membuat saya sering tidak fokus	SS	S	TS	STS
44.	Saya mampu bekerja dibagian apa saja	SS	S	TS	STS
45.	Saya merasa sulit untuk bersantai	SS	S	TS	STS
46.	Meskipun saya memiliki sedikit waktu untuk beristirahat, saya tetap tertidur	SS	S	TS	STS
47.	Dengan bekerja sama, tugas akan teratasi	SS	S	TS	STS
48.	Saya tetap tidak bisa tidur saat piket	SS	S	TS	STS



LAMPIRAN B
SEBARAN DATA PENELITIAN

No	Stres Kerja																														Total											
	s	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30		31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	
1	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	4	2	4	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	1	102
2	4	2	2	2	4	2	4	4	3	4	3	4	2	4	4	3	3	4	4	4	4	3	2	2	4	3	3	4	2	4	3	4	2	4	4	3	3	2	2	4	128	
3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	151
4	4	2	3	3	4	3	4	3	2	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	2	4	3	4	3	2	4	3	4	4	136	
5	4	2	3	2	3	2	2	4	4	3	3	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	4	3	3	3	2	2	4	3	2	2	4	4	3	3	3	4	125	
6	2	2	3	3	4	4	3	4	4	4	3	2	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	145
7	4	3	4	3	2	2	3	4	3	3	3	2	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	2	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	4	130	
8	4	2	3	3	3	3	2	4	2	4	2	3	4	2	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	2	2	4	3	2	4	2	4	3	3	4	128	
9	3	3	4	3	2	4	3	4	3	4	2	4	4	3	4	3	4	3	4	2	4	4	2	2	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	2	2	3	131	
10	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	2	2	4	4	3	2	4	4	4	2	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	137	
11	2	3	3	4	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	2	4	3	3	4	4	4	4	3	2	3	3	3	2	3	4	3	3	3	4	4	129	
12	4	4	3	2	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	2	3	2	3	4	4	4	3	3	4	4	3	2	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	135	
13	3	2	3	3	2	4	3	3	3	2	3	4	4	3	3	4	2	3	3	3	4	3	4	3	2	4	4	2	4	3	3	2	4	3	3	3	2	4	3	2	122	
14	3	2	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	4	3	114	
15	3	3	4	2	4	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	4	4	3	3	3	4	2	4	4	4	2	4	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	4	4	119	
16	3	3	4	3	3	3	4	2	4	3	2	3	3	4	2	2	3	3	2	2	2	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	2	4	3	3	4	4	125	
17	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	139	
18	3	3	4	2	2	3	2	4	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	2	3	2	3	3	3	2	4	3	3	4	3	4	122	
19	2	2	4	3	3	2	2	3	3	2	2	4	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	3	4	3	111	
20	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	1	1	1	1	2	1	2	2	70
21	2	1	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	78
22	4	2	4	4	2	4	3	3	3	3	4	4	2	2	3	4	2	2	3	3	3	2	2	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	4	123	
23	3	3	3	4	3	3	4	4	4	2	3	4	3	3	3	3	2	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	2	3	4	4	4	2	3	4	3	131	
24	2	3	4	3	4	2	3	3	4	4	3	2	2	4	4	2	3	4	3	4	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	4	4	2	3	3	4	4	3	3	2	121
25	3	3	3	2	3	2	2	4	3	3	4	2	3	3	4	3	3	4	4	3	2	4	4	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	4	3	3	4	2	3	115	
26	4	2	2	3	2	2	2	3	4	2	2	4	2	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	120	
27	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	79

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 15/5/23

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

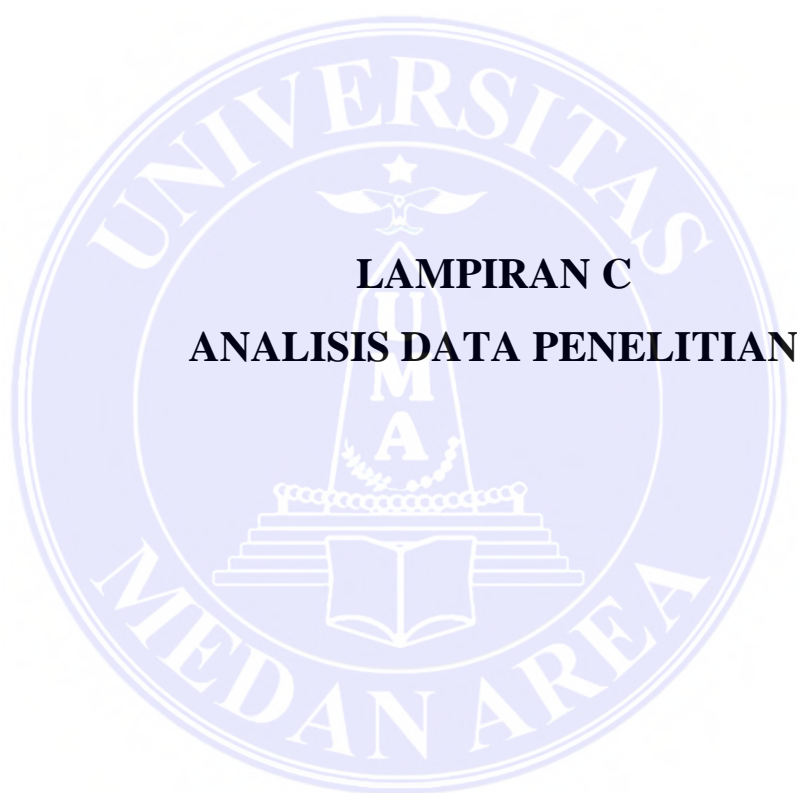
28	3	3	4	4	4	3	4	2	4	3	2	2	2	4	2	3	3	3	2	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	135			
29	2	4	3	3	4	2	4	3	2	4	2	4	4	2	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	2	4	2	4	3	2	4	3	4	4	130			
30	3	3	4	2	2	4	2	4	3	3	4	3	4	3	3	4	2	3	4	3	3	3	2	3	3	3	2	2	4	2	3	3	4	2	4	3	3	2	3	3	120			
31	4	2	4	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	4	3	4	4	3	3	2	2	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	116			
32	3	3	4	3	3	2	4	2	3	2	4	4	3	4	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	4	2	2	4	3	2	2	4	2	3	2	3	3	3	116			
33	3	4	3	3	4	4	2	4	4	4	2	4	3	4	3	3	2	4	3	2	3	3	4	4	3	4	3	4	2	4	4	4	2	4	4	4	4	3	4	4	135			
34	4	3	2	2	3	2	3	4	2	4	4	4	2	4	4	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	2	2	110			
35	4	3	4	3	4	4	4	2	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	144			
36	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	154			
37	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	2	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	146			
38	2	2	2	2	2	4	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	4	2	2	2	2	3	4	2	2	2	4	4	3	2	2	4	3	2	2	2	3	4	2	100			
39	4	2	4	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	2	3	2	2	98			
40	2	2	2	3	4	2	2	4	2	3	2	4	2	2	2	3	2	2	4	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	4	2	3	2	2	3	99			
41	2	2	2	2	2	2	2	4	3	2	3	2	4	2	2	2	2	2	4	2	4	4	3	2	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	4	3	2	3	2	3	102			
42	4	4	3	3	4	4	3	2	4	2	3	4	3	4	4	4	4	4	2	4	3	3	4	4	4	2	4	2	4	3	4	2	4	3	2	4	2	4	4	4	135			
43	4	4	4	4	4	4	3	4	2	3	3	4	2	4	4	3	4	4	4	4	2	4	3	4	3	2	3	3	4	3	2	3	4	3	4	2	3	3	4	3	134			
44	4	2	2	3	4	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	4	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3	2	3	3	2	2	101			
45	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	88			
46	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	85		
47	4	4	3	3	4	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	2	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	3	3	4	143		
48	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	150		
49	2	2	2	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	1	2	2	1	2	2	2	1	1	1	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	1	1	62
50	1	2	1	2	2	1	2	1	2	1	1	2	2	2	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	1	1	1	2	1	1	2	2	1	2	1	2	1	1	1	60		
51	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	3	4	4	4	3	2	2	4	2	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	133		
52	2	2	2	3	4	2	3	2	4	2	4	2	4	4	2	2	4	2	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	2	127		
53	3	3	2	2	2	3	4	4	3	2	2	2	4	2	3	2	2	4	4	4	4	2	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	2	2	124		
54	2	4	4	2	2	4	3	4	2	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	2	2	4	3	4	3	2	3	4	3	4	2	3	4	3	2	129			
55	3	3	4	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	4	2	4	4	2	3	4	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	4	3	111	
56	4	4	4	2	4	2	3	3	4	2	3	2	4	3	2	3	4	2	3	3	2	2	2	2	4	2	2	2	2	3	4	2	2	3	3	4	2	2	2	4	112			

57	4	2	4	4	4	3	4	4	3	2	4	4	3	3	3	4	4	2	4	2	3	4	3	4	3	4	2	3	3	4	3	2	3	4	4	3	2	3	4	3	131		
58	2	4	3	2	3	4	3	4	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	2	143		
59	4	4	4	2	4	3	4	4	2	3	3	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	3	4	2	3	3	4	4	2	3	4	4	4	139		
60	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	1	1	2	1	2	1	3	2	2	75	
61	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	87	
62	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	156	
63	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	1	2	3	3	2	3	3	3	3	3	4	2	3	4	105
64	2	3	3	4	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	4	3	4	4	4	4	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	109	
65	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	1	2	3	2	2	2	2	2	3	4	2	3	4	2	2	3	4	2	2	2	3	3	2	3	3	2	3	98	
66	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	96	
67	3	4	2	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	4	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	2	3	4	4	2	2	2	3	2	3	3	2	105		
68	3	2	3	3	3	2	3	4	2	3	4	3	4	2	3	2	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	4	2	2	3	3	2	3	104	
69	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	94	
70	2	2	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	100	
71	3	2	4	3	4	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	4	2	3	4	3	4	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	113		
72	3	4	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	4	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	4	2	3	4	3	2	2	3	2	104		
73	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2	3	2	3	4	2	3	4	99	
74	2	3	4	2	3	2	3	4	3	4	2	3	4	2	2	3	4	2	3	4	4	3	3	2	3	3	3	2	1	2	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2	109		
75	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	3	97		

Stres Kerja																																												
NO	ASPEK FISIK													ASPEK PSIKIS											ASPEK PERILAKU																			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	Jlh	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	Jlh	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	Jlh	
1	4	3	3	3	2	3	3	2	4	2	2	3	1	35	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	34	2	3	3	2	2	2	3	2	3	4	2	3	2	2	35		
2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	32	3	4	3	2	3	3	2	3	2	1	2	2	2	32	2	3	4	2	4	3	2	2	2	2	2	3	2	3	3	37
3	2	3	3	2	4	2	2	3	2	4	3	4	2	36	3	2	2	2	2	1	3	2	2	2	3	4	2	30	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	37	
4	2	2	2	3	3	4	2	3	4	2	3	2	2	34	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	30	2	3	3	3	2	3	2	3	4	3	4	4	3	3	42	
5	4	4	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	36	3	4	4	4	2	3	3	2	2	2	3	3	38	2	3	3	3	4	3	4	3	2	3	2	2	2	2	38		
6	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	32	3	2	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	31	2	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	2	2	35		
7	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	30	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	2	32	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	33	
8	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	4	2	32	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	4	2	31	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	3	32	
9	2	2	2	3	3	2	2	3	4	3	3	2	2	33	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	30	2	3	3	3	2	3	2	3	4	3	4	4	3	3	42	
10	4	4	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	36	3	4	4	4	2	3	3	2	3	2	3	3	39	2	2	3	3	4	3	4	3	2	3	2	2	3	2	38		
11	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	33	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	30	2	2	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	2	35		
12	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	31	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	33	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	32	
13	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	30	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	32	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	4	2	32		
14	2	2	2	2	3	4	3	2	3	3	2	2	2	32	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	34	2	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	35	
15	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	29	3	3	3	1	2	2	2	2	3	2	2	3	31	2	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	33		
16	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	2	2	33	2	3	4	3	2	2	2	3	3	3	2	3	35	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	4	3	3	2	38		
17	3	3	3	4	2	3	3	2	2	4	3	2	2	36	4	2	3	2	3	4	4	2	2	2	3	2	2	35	4	3	3	2	3	3	3	3	3	1	2	3	3	3	39	
18	2	2	1	2	2	3	2	3	2	2	3	4	2	30	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	3	4	2	32	2	2	3	2	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	35	
19	2	2	3	2	2	3	2	3	4	3	3	2	2	33	2	3	3	3	2	2	3	3	4	2	3	2	2	34	3	2	2	2	2	2	2	3	4	3	4	4	2	3	38	
20	2	2	3	4	4	3	2	3	2	2	2	3	3	35	4	3	3	3	4	4	3	3	2	2	3	3	40	3	4	2	4	2	4	2	3	2	3	2	2	2	2	37		
21	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	2	2	3	33	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	29	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	34		
22	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	28	2	3	3	3	2	2	4	3	2	3	2	2	2	33	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	31	
23	3	3	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	32	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	31	3	2	3	3	1	3	2	3	2	3	2	2	2	33		
24	4	2	3	4	4	3	3	2	3	3	2	3	2	38	3	2	3	3	4	2	2	2	4	3	3	2	36	3	4	2	4	3	3	4	3	3	3	2	3	3	2	42		
25	2	2	3	2	2	3	3	4	3	3	4	3	4	38	3	2	3	3	2	2	4	4	3	4	4	41	3	2	2	2	3	3	2	4	2	2	3	2	3	2	3	2	35	
26	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	34	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	30	2	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	35	

27	2	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3	2	3	32	1	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	32	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	35	
28	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	2	2	2	36	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	29	3	3	2	2	2	3	3	3	2	1	2	2	3	2	3	33	
29	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	29	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	31	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	32	
30	3	3	4	2	2	3	2	3	2	3	3	3	4	37	2	2	3	3	4	2	4	4	3	3	2	3	4	39	2	3	2	4	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	33	
31	3	3	3	3	3	2	2	3	4	3	3	3	2	37	2	4	2	2	2	2	2	2	2	3	4	3	2	32	4	3	2	2	3	4	3	4	4	4	4	2	4	2	2	43
32	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	3	31	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	34	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	32	
33	2	3	3	3	2	2	3	2	4	3	3	2	2	34	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	27	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	4	2	3	3	2	34	
34	3	3	2	2	4	2	2	2	3	2	2	3	2	32	2	2	3	3	2	2	3	3	3	1	2	3	2	31	2	3	2	2	3	4	2	2	2	2	3	2	2	3	34	
35	3	3	4	2	3	3	2	3	2	4	2	2	3	36	2	4	3	3	4	2	2	2	2	2	3	2	3	34	4	3	2	4	2	2	3	3	2	3	2	2	2	3	37	
36	3	3	2	2	2	2	2	3	4	2	3	2	2	32	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	29	2	2	2	2	2	2	3	3	4	3	4	4	2	2	37		
37	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	30	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	32	3	2	2	2	3	3	1	3	2	3	2	3	3	35		
38	3	3	3	2	3	4	3	2	3	3	2	2	2	35	3	2	2	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	37	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	36		
39	4	2	3	4	3	3	2	2	2	3	4	3	2	37	3	2	3	3	4	2	2	2	3	3	3	2	35	3	4	2	4	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	33		
40	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	4	33	3	2	3	3	2	2	2	2	3	2	3	3	4	34	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	4	2	2	36	
41	3	3	2	3	2	3	2	3	4	2	3	3	2	35	2	3	2	2	3	3	4	4	2	2	3	3	2	35	2	3	3	3	3	3	2	3	4	3	4	2	2	2	39	
42	2	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	32	1	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	28	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	36	
43	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	36	3	3	2	2	2	2	3	3	4	3	2	2	33	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	33		
44	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	29	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	32	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	29	
45	3	3	4	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	33	2	2	3	3	4	2	2	2	3	3	3	2	33	2	3	2	4	3	3	2	3	2	3	2	4	2	2	37		
46	3	3	3	3	4	2	3	2	3	3	2	3	2	36	2	4	2	2	2	2	4	4	2	3	3	3	2	35	4	3	2	2	3	3	4	2	3	2	3	2	2	2	37	
47	2	3	2	2	2	3	3	2	4	3	4	3	4	37	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	4	32	2	3	2	2	3	3	2	2	3	4	2	3	3	2	3	36	
48	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	34	2	3	2	2	2	2	3	3	4	1	2	3	2	31	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	31		
49	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	32	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	31	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	3	33	
50	3	3	4	2	3	2	2	3	4	2	2	2	2	34	2	4	3	3	4	2	3	3	2	2	2	2	34	4	3	2	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	2	44		
51	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	31	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	27	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	30	
52	2	2	3	2	2	4	3	2	3	3	3	3	4	36	2	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	3	4	34	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	2	34	
53	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	2	33	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	34	3	2	3	3	3	4	3	2	2	2	2	3	3	2	37		
54	4	2	3	4	2	3	2	3	2	3	3	2	3	36	3	2	3	3	4	2	4	3	3	2	3	2	37	3	4	2	4	3	2	2	3	2	3	2	2	2	3	37		
55	2	2	3	2	2	2	2	3	4	3	3	2	2	32	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	30	3	2	2	2	1	2	2	3	4	3	4	4	2	2	36		

56	3	3	2	3	4	3	2	3	2	2	2	2	2	3	34	2	3	2	2	3	3	2	2	3	2	3	2	2	31	2	3	3	3	3	4	2	3	2	3	2	2	2	2	36	
57	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	33	2	2	2	2	2	4	4	2	3	2	3	2	3	2	32	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	34
58	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	4	3	4	33	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	3	4	34	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	31	
59	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	35	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	35	3	2	3	3	2	3	1	3	2	3	2	2	2	2	33		
60	4	2	3	4	3	2	3	2	3	2	3	2	3	36	3	2	3	3	4	2	2	2	3	3	3	2	35	3	4	2	4	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	39		
61	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	29	3	2	3	3	2	2	2	2	3	2	4	2	32	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	32		
62	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	33	2	3	2	2	3	3	4	4	2	3	2	35	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	4	2	3	3	4	2	3	37	
63	2	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	4	35	1	2	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	4	32	2	2	3	3	3	3	2	3	3	1	2	3	2	2	34		
64	3	3	3	3	4	4	2	3	2	3	3	3	2	38	3	3	2	2	2	4	3	2	2	3	3	2	33	3	3	2	2	3	3	4	3	2	3	2	2	3	2	37			
65	3	3	2	2	2	2	2	3	4	3	3	2	3	34	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	27	2	2	2	2	1	3	2	3	4	3	4	2	2	3	35				
66	2	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	2	32	2	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	30	3	2	2	2	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	33			
67	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	32	3	2	2	3	3	3	4	4	2	3	4	3	38	3	2	3	3	3	2	2	2	3	2	3	4	2	3	37			
68	4	2	3	4	3	3	2	2	2	4	2	2	3	36	3	2	3	3	4	2	2	2	3	3	2	34	3	4	2	4	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	37			
69	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	29	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	31	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	2	33			
70	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	32	2	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	32	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	36				
71	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	2	2	36	1	2	2	2	3	3	2	2	2	4	3	3	32	2	2	3	3	3	4	3	4	2	2	3	2	2	3	38			
72	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	4	3	2	36	3	3	2	2	2	4	4	3	2	3	3	2	35	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	4	2	2	34			
73	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	4	32	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	34	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	33				
74	3	3	4	2	4	4	3	3	3	2	3	3	2	39	2	2	3	3	4	2	3	3	3	2	2	34	2	3	2	4	2	4	2	3	2	1	2	2	3	2	34				
75	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	33	2	4	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	32	4	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	2	3	36			



Scale: Stres Kerja**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	75	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	75	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,952	48

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
aitem_1	2,97	,885	75
aitem_2	2,73	,827	75
aitem_3	2,95	,868	75
aitem_4	2,72	,745	75
aitem_5	2,93	,875	75
aitem_6	2,40	,637	75
aitem_7	2,71	,866	75
aitem_8	2,81	,833	75
aitem_9	3,05	,943	75
aitem_10	2,92	,818	75
aitem_11	2,88	,838	75
aitem_12	2,83	,844	75
aitem_13	2,85	,896	75
aitem_14	2,87	,920	75
aitem_15	2,89	,863	75
aitem_16	2,88	,788	75
aitem_17	2,85	,833	75
aitem_18	2,65	,668	75
aitem_19	2,97	,885	75
aitem_20	3,07	,844	75
aitem_21	3,11	,863	75
aitem_22	2,51	,529	75

aitem_23	2,93	,844	75
aitem_24	3,05	,884	75
aitem_25	2,87	,759	75
aitem_26	2,55	,643	75
aitem_27	2,61	,634	75
aitem_28	2,87	,741	75
aitem_29	3,03	,870	75
aitem_30	3,08	,866	75
aitem_31	3,01	,797	75
aitem_32	2,93	,859	75
aitem_33	2,83	,876	75
aitem_34	2,80	,900	75
aitem_35	2,91	,808	75
aitem_36	2,60	,678	75
aitem_37	2,89	,879	75
aitem_38	2,85	,881	75
aitem_39	2,75	,871	75
aitem_40	2,92	,834	75
aitem_41	3,12	,915	75
aitem_42	2,87	,827	75
aitem_43	2,88	,869	75
aitem_44	2,85	,748	75
aitem_45	2,99	,923	75
aitem_46	2,96	,936	75
aitem_47	2,39	,590	75
aitem_48	2,48	,554	75

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
aitem_1	133,60	452,000	,575	,951
aitem_2	133,84	454,434	,547	,951
aitem_3	133,63	454,291	,523	,951
aitem_4	133,85	456,992	,529	,951
aitem_5	133,64	451,098	,607	,950
aitem_6	134,17	472,307	,061	,953
aitem_7	133,87	450,387	,633	,950
aitem_8	133,76	449,888	,674	,950
aitem_9	133,52	448,064	,638	,950
aitem_10	133,65	452,500	,610	,950
aitem_11	133,69	450,972	,639	,950
aitem_12	133,75	453,813	,553	,951
aitem_13	133,72	452,529	,553	,951
aitem_14	133,71	453,291	,517	,951
aitem_15	133,68	449,626	,657	,950

aitem_16	133,69	455,837	,534	,951
aitem_17	133,72	452,988	,584	,951
aitem_18	133,92	476,966	-,103	,954
aitem_19	133,60	449,108	,654	,950
aitem_20	133,51	451,010	,633	,950
aitem_21	133,47	449,414	,663	,950
aitem_22	134,07	474,604	-,021	,953
aitem_23	133,64	453,125	,573	,951
aitem_24	133,52	451,118	,600	,950
aitem_25	133,71	453,399	,632	,950
aitem_26	134,03	476,864	-,102	,953
aitem_27	133,96	477,471	-,125	,954
aitem_28	133,71	455,670	,575	,951
aitem_29	133,55	450,008	,641	,950
aitem_30	133,49	447,821	,705	,950
aitem_31	133,56	456,628	,504	,951
aitem_32	133,64	451,531	,606	,950
aitem_33	133,75	452,543	,566	,951
aitem_34	133,77	453,421	,526	,951
aitem_35	133,67	452,874	,607	,950
aitem_36	133,97	473,107	,029	,953
aitem_37	133,68	449,004	,661	,950
aitem_38	133,72	449,285	,652	,950
aitem_39	133,83	450,875	,615	,950
aitem_40	133,65	450,013	,669	,950
aitem_41	133,45	446,224	,708	,950
aitem_42	133,71	451,156	,642	,950
aitem_43	133,69	449,324	,660	,950
aitem_44	133,72	453,961	,624	,950
aitem_45	133,59	445,003	,734	,950
aitem_46	133,61	449,943	,594	,950
aitem_47	134,19	474,613	-,021	,953
aitem_48	134,09	468,032	,253	,952

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
136,57	474,410	21,781	48

NPar Tests**Descriptive Statistics**

	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
Stres Kerja	75	116,39	21,801	60	156

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Stres Kerja
N		75
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	116,39
	Std. Deviation	21,801
	Absolute	,076
Most Extreme Differences	Positive	,037
	Negative	-,076
Kolmogorov-Smirnov Z		,660
Asymp. Sig. (2-tailed)		,776

a. Test distribution is Normal.

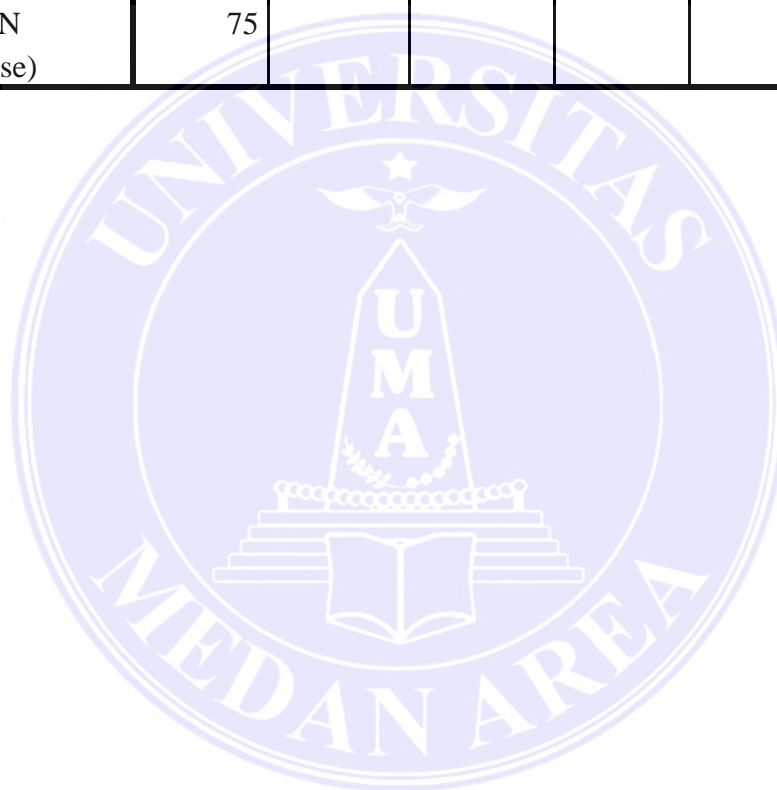
b. Calculated from data.

Descriptives

[DataSet1]

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Aspek Fisik	75	28	39	33,53	2,543
Aspek Psikis	75	27	41	32,84	2,899
Aspek Perilaku	75	29	44	35,35	2,975
Valid N (listwise)	75				



Frequencies**Aspek Fisik**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tinggi	50	66,7	66,7	66,7
Valid Sedang	25	33,3	33,3	100,0
Total	75	100,0	100,0	

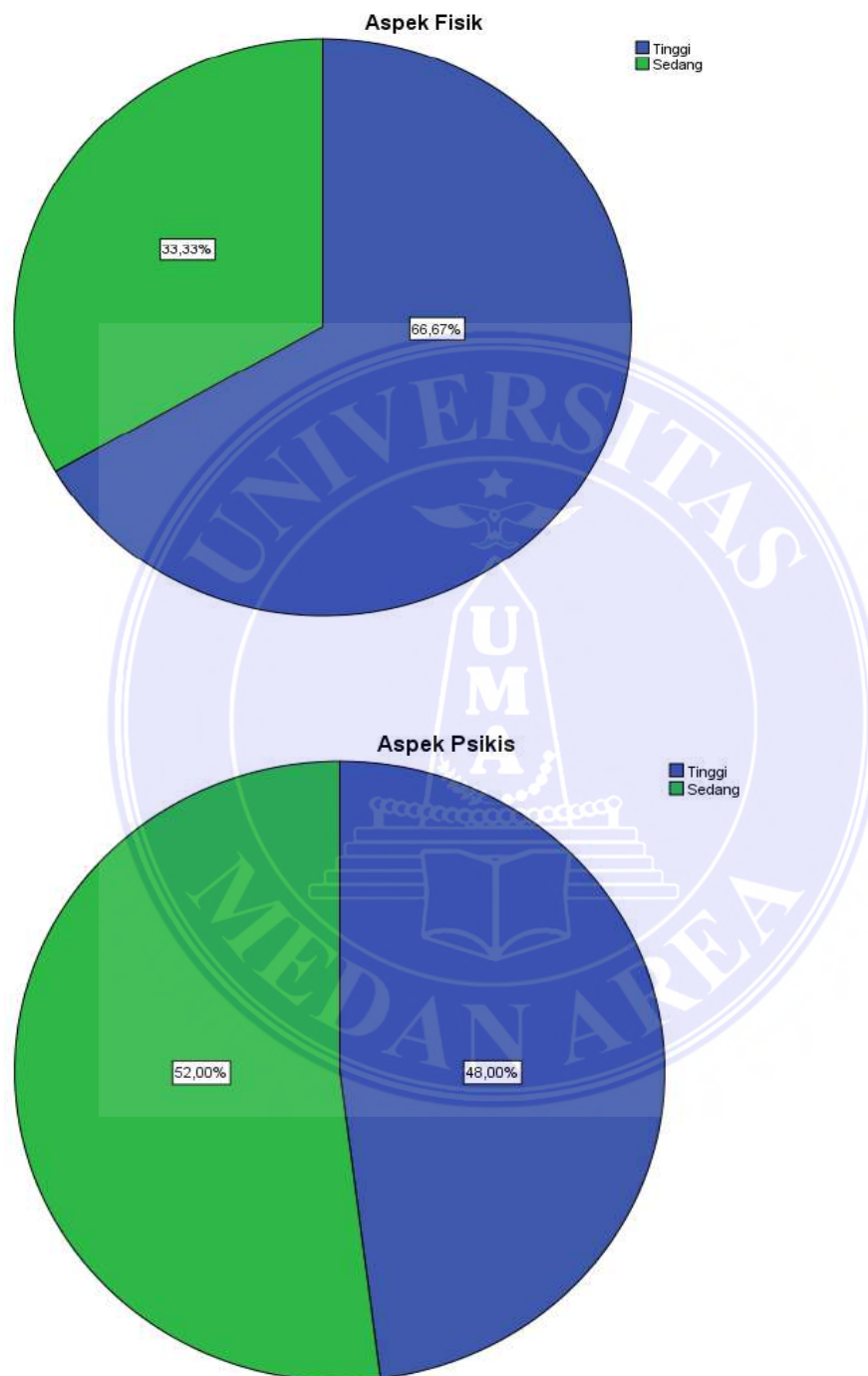
Aspek Psikis

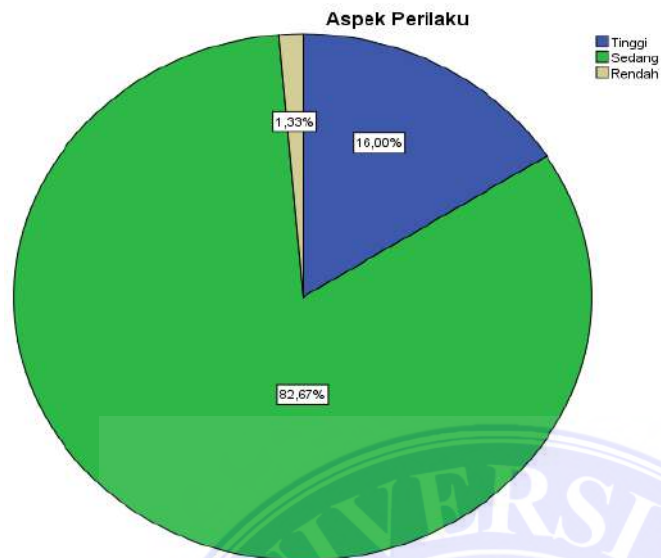
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tinggi	36	48,0	48,0	48,0
Valid Sedang	39	52,0	52,0	100,0
Total	75	100,0	100,0	

Aspek Perilaku

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tinggi	12	16,0	16,0	16,0
Valid Sedang	62	82,7	82,7	98,7
Rendah	1	1,3	1,3	100,0
Total	75	100,0	100,0	

Pie Chart









UNIVERSITAS MEDAN AREA

FAKULTAS PSIKOLOGI

Kampus I : Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360168, 7366878, 7364348 📠 (061) 7368012 Medan 20223
Kampus II : Jalan Setiabudi Nomor 79/ Jalan Sei Serayu Nomor 70 A ☎ (061) 8225602 📠 (061) 8226331 Medan 20122
Website: www.uma.ac.id **E-Mail:** univ_medanarea@uma.ac.id

Nomor : 1631/FPSI/01.10/XI/2022 24 November 2022
 Lampiran : -
 Hal : **Riset dan Pengambilan Data**

Yth. Bapak/Ibu Bagian
Sat Reskrim
 di
 Tempat

Dengan hormat, bersama ini kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan izin dan kesempatan kepada mahasiswa kami:

Nama	: Rada Putri Fadhilah Harahap
NPM	: 188600118
Program Studi	: Ilmu Psikologi
Fakultas	: Psikologi

untuk melaksanakan pengambilan data di **Polres Padangsidimpuan, Padangsidimpuan Jl. Serma Lian Kosong Wek II. Padangsidimpuan Utara** guna penyusunan skripsi yang berjudul **"Gambaran Stres Kerja Pada Anggota Polri Di Kota Padangsidimpuan"**.

Perlu kami informasikan bahwa penelitian dimaksud adalah semata-mata untuk tulisan ilmiah dan penyusunan skripsi, yang merupakan salah satu syarat bagi mahasiswa tersebut untuk mengikuti ujian Sarjana Psikologi di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

Sehubungan dengan hal tersebut kami mohon kiranya Bapak/Ibu dapat memberikan kemudahan dalam pengambilan data yang diperlukan, dan apabila telah selesai melakukan penelitian maka kami harapkan Bapak/Ibu dapat mengeluarkan Surat Keterangan yang menyatakan bahwa mahasiswa tersebut telah selesai melaksanakan pengambilan data pada Instansi yang Bapak/Ibu pimpin.

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasama yang baik diucapkan terima kasih.

An. Dekan,
 Wakil Dekan Bidang Pendidikan, Penelitian Dan
 Pengabdian Kepada Masyarakat



Hally Alfita, S.Psi, MM, M.Psi, Psikolog

Tembusan

- Mahasiswa Ybs
- Arsip





