

**HUBUNGAN PERSEPSI *JOB DEMANDS* DENGAN STRES
KERJA PADA PERSONIL POLRI DI POLRES
SERDANG BEDAGAI**

SKRIPSI

OLEH:

**DANDY ARDANA
178600117**



**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2024**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 17/10/24

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

HUBUNGAN PERSEPSI *JOB DEMANDS* DENGAN STRES

KERJA PADA PERSONIL POLRI DI POLRES

SERDANG BEDAGAI

SKRIPSI

Diajukan sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh
Gelar Sarjana di Fakultas Psikologi
Universitas Medan Area

OLEH:

DANDY ARDANA
178600117

PROGRAM STUDI PSIKOLOGI

FAKULTAS PSIKOLOGI

UNIVERSITAS MEDAN AREA

MEDAN

2024

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 17/10/24

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 (repositorv.uma.ac.id)17/10/24

HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi : Hubungan Persepsi *Job Demands* dengan Stres Kerja Pada

Personil Polri Di Polres Serdang Bedagai

Nama : Dandy Ardana

NPM : 178600117

Fakultas : Psikologi

Disetujui Oleh

Komisi Pembimbing



Dr. Suryani Hardjo, S.Psi, MA, Psikolog
Pembimbing



Dr. Siti Aisyah, S.Psi, M.Psi, Psikolog
Dekan

Faadhil, S.Psi, M.Psi, Psikolog
Ka. Prodi

Tanggal disetujui : 29 Agustus 2024

HALAMAN PERNYATAAN ORISINILITAS

Saya menyatakan bahwa skripsi yang telah saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan ini yang telah saya kutip dari hasil karya orang lain telah saya tuliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila dikemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 29 Agustus 2024



Dandy Ardana
178600117

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
TUGAS AKHIR/SKRIPSI/TESIS UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

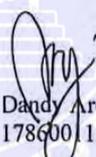
Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Dandy Ardana
NPM : 178600117
Program Studi : Psikologi
Fakultas : Psikologi
Jenis Karya : Skripsi

Demi perkembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif (*Non- Exclusive Royalty-Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul: **Hubungan Persepsi Job Demands dengan Stres Kerja Pada Personil Polri Di Polres Serdang Bedagai**. Berserta perangkat yang ada (jika diperlukan), dengan Hak Bebas Royalti Non-ekklusif Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalihkan media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat dan mempublikasikan tugas akhir/skripsi 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 : 29 Agustus 2024
Yang Menyatakan


Dandy Ardana
178600117

ABSTRAK

HUBUNGAN PERSEPSI *JOB DEMANDS* DENGAN STRES KERJA PADA PERSONIL POLRI DI POLRES SERDANG BEDAGAI

OLEH:

DANDY ARDANA
178600117

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan persepsi *job demands* dengan stres kerja terhadap personil polri di Polres Serdang Bedagai. Stres kerja sebagai suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi proses berpikir, emosi, dan kondisi seseorang, hasilnya stres yang terlalu berlebihan dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan dan pada akhirnya akan mengganggu pelaksanaan tugas-tugasnya. Pada umumnya stres berupa stimulus dari luar yang mengacaukan fungsi fisik dan psikologis dalam tubuh individu. Untuk mengukur stres kerja digunakan skala yang disusun berdasarkan aspek-aspek stres kerja menurut Beehr (dalam Angwen, 2017) yaitu; (a) Aspek fisiologis, (b) Aspek psikologi, dan (c) Aspek perilaku. Populasi pada penelitian ini adalah personil polri di Polres Serdang Bedagai yang berjumlah 334 orang. Sampel penelitian adalah personil polri Divisi Lalu Lintas di Polres Serdang Bedagai yang berjumlah 64 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel berdasarkan ciri-ciri atau karakteristik tertentu. Metode pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan skala persepsi *job demands* dan skala stres kerja. Berdasarkan hasil perhitungan korelasi *r product moment* dapat diketahui bahwa ada hubungan negatif antara persepsi *job demands* dengan stres kerja dimana $r_{xy} = -0,535$ dengan signifikan $p = 0.000$ $P < 0.05$, artinya hipotesis yang diajukan bahwa semakin negatif persepsi *job demands* maka semakin tinggi stres kerja dinyatakan diterima. Koefisien determinan (r^2) dari hubungan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y) adalah sebesar $r^2 = 0,286$. Ini menunjukkan bahwa persepsi *job demands* berkontribusi terhadap stres kerja 28,6%.

Kata Kunci: Persepsi *Job demands*; Stres Kerja dan Personil Polri

ABSTRACT

THE CORRELATION OF JOB DEMANDS PERCEPTIONS WITH JOB STRESS AMONG POLRI PERSONNEL AT SERDANG BEDAGAI POLICE

By:

DANDY ARDANA
178600117

This research aims to determine the correlation between perceptions of job demands and work stress for police personnel at the Serdang Bedagai Police Station. Work stress is a condition of tension that affects a person's thinking process, emotions and condition. The result is that excessive stress can threaten a person's ability to deal with the environment and will ultimately interfere with the implementation of their duties. In general, stress is an external stimulus that disrupts the physical and psychological functions of an individual's body. To measure work stress, a scale is used based on aspects of work stress according to Beehr (in Angwen, 2017), namely; (a) Physiological Aspects, (b) Psychological Aspects, and (c) Behavioral Aspects. The population in this study was police personnel at Serdang Bedagai Police, totaling 334 people. The research sample was 64 police personnel from the Traffic Division at the Serdang Bedagai Police Station. The sampling technique uses purposive sampling, namely a sampling technique based on certain traits or characteristics. The data collection method was carried out using the job demands perception scale and work stress scale. Based on the results of the r product moment correlation calculation, it can be seen that there is a negative correlation between perceived job demands and job stress where $r_{xy} = -0.535$ with a significant $p = 0.000 P < 0.05$, meaning that the proposed hypothesis is that the more negative the perception of job demands, the higher the job stress is expressed accepted. The determinant coefficient (r^2) of the correlation between the independent variable (X) and the dependent variable (Y) is $r^2 = 0.286$. This shows that perceived job demands contribute to work stress 28.6%.

Keyword: Job demands Perception; Job Stress and Polri Personnel

RIWAYAT HIDUP

Penulis dilahirkan di Medan, pada tanggal 17 Desember 1998 dari ayah Ahmad Rifai dan ibu Asrina. Penulis merupakan putra ke dua dari tiga bersaudara. Tahun 2010 penulis lulus dari SD R.A Kartini, pada tahun 2013 penulis lulus dari SMP Negeri 1 Sei Rampah, tahun 2016 penulis lulus dari SMA Negeri 1 Sei Rampah dan pada tahun 2017 terdaftar sebagai mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.



KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Allah SWT atas berkah dan rahmat-Nya, peneliti dapat menyelesaikan karya sederhana ini dengan judul **“Hubungan Persepsi *Job Demands* dengan Stres Kerja Pada Personil Polri di Polres Serdang Bedagai”**. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Strata-1 Psikologi pada Program Studi Sarjana Psikologi Program Sarjana Universitas Medan Area.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kekurangannya, oleh karena itu dengan segala kerendahan hati, penulis membuka diri untuk menerima saran maupun kritikan yang konstruktif dan membangun dari para pembaca demi penyempurnaannya dalam upaya menambah khasanah pengetahuan dan nilai dari skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat, baik bagi perkembangan ilmu pengetahuan maupun bagi dunia pendidikan.

Medan, 29 Agustus 2024

Dandy Ardana
178600117

DAFTAR ISI

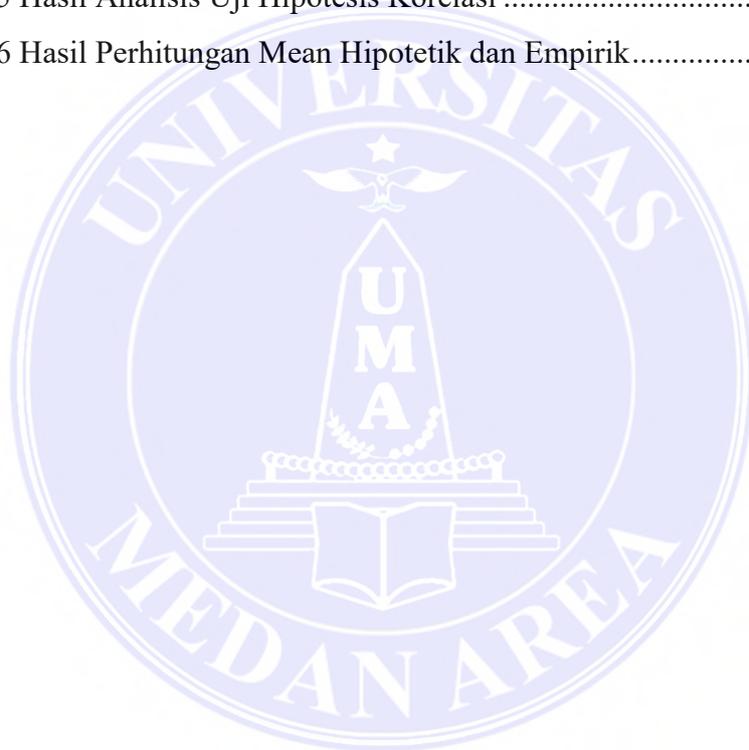
HALAMAN PENGESAHAN.....	Error! Bookmark not defined.
HALAMAN PERNYATAAN ORISINILITAS	ii
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI.....	iii
ABSTRAK	iv
<i>ABSTRACT</i>	vi
RIWAYAT HIDUP.....	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Perumusan Masalah.....	7
1.3 Tujuan Penelitian.....	7
1.4 Hipotesis Penelitian	7
1.5 Manfaat Penelitian.....	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	9
2.1 Stres Kerja	9
2.1.1 Pengertian Stres Kerja	9
2.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja	10
2.1.3 Aspek-Aspek Stres Kerja.....	13
2.2 Persepsi <i>Job demandss</i>	13
2.2.1 Pengertian Persepsi <i>Job Demands</i>	13
2.2.2 Tipe-Tipe <i>Job demandss</i>	14
2.2.3 Dimensi <i>Job demandss</i>	16
2.2.4 Dampak <i>Job demandss</i>	18
2.3 Hubungan Persepsi <i>Job demands</i> Dengan Stres Kerja Pada Personil Polri Di Polres Serdang Bedagai	20
2.4 Kerangka Konseptual	23
BAB III METODE PENELITIAN.....	24
3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian	24
3.2 Bahan dan Alat Penelitian	24
3.3 Metodologi Penelitian.....	24
3.4 Populasi dan Sampel Penelitian.....	27
3.4.1 Populasi	27
3.4.2 Sampel	28
3.4.3 Teknik Pengambilan Sampel	28
3.5 Prosedur Kerja	29
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	32
4.1 Hasil Penelitian.....	32
4.2 Pembahasan	39

BAB V PENUTUP.....	43
5.1 Simpulan.....	43
5.2 Saran	43
DAFTAR PUSTAKA	45
LAMPIRAN.....	48



DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Jumlah Personil Polri di Polres Serdang Bedagai.....	28
Tabel 3.2 Distribusi Aitem Skala Stres Kerja Sebelum Uji Coba.....	30
Tabel 3.3 Distribusi Aitem Skala <i>Job demands</i> Sebelum Uji Coba	30
Tabel 4.1 Distribusi Aitem Skala Stres Kerja Setelah Uji Coba.....	32
Tabel 4.2 Distribusi Aitem Skala Persepsi <i>Job demands</i> Setelah Uji Coba	33
Tabel 4.3 Hasil Perhitungan Uji Normalitas Sebaran	34
Tabel 4.4 Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Linieritas	36
Tabel 4.5 Hasil Analisis Uji Hipotesis Korelasi	37
Tabel 4.6 Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Empirik.....	39



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	23
Gambar 4.1 Kurva Normal Persepsi <i>Job demands</i>	37
Gambar 4.2 Kurva Normal Stres Kerja.....	38



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Skala Penelitian	47
Lampiran 2. Data Penelitian.....	52
Lampiran 3. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas	59
Lampiran 4. Hasil Uji Asumsi	66
Lampiran 5. Surat Penelitian.....	74



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Setiap organisasi mempunyai tujuan untuk maju dan berkembang. Pada era meningkatnya perkembangan pembangunan dan teknologi saat ini tantangan yang dihadapi oleh organisasi juga meningkat. Tantangan tersebut tidak lepas dari individu yang berada dalam organisasi tersebut (Febriana, 2016). Sebuah instansi akan berjalan dan berkembang jika dapat mengelola dan menggerakkan sumber daya yang dimiliki. Sumber daya yang ada di dalam instansi menjadi penentu berjalan atau tidaknya instansi tersebut.

Kepolisian Negara Republik Indonesia (POLRI) adalah Kepolisian Nasional di Indonesia, yang bertanggung jawab langsung di bawah Presiden. POLRI menjalankan tugas-tugas kepolisian di seluruh wilayah Indonesia. POLRI dipimpin langsung oleh seorang Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia (KAPOLRI). Substansi yang baru dalam UU No. 2 Tahun 2002 adalah dibentuknya Lembaga Kepolisian Nasional atau Komisi Kepolisian Nasional (Kompolnas) sebagai lembaga baru di Internal Polri yang bertugas memberikan saran kepada Presiden tentang arah kebijaksanaan Kepolisian dan memberikan pertimbangan dalam pengangkatan dan pemberhentian Kapolri sesuai amanat Ketetapan MPR RI No. VII/MPR/2000. Berkaitan dengan pembentukan lembaga baru tersebut juga diatur fungsi pengawasan fungsional oleh Kompolnas terhadap kinerja Polri sehingga kinerja Polri dapat dievaluasi dan ditingkatkan.

Kepolisian merupakan salah satu lembaga pemerintahan yang memegang peranan penting dalam Negara, terutama bagi Negara yang berdasar atas hukum

(Pasal 1 ayat (3) UUD 1945). Didalam Negara hukum kehidupan hukum sangat ditentukan oleh faktor struktur atau lembaga hukum, disamping faktor-faktor lain, seperti faktor substansi hukum dan faktor kulturhukum. Efektifitas operasional dari struktur atau lembaga hukum sangat ditentukan oleh kedudukannya dalam organisasi Negara.

Struktur dimaknai sebagai cara menyusun orang-orang untuk menciptakan sebuah organisasi, yang mencakup luasnya desentralisasi pengendalian, jumlah spesialisasi pekerjaan, formalisasi, rentang kendali, besarnya organisasi dan besarnya unit kerja, sedangkan teknologi meliputi operasi, bahan dan pengetahuan. Kepolisian Negara Republik Indonesia memiliki keterbatasan, baik dalam hal ketersediaan personil, peralatan dan anggaran operasional, oleh karena itu diperlukan keterlibatan masyarakat itu sendiri dalam penciptaan keamanan dan ketertiban umum. Masih ada keterbatasan aparat Negara dalam menciptakan keamanan dan ketertiban umum, namun di lain sisi masyarakat membutuhkan jaminan keamanan jiwa dan raga dari berbagai tindak kekerasan dalam masyarakat.

Bano (2011) menyatakan bahwa profesi polisi merupakan salah satu jenis profesi yang mempunyai stres kerja tinggi. Hal ini juga didukung dengan pernyataan Kepala humas Badan Intelijen Pejuang 45 (BIP'45) Lahane Aziz yang menyatakan bahwa hampir setiap tahun pasti ada anggota kepolisian yang mengalami stres. Adapun akibat stres tersebut berasal dari tekanan ekonomi, gangguan jiwa dan tuntutan dinas yang semakin berat.

Menurut penelitian Vesdiawati (2008) kompleksitas dan tuntutan tugas anggota polisi di lapangan diduga sebagai pemicu yang menyebabkan anggota

polisi muda stres dan frustrasi, bahkan tugas tersebut sering mengundang bahaya bagi anggota polisi sendiri. Selain itu, tingkat ancaman dan resiko pekerjaan sangat tinggi, terkadang polisi harus bekerja selama 24 jam per hari dan tujuh hari dalam seminggu tanpa mengenal hari libur. Stres kerja juga dapat terjadi di lingkungan kerja anggota polisi.

Menurut Hellriegel, D., & Slocum (2011), stres kerja adalah suatu perasaan berbentuk ketegangan pada fisik yang dirasakan oleh seseorang karena terdapatnya tuntutan yang melebihi kemampuan dirinya. Pendapat lain dikemukakan Robbins & Judge (2015) bahwa stres kerja adalah suatu reaksi yang muncul dalam interaksi antara manusia dengan pekerjaan berupa fisik dan psikologis yang dipersepsikan sebagai hal yang mengancam. Pada umumnya stres berupa stimulus dari luar yang mengacaukan fungsi fisik dan psikologis dalam tubuh individu. Stres dapat diartikan sebagai suatu emosi negatif yang timbul di dalam diri seseorang yang sedang menghadapi tekanan, atau seseorang yang sedang beradaptasi dengan lingkungan baru (Piperopoulos, 2019).

Setiap anggota polisi dituntut untuk selalu berdisiplin tinggi, patuh dan peraturan yang berlaku, tunduk pada perintah atasan, cepat dan tanggap dalam mengatasi berbagai masalah. Hal tersebut sesuai dengan pendapat Joseph dan Nagarajamurthy (2014) yang menyatakan bahwa pekerjaan polisi melibatkan perlindungan hidup, menjaga keamanan serta properti Negara dengan teknik patrol khusus, lalu sebagai penegak hukum dan bertanggung jawab dalam ketertiban negara. Waters dan Ussey (2007) yang menyatakan bahwa pada waktu yang bersamaan polisi juga harus menjaga keamanan masyarakat, menginvestigasi kejahatan dan selain itu para polisi juga harus tetap berhati-hati akan

kemungkinan yang dapat mengancam keselamatan. Tantangan dan tuntutan yang harus dipenuhi oleh anggota polisi dapat menimbulkan rasa tertekan pada polisi. Ketidakmampuan dalam menjawab tuntutan tersebut sangat mungkin menjadi pemicu timbulnya stres kerja. Hal ini penting bagi seorang polisi memiliki kesiapan akan tantangan dalam pekerjaan serta tahan terhadap tekanan, baik dari lingkungan pekerjaan maupun diluar pekerjaan.

Tugas anggota polisi memiliki tekanan yang begitu berat karena tanggung jawabnya tidak hanya pada tugas pokok kepolisian melainkan juga bertanggung jawab pada dirinya sendiri dan juga keluarganya dari bahaya yang mengancam (Setyowati & Ulfa, 2020). Tuntutan pekerjaan tersebut memungkinkan timbulnya stres kerja. Stres di tempat kerja tidak dapat dihindari, namun dapat ditangani dan dicegah dengan cara yang tepat agar tidak mengganggu pekerjaan.

Sesuai dengan pendapat Putra dan Mulyadi (2010) yang mengatakan *job demands* sebagai tuntutan pekerjaan yang menjadi pemicu terjadinya kelelahan secara psikologi (*psychological stressor*), misalnya seperti bekerja secara non stop dalam jam kerja yang lama, beban pekerjaan yang terlalu banyak dan terbatas nya waktu yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut serta adanya konflik pada tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan. Sedangkan menurut Tooren (dalam Abidin, 2019) *job demandss* merupakan tugas yang berhubungan dengan pekerja yang membutuhkan usaha dan variasi dari pemecahan masalah yang kompleks untuk berhubungan denga klien.

Walaupun *job demandss*, bukanlah hal negatif, namun bisa berubah menjadi *job stressor* ketika bertemu tuntutan yang memerlukan usaha besar dan

oleh karna itu dikaitakan dengan besarnya biaya yang mendapatkan respon negatif seperti depresi, kecemasan atau *burnout*.

Beberapa penelitian menunjukkan bahwa *job demandss* memiliki pengaruh terhadap stres seperti yang di ungkapkan oleh Anwarsyah (2012), yang menyatakan bahwa *job demandss* menjadi konstruk penting dalam menjelaskan stres pada pekerjaan. Kemudian Anwarsyah (2012), menunjukkan semakin tinggi *job demands* maka akan semakin tinggi pula tingkat depresi seseorang.

Begitu pun yang terjadi di Polres Serdang Bedagai dimana personil polri yang bekerja disana banyak memiliki *job demandss* yang cukup tinggi. Seperti hasil wawancara interpersonal yang telah dilakukan peneliti dengan salah satu personil di devisi lalu lintas yang di Polres Serdang Bedagai. “Bekerja disini banyak rintangan yang harus dilewati, salah satunya tuntutan tugas yang diberikan dimana sayakan di divisi lalu lintas jadi tugas sayakan menertibkan lalu lintas dan melayani masyarakat dalam pembuatan SIM, tapi tidak semua masyarakat itu bisa bersabar dan merasa puas oleh pelayanan yang saya dan teman-teman berikan. Kadang itu membuat saya merasa lelah baik secara fisik dan psikis. Ditambah kalau bertugas dilapangan yang dimana rintangannya lebih banyak kadang juga sering mendapatkan kecelakaan-kecelakaan kerja seperti, tertabrak oleh pengemudi yang tidak sabar jika terjadinya kemacetan, terus kadang juga disaat lagi menangani kericuhan dengan ormas yang menyebabkan luka-luka ringan dan masih banyak lagi. Ditambah pekerjaan-pekerjaan ini kan dilakukan setiap hari mungkin juga kelihatannya gampang tapi juga penuh emosional sih” (Wawancara Interpersonal, Selasa, 5 Oktober 2021 pukul 10.00 WIB).

Berdasarkan hasil wawancara tersebut maka dapat dilihat bahwasannya personil tersebut memiliki aspek beban kerja dimana personil bertugas melayani masyarakat dalam pembuatan SIM serta menertibkan lalu lintas dan menjaga ketertiban masyarakat. Sesuai dengan pendapat Putri (2015) yang mengatakan bahwasannya beban kerja dapat berupa beban kerja fisik dan beban kerja psikologis. Beban kerja fisik dimana personil tersebut dapat berupa beratnya pekerjaan seperti merawat, mengangkat, dan mendorong. Sedangkan beban kerja psikologi dapat berupa sejauh mana tingkat keahlian dan prestasi kerja yang dimiliki individu dengan individu lainnya.

Penelitian ini diperkuat dengan adanya penelitian-penelitian terdahulu, seperti yang dilakukan oleh (Nugrahini, 2014) yang berjudul “Hubungan Antara Beban Kerja dengan Stres Kerja pada Anggota Polisi di Polresta Surakarta” yang menunjukkan hasil terjadi stres pada anggota polisi akibat beban kerja yang berat sehingga tidak dapat mengontrol diri. Selanjutnya, penelitian oleh (Al-homayan et al., 2013) yang berjudul “*Relationship Among Job demands-Resources, Job Stress, Organizational Support and Nurses’ Job erformance*” yang menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara tuntutan pekerjaan dengan stres kerja. Berdasarkan studi pendahuluan dan penelitian-penelitian sebelumnya, penelitian ini penting dilakukan untuk dapat melihat bagaimana hubungan tuntutan pekerjaan terhadap stres kerja pada anggota polisi. Hasil penelitian dapat dijadikan masukan untuk instansi agar membantu keberhasilan dalam pencapaian tujuan tugas kepolisian.

Berdasarkan yang sudah dikemukakan di atas, maka peneliti ingin mengetahui gambaran *job demandss* terhadap personil polisi di Polres Serdang

Bedagai. Sehingga peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Hubungan Persepsi *Job demands* Dengan Stres Kerja Terhadap Personil Polri di Polres Serdang Bedagai”

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan di atas maka dapat dirumuskan bahwa masalah yang akan diteliti adalah hubungan persepsi *job demands* dengan stres kerja terhadap personil polri di Polres Serdang Bedagai?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan permasalahan yang ada, maka tujuan penelitian ini adalah untuk menguji secara empiris dan menjelaskan hubungan persepsi *job demands* dengan stres kerja terhadap personil polri di Polres Serdang Bedagai.

1.4 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis yang peneliti ajukan dalam penelitian ini adalah: “Ada hubungan negatif antara persepsi *job demands* dengan stres kerja pada personil polri dengan asumsi bahwa semakin negatif persepsi *job demands*, maka semakin tinggi pula stres kerja personil polri tersebut. Sebaliknya, semakin positif persepsi *job demands* maka semakin rendah pula stres kerja personil polri tersebut”.

1.5 Manfaat Penelitian

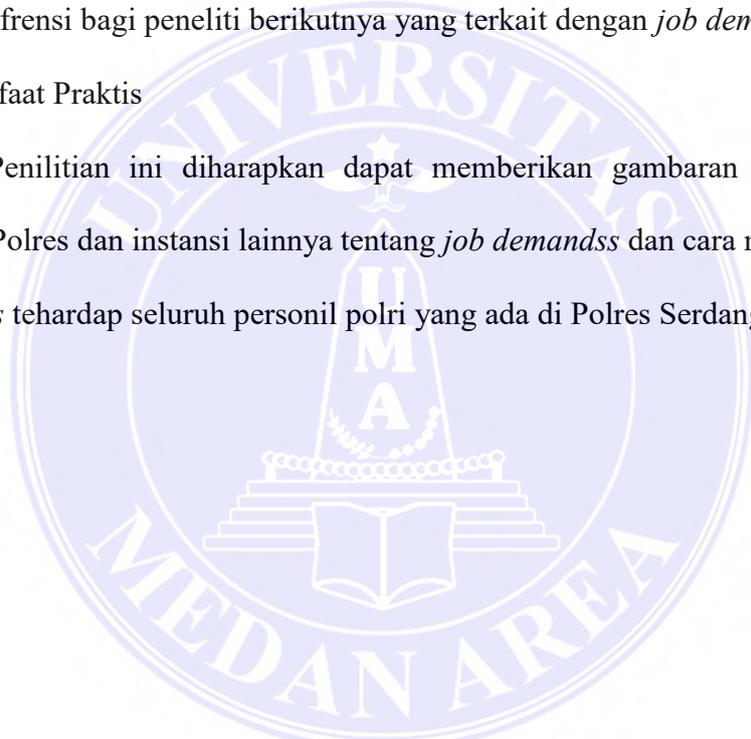
Adapun manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Hasil Penelitian ini secara umum diharapkan memberikan kontribusi ilmiah bagi pengembangan ilmu psikologi, khususnya psikologi industri dan organisasi yang terkait dengan persepsi *job demands* dan diharapkan dapat menjadikan bahan referensi bagi peneliti berikutnya yang terkait dengan *job demands*.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran atau informasi kepada Polres dan instansi lainnya tentang *job demands* dan cara menurunkan *job demands* terhadap seluruh personil polri yang ada di Polres Serdang Bedagai.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Stres Kerja

2.1.1 Pengertian Stres Kerja

Menurut (Rivai, 2018) Stres kerja merupakan sesuatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan. Stres kerja sebagai suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi proses berpikir, emosi, dan kondisi seseorang, hasilnya stres yang terlalu berlebihan dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan dan pada akhirnya akan mengganggu pelaksanaan tugas-tugasnya (Handoko, 2017).

Menurut Velnampy dan Aravintham (2013) menyatakan bahwa stres kerja adalah pola emosional perilaku kognitif dan reaksi psikologi terhadap aspek yang merugikan dan berbahaya dari setiap pekerjaan, organisasi kerja dan lingkungan kerja. Menurut (Gibson, 2013) stres kerja adalah suatu tanggapan penyesuaian, diperantarai oleh perbedaan-perbedaan individu dan proses-proses psikologis, akibat dari setiap tindakan lingkaran, situasi atau peristiwa yang menetapkan permintaan psikologi atau fisik berlebihan kepada seseorang. Orang-orang yang mengalami stres menjadi *nervous* dan merasakan kekhawatiran sehingga mereka sering menjadi marah-marah, agresif, tidak dapat *relaks*, atau memperlihatkan sikap yang tidak kooperatif.

Menurut Kasmarani (2012) menyatakan bahwa stres kerja merupakan respon emosional dan fisik yang bersifat mengganggu atau merugikan yang terjadi pada saat tuntutan tugas tidak sesuai dengan kapabilitas, sumber daya atau

keinginan pekerja. Menurut Munandar (2006) stres kerja adalah respon individu terhadap stresor yang ada pada pekerjaan yang dapat menyebabkan seseorang tidak berfungsi optimal. Reaksi yang dapat terjadi berupa reaksi fisik, psikologis atau tingkah laku.

Berdasarkan pendapat ahli diatas dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah respon emosional dan fisik yang bersifat mengganggu dan merugikan untuk setiap pekerjaan, organisasi dan lingkungan kerja.

2.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja

Menurut Hermita (2011) ada 4 faktor penyebab stres kerja yaitu:

- a. Stresor lingkungan fisik berupa sinar, kebisingan, temperature dan udara yang kotor.
- b. Stresor individu berupa konflik peranan, paksaan peranan, beban kerja, tanggung jawab terhadap orang lain, ketiadaan kemajuan karir dan rancangan karir.
- c. Stresor kelompok berupa hubungan yang buruk dengan rekan sejawat, bawahan dan atasan.
- d. Stresor keorganisasian berupa ketiadaan partisipasi, struktur organisasi, tingkat jabatan dan ketiadaan kebijaksanaan yang jelas.

Menurut Munadar (2006) Ada beberapa faktor yang menyebabkan stres kerja yaitu:

- a. Faktor-faktor Intrinsik dalam pekerjaan

Faktor intrinsik ini mencakup tuntutan fisik dan tuntutan tugas. Tuntutan fisik meliputi kebisingan, vibrasi dan hygiene. Sedangkan tuntutan tugas mencakup kerja malam, beban kerja dan penghayatan dari resiko dan bahaya.

b. Peran individu dalam organisasi

Setiap tenaga kerja bekerja sesuai dengan perannya dalam organisasi, artinya setiap tenaga kerja mempunyai kelompok tugasnya yang harus dilakukan sesuai dengan aturan-aturan yang ada dan sesuai dengan yang diharapkan oleh atasannya. Kurang baiknya fungsi peran merupakan pembangkit stres yang meliputi konflik peran dan kepaksaan peran (*roll ambiguity*).

c. Pengembangan karir

Unsur-unsur penting dalam pengembangan karir adalah peluang untuk menggunakan keterampilan jabatan sepenuhnya, peluang mengembangkan keterampilan yang baru dan penyuluhan karir untuk memudahkan keputusan-keputusan yang menyangkut karir.

d. Hubungan dalam Pekerjaan

Hubungan kerja yang tidak baik terungkap dalam gejala-gejala adanya kepercayaan yang rendah dan minat yang rendah dalam pemecahan masalah dalam organisasi.

e. Struktur dan iklim organisasi

Faktor stres yang dikenali dalam kategori ini adalah terpusat pada sejauh mana tenaga kerja dapat terlihat atau berperan serta pada support sosial. Kurangnya peran serta atau partisipasi dalam pengambilan keputusan berhubungan dengan suasana hati dan perilaku negatif.

f. Tuntutan dari luar organisasi atau pekerjaan

Kategori pembangkit stres potensial ini mencakup segala unsure kehidupan seseorang yang dapat berinteraksi dengan peristiwa-peristiwa kehidupan dan kerja didalam suatu organisasi dan dapat memberi tekanan pada individu.

g. Ciri-ciri individu

Menurut pandangan interaktif dari stres, stres ditentukan oleh individunya sendiri, sejauh mana ia melihat situasinya sebagai penuh stres. Reaksi psikologis, fisiologis dan dalam bentuk perilaku terhadap stres adalah hasil dari interaksi situasi dengan individunya mencakup ciri-ciri kepribadian yang khusus dan pola pola perilaku yang didasarkan pada sikap, kebutuhan, nilai nilai, pengalaman masa lalu, keadaan kehidupan dan kecakapan (intelegensi, pendidikan, pelatihan, dan pembelajaran).

Menurut Bisen dan Priya (2010) Faktor-faktor penyebab stres kerja adalah

- a. Ketakutan akan kehilangan pekerjaan.
- b. Tuntutan yang tidak masuk akal terhadap kinerja.
- c. Kurangnya hubungan interpersonal antara pekerja.
- d. Lamanya jam kerja.
- e. Kurangnya komunikasi interpersonal diantara atasan dan bawahan.
- f. Sedikitnya waktu untuk menghabiskan waktu dengan keluarga.
- g. Upah yang tidak sesuai.
- h. Promosi yang tidak terlaksanakan.

Berdasarkan faktor-faktor stres kerja diatas, dapat disimpulkan bahwa ada 8 faktor yang dapat mempengaruhi stres kerja yaitu ketakutan akan kehilangan pekerjaan, tuntutan yang tidak masuk akal terhadap kinerja, kurangnya hubungan interpersonal antara pekerja. Lamanya jam kerja, kurangnya komunikasi interpersonal diantara atasan dan bawahan, sedikitnya waktu untuk menghabiskan waktu dengan keluarga, upah yang tidak sesuai dan promosi yang tidak terlaksanakan yang mengacu pada pendapat Bisen dan Priya (2010).

2.1.3 Aspek-Aspek Stres Kerja

Menurut Beehr (dalam Angwen, 2017) Ada tiga aspek stres kerja yaitu :

a. Aspek fisiologis

Aspek fisiologis merupakan respon tubuh dalam kondisi tertekan atau stres, seperti detak jantung berdebar kencang, tekanan darah meningkat, gangguan pernapasan dan sulit tidur.

b. Aspek psikologi atau emosi

Aspek psikologi atau emosi merupakan dari keadaan tertekan karena pekerjaan yang dimiliki. Hal ini dapat membuat pekerja merasakan kecemasan berlebihan, mudah tersinggung, mudah marah, turunnya motivasi, turunnya kepercayaan diri dan menarik diri dari pergaulan.

c. Aspek Perilaku

Merupakan respon fisik yang dilampiaskan dalam bentuk sikap dan perilaku seperti prokrastinasi, menurunnya hubungan interpersonal dengan keluarga maupun teman dan meningkatnya atau menurunnya nafsu makan.

Dapat disimpulkan bahwa aspek stres kerja ada 3 yaitu aspek fisiologis, aspek psikologi atau emosi dan aspek perilaku yang mengacu pada pendapat Beehr (dalam Angwen, 2017).

2.2 Persepsi *Job demandss*

2.2.1 Pengertian Persepsi *Job Demands*

Menurut Nugroho (2012) persepsi merupakan suatu proses yang dimulai dari penggunaan panca indera dalam menerima stimulus kemudian di organisasikan dan di interpretasikan sehingga memiliki pemahaman tentang apa yang di inderakan. Sedangkan menurut Bakker (dalam Bimantari, 2015) *job*

demandss atau tuntutan pekerjaan adalah keadaan karyawan yang di tinjau dari beban pekerjaan yang merujuk pada aspek-aspek fisik, psikologi, sosial atau organisasi dari suatu pekerjaan yang membutuhkan usaha atau kemampuan secara fisik atau psikologis yang terus menerus dan di asosiasikan dengan biaya fisik atau psikologis tertentu.

Menurut Toorent (dalam Nugraha, 2018) *job demandss* adalah tuntutan tugas yang membutuhkan inovasi untuk menyelesaikan pekerjaan yang rumit dengan klien. Sedangkan menurut Bimantari (2015) *job demandss* merupakan tugas yang berhubungan dengan pekerjaan yang membutuhkan usaha dan variasi dari pemecahan masalah yang kompleks untuk berhubungan dengan klien.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa persepsi *job demandss* merupakan pandangan seseorang atau kelompok terhadap tuntutan pekerjaan agar seseorang atau kelompok tersebut dapat menyelesaikan tugas yang diberikan oleh atasan yang dapat menimbulkan kelelahan fisik dan psikologi.

2.2.2 Tipe-Tipe *Job demandss*

Menurut Peeters (dalam Putri, 2015) membagi *job demandss* dalam beberapa tipe, yaitu :

- a. *Quantitative Demands* adalah suatu hal yang berhubungan secara langsung dengan jumlah pekerjaan yang harus dikerjakan dan sumber utama stres adalah tidak cocoknya jumlah pekerjaan dan waktu yang tersedia untuk mengerjakan tersebut.
- b. *Emotional Job demandss* mengacu pada komponen efektif dalam bekerja yang menempatkan seseorang dalam situasi stres kerja.

- c. *Mental Job demandss* mengacu pada tugas kerja yang mengaitkan kerja dalam melakukan pekerjaan yang sedang dilakukan.

Sedangkan menurut De Jongge (2010) ada tiga tipe *job demandss*, yaitu :

- a. *Physical Demands* Berkaitan dengan aktivitas fisik, seperti membawa dan mengangkat
- b. *Mental Demands* melibatkan pengolahan informasi, seperti memori dan perencanaan
- c. *Emotional Demands* berdampak pada perasaan dan emosi yang berkaitan dengan interpersonal

Menurut Bimantari (2015) ada tiga tipe *job demandss*, yaitu :

- a. *Emotional Demands* merupakan *job demandss* yang berhubungan dengan emosional individu yang berhubungan terhadap pekerjaan.
- b. *Workoverload* merupakan *job demandss* yang berhubungan dengan banyaknya beban kerja yang diterima.
- c. *Kognitif Demands* merupakan *job demandss* berupa tugas yang memerlukan banyak konsentrasi.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa tipe *job demandss* ada *quantitative demands*, *emotional job demandss*, *mental job demandss*, *physical demands*, *workoverload* dan *kognitif demands*.

2.2.3 Dimensi *Job demandss*

Bakker et al., (2003) membuat kategori *job demandss* menjadi tiga dimensi, yaitu:

a. *Work Overload*

Beban kerja yang berlebihan dibagi menjadi *quantitative overload* dan *qualitative overload*. *Quantitative overload* terjadi ketika beban pekerjaan yang harus diselesaikan melebihi kemampuan karyawan. Hal itu terjadi karena karyawan harus menyelesaikan pekerjaan yang sangat banyak. dalam waktu yang singkat. *Qualitative overload* terjadi ketika pekerjaan yang harus dilakukan oleh karyawan terlalu sulit dan rumit.

b. *Emotional Load*

Reaksi emosional dapat diakibatkan oleh beban kerja yang banyak dan terjadi konflik dengan pihak lain. Pekerjaan yang banyak berhubungan dengan orang lain membutuhkan beban emosional yang lebih besar dan akan menimbulkan reaksi emosional seperti mudah marah, tersinggung, dan lainnya

c. *Cognitive Load*

Beban yang menimpa memori dalam berpikir, menyelesaikan masalah dan penggunaan daya pikir lainnya, beban tersebut berupa kebutuhan konsentrasi, ketepatan memori, atau atensi yang terus menerus.

Menurut Nurendra (2013) dimensi *job demandss* dibagi menjadi tiga, yaitu:

a. Beban Kerja adalah kemampuan tubuh pekerja dalam menerima pekerjaan.

Beban kerja dapat berupa beban kerja fisik dan beban kerja psikologis.

- b. Tuntutan Emosional adalah mengacu pada komponen efektif dalam bekerja dalam menempatkan seseorang dalam situasi stres kerja.
- c. Konflik Pekerjaan Rumah Tangga adalah konflik yang terjadi akibat adanya keseimbangan peran antara tenaga, waktu, tuntutan dan tanggung jawab di tempat kerja dan juga di tempat tinggal sehingga memunculkan ketidaknyamanan dalam kedua posisi tersebut.

Menurut Karasek (dalam Putri, 2015) membagi dimensi *job demands* menjadi tiga, yaitu:

- a. *Psychological Stresor* yaitu berkaitan dengan pekerjaan tertentu, seperti beban kerja dan tekanan waktu
- b. *Skill Discretion* yaitu berfokus pada keterampilan seseorang dimana ia diperlukan untuk menerapkan pada masing masing pekerjaannya.
- c. *Decision Authority* adalah kemampuan seseorang untuk mengambil keputusan dan melakukan pekerjaan dengan benar dan efektif.

Sedangkan menurut Bakker (2008) ada beberapa aspek *job demands*, yaitu:

- a. *Workload* adalah *job demands* yang berkaitan dengan banyaknya pekerjaan yang perlu diselesaikan dalam waktu tertentu.
- b. *Emotional Demands* adalah salah satu aspek yang terkait dengan usaha yang dibutuhkan untuk menghadapi emosi yang muncul saat melakukan pekerjaan, dan emosi yang diharapkan muncul oleh organisasi.
- c. *Mental Demans* adalah salah satu yang berkaitan dengan proses kerja otak dan pemrosesan informasi.

Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa dimensi *job demandss* yang digunakan untuk menjadi alat ukur adalah menurut Bakker et al., (2003) ada tiga yaitu; *work overload*, *emotional load* dan *cognitive load*.

2.2.4 Dampak *Job demandss*

Menurut Rahayu (2019) ada beberapa dampak dari *job demandss* antara lain yaitu :

- a. *Exhaustion* yaitu *job demandss* yang terlalu menuntut dan juga terlalu banyak membuat karyawan berusaha untuk tetap dapat menyelesaikannya. Tekanan waktu maupun *workoverload* yang dirasakan oleh karyawan akan menguras banyak energy yang digunakan untuk menyelesaikan pekerjaannya.
- b. *Burnout* adalah keadaan psikologis yang ditandai dengan *exhaustion*, *cynicism*, dan *inefficacy* ditempat kerja. *Job demandss* yang terlalu menekan dan kondisi karyawan ayng rentan terhadap stres akan semakin memperbesar kemungkinan terjadinya *burnout* pada karyawan.
- c. *Absenteensim* adalah salah satu bentuk penarikan dari lingkungan kerja. Akan timbul keinginan meninggalkan pekerjaan pada karyawan yang tengah mengalami *burnout* disebabkan karena telah berkurangnya komitmen dan kepuasan kerja terhadap pekerjaan.
- d. *Stres*, *job demandss* adalah sumber utama yang menyebabkan stres. *Job demandss* dapat menyebabkan karyawan menjadi stres karena adanya ketidaksesuaian anantara jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan dengan waktu yang disediakan untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut.
- e. *Work Engagemment*, *job demandss* yang menantang membuat karyawan secara tidak langsung menjadi berkembang, belajar mengenai hal baru, dapat

mencapai target yang ditetapkan, berlatih untuk bekerja secara efektif dan dapat menyebabkan karyawan menjadi *enggange* dengan pekerjaannya.

- f. *Job Perfomance* merupakan *job demandss* yang tinggi memiliki pengaruh negatif terhadap performa pekerja karyawan. *Job demandss* yang tinggi membuat karyawa menjadi sulit untuk mengalokasikan perhatian dan energi secara efisien sehingga akan menyebabkan performa kerja yang kurang baik.

Menurut Munandar (2010) ada beberapa dampak variasi yang berbeda terhadap *job demandss* yang tinggi rendah, yaitu :

- a. Beban kerja berlebih kuantitatif yaitu beban berlebih secara fisik atau mental yaitu harus melakukan banyak hal merupakan kemungkinan sumber stres pekerjaan. Salah satu unsurnya desakan waktu dimana menjadi ukuran efesiensi sebuah pekerjaan.
- b. Beban terlalu sedikit kuantitatif yaitu, beban yang sedikit dapat mempengaruhi kesejahteraan psikologi seseorang. Kemajuan teknologi dan peningkatan otomatis dalam industry disatu pihak dapat mengarah pada makin menjadinya majemuk permukaan di lain pidahk, pada tingkat teknologi menengah, mengarah pada penyederhanaan pekerjaan.
- c. Beban berlebihan kualitatif dimana dengan kemajuan teknologi makin dirasakan kehidupan menjadi lebih majemuk. Pekejaan yang sederhana yang dilakukan tangan (pekerjaan manual) makin tidak lagi dilakukan oleh tenaga kerja, tetapi terganti oleh tenaga mesin. Hal tersebut menjadi majemuk. Kemajemukan pekerjaan yang harus dilakukan seorang tenaga kerja dapat denga mudah berkembang menjadi beban berlebihan kualitatif jika

kemajemukannya memerlukan kemampuan teknis dan intelektual yang lebih dari pada yang dimiliki.

- d. Beban terlalu sedikit kualitatif yaitu, dapat merusak pengaruhnya seperti beban berlebih kualitatif, dalam hal tenaga kerja tidak diberi peluang untuk menggunakan keterampilannya yang diperolehnya atau mengembangkan kecakapan potensial secara penuh. Beban terlalu sedikit yang disebabkan kurang adanya rangsangan akan mengarahkan semangat dan motivasi yang rendah untuk bekerja.

Menurut beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwasannya ada beberapa dampak yang dapat ditimbulkan dari adanya *job demands* yaitu; *exhaustion*, terjadinya *burnout*, *absenteesim*, *stres*, turunnya *work engagement* dan *job performance*.

2.3 Hubungan Persepsi *Job demands* Dengan Stres Kerja Pada Personil Polri Di Polres Serdang Bedagai

Kepolisian merupakan salah satu lembaga pemerintahan yang memegang peranan penting dalam negara, terutama bagi negara yang berdasar atas hukum (Pasal 1 ayat 3 UUD 1945). Di dalam negara hukum kehidupan hukum sangat ditentukan oleh faktor struktur atau lembaga hukum, disamping faktor-faktor lain, seperti faktor substansi hukum dan faktor kulturhukum. Efektifitas operasional dari struktur atau lembaga hukum sangat ditentukan oleh kedudukannya dalam organisasi Negara. Sejalan dengan pendapat Bano (2011) menyatakan bahwa profesi Polisi merupakan salah satu jenis profesi yang mempunyai stres kerja tinggi.

Menurut penelitian Vesdiawati (2008) kompleksitas dan tuntutan tugas anggota Polisi di lapangan diduga sebagai pemicu yang menyebabkan anggota polisi muda stres dan frustrasi, bahkan tugas tersebut sering mengundang bahaya bagi anggota polisi sendiri. Adapun faktor-faktor yang dapat menyebabkan stres kerja adalah ketakutan akan kehilangan pekerjaan, tuntutan yang tidak masuk akal terhadap kinerja, kurangnya hubungan interpersonal antara pekerja, lamanya jam kerja, kurangnya komunikasi interpersonal antara atasan dan bawahan, sedikitnya waktu untuk keluarga, upah yang tidak sesuai, serta promosi yang tidak terlaksana. Selain itu, tingkat ancaman dan resiko pekerjaan sangat tinggi, terkadang polisi harus bekerja selama 24 jam per hari dan tujuh hari dalam seminggu tanpa mengenal hari libur. Stres kerja juga dapat terjadi di lingkungan kerja anggota polisi.

Sesuai dengan teori terkait stres kerja yang dikemukakan Robbins, Stephen P. dan Judge (2015) bahwa stres berpengaruh terhadap kesehatan fisik, psikis, serta perilaku individu. Stres kerja yang timbul seperti munculnya tekanan fisiologis yang mengakibatkan tubuh mengalami kelelahan dalam bekerja padahal anggota polisi memiliki kewajiban untuk senantiasa siap siaga di setiap waktu jika terjadi suatu masalah di masyarakat. Tekanan psikologis juga mempengaruhi semangat anggota polisi dalam bekerja menurun. Selain itu terdapat kecemasan jika pekerjaan yang ditugaskan kepada anggota polisi tidak sesuai dengan kemampuannya. Berdasarkan hasil penyebaran data melalui kuisioner menunjukkan bahwa status marital (menikah) anggota polisi yang sudah bekerja lebih dari satu tahun menjadi salah satu penyebab stres kerja. Individu yang sudah

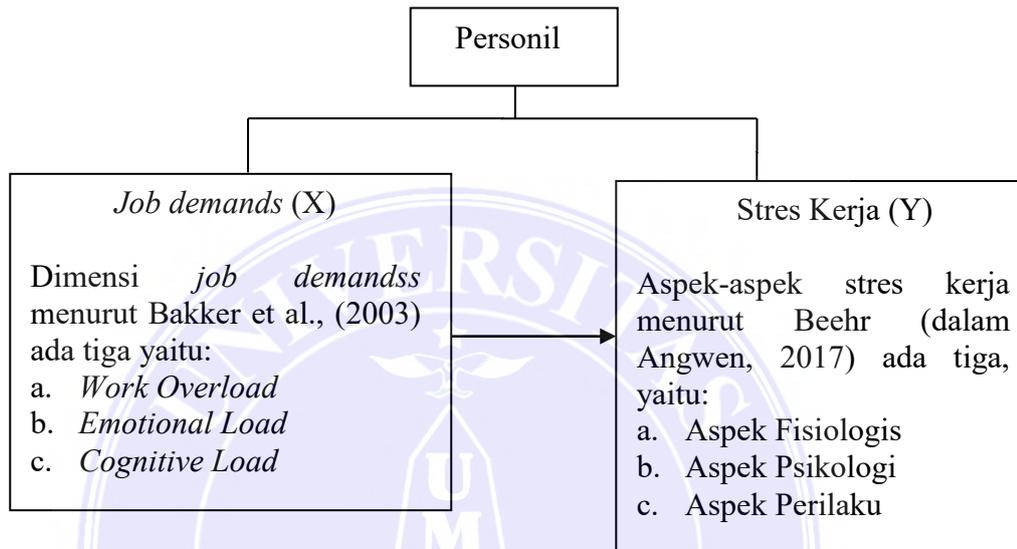
menikah akan mendapatkan tanggung jawab yang besar di luar pekerjaan yang menyebabkan timbulnya tekanan lebih sering dan berdampak pada stres kerja.

Sumber stres kerja yang telah dijelaskan dalam aspek stres kerja dapat dipengaruhi oleh tuntutan pekerjaan. Menurut Bakker & Demerouti (2007) tuntutan pekerjaan adalah elemen-elemen tugas pekerjaan yang menuntut bekerja sesuai dengan aturan, dan waktu penyelesaian yang telah ditentukan. Setiap organisasi memiliki tuntutan kerja yang berbeda-beda sesuai dengan pekerjaan yang dijalankan dalam organisasi tersebut. Karyawan yang memilih bekerja dalam suatu organisasi telah mengetahui pekerjaan yang akan dijalankan sesuai dengan kemampuan dan keahliannya. Begitu juga dengan para anggota polisi yang sudah mengetahui begitu besar tugas dan tanggung jawab yang harus dilakukan demi menjaga keamanan dan kedamaian dalam negeri ini (Bhayangkara, 2018). Pekerjaan yang diberikan kepada individu dan sesuai dengan porsinya dapat memaksimalkan individu untuk bekerja dengan baik dan mengurangi resiko tekanan yang dirasakan sehingga berdampak pada hal-hal lainnya.

Job demandss yang dirasakan oleh personil yang bekerja di Polres Serdang Bedagai adalah beban kerja dan tuntutan emosional dimana menurut Nurendra (2013) yang mengatakan bahwa beban kerja adalah kemampuan tubuh pekerja dalam menerima pekerjaan. Beban kerja dapat berupa beban kerja fisik dan kerja psikologis. Sedangkan tuntutan emosional adalah mengacu pada komponen efektif dalam bekerja dan menempatkan seseorang dalam situasi stres kerja. Sesuai dengan fenomena yang ada dimana personil bertugas melayani masyarakat dalam pembuatan SIM serta menertibkan lalu lintas dan menjaga ketertiban masyarakat dan jika bertugas dilapangan yang dimana rintangannya lebih banyak terkadang

juga sering mendapatkan kecelakaan-kecelakaan kerja seperti, tertabrak oleh pengemudi yang lalai saat mengemudi kendaraan bermotor, serta menangani kericuhan dengan ormas dan menyebabkan luka-luka ringan.

2.4 Kerangka Konseptual



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian

3.1.1 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian dilakukan di Polres Serdang Bedagai, dengan alamat Firdaus, Kec. Sei Rampah, Kabupaten Serdang Bedagai, Sumatera Utara 20997.

3.1.2 Waktu Penelitian

Penelitian dilaksanakan pada tanggal 13 Mei sampai 29 Mei 2024 kepada personil Polri Divisi Lalu Lintas di Polres Serdang Bedagai.

3.2 Bahan dan Alat Penelitian

3.2.1 Bahan

Bahan yang digunakan pada penelitian ini adalah dengan menggunakan kertas untuk penyebaran kuesioner (angket) kepada subjek penelitian.

3.2.2 Alat

Alat ukur yang digunakan untuk mengungkapkan data-data subjek dalam penelitian ini adalah skala *job demands* dan skala stres kerja. Skala ini kemudian diperiksa kembali oleh dosen pembimbing untuk melihat sejauh mana validitas isi dari skala yang dibuat.

3.3 Metodologi Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan tipe penelitian kuantitatif. Metode ini disebut kuantitatif karena merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana, dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya. Definisi lain menyebutkan penelitian

kuantitatif adalah penelitian yang banyak menuntut penggunaan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut, serta penampilan dari hasilnya. Demikian pula pada tahap kesimpulan penelitian akan lebih baik bila disertai dengan gambar, table, grafik, atau tampilan lainnya (Siyoto dan Sodik, 2015). Penelitian ini melibatkan dua variabel penelitian yaitu variabel tergantung dan variabel bebas. Berikut variabel dalam penelitian ini:

1. Variabel Bebas (Independent) : Persepsi *Job demandss* (X)
2. Variabel Terikat (Dependent) : Stres Kerja (Y)

3.3.1 Definisi Operasional

1. Stres Kerja

Stres kerja adalah respon emosional dan fisik yang bersifat mengganggu dan merugikan untuk setiap pekerjaan, organisasi dan lingkungan kerja.

2. Persepsi *Job Demands*

Persepsi *job demands* merupakan pandangan seseorang atau kelompok terhadap tuntutan pekerjaan agar seseorang atau kelompok tersebut dapat menyelesaikan tugas yang diberikan oleh atasan yang dapat menimbulkan kelelahan fisik dan psikologi.

3.3.2 Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data merupakan salah satu unsur yang penting dalam suatu penelitian. Tujuan untuk mengetahui (*goal of knowing*) haruslah dicapai dengan menggunakan metode atau cara-cara yang efisien dan akurat (Azwar, 2015). Metode skala merupakan metode yang paling tepat karena menggunakan daftar pertanyaan secara langsung dan terarah. Dalam penelitian ini, skala yang digunakan adalah skala *job demands* dan skala stres kerja.

1. Stres Kerja

Skala yang dipakai dalam mengukur stres kerja pada subjek penelitian adalah skala yang disusun berdasarkan aspek stres kerja Menurut Beehr (dalam Angwen, 2017) ada tiga, yaitu; aspek fisiologis, aspek psikologi dan aspek perilaku.

2. Persepsi *Job Demands*

Skala yang dipakai dalam mengukur persepsi *job demands* pada subjek penelitian adalah skala yang disusun berdasarkan dimensi *job demands* menurut Bakker et al., (2003) ada tiga yaitu; *work overload*, *emotional load*, dan *cognitive load*.

Dalam mengukur skala persepsi *job demands* dan stres kerja menggunakan skala likert yang terdiri atas aitem *favorable* dan aitem *unfavorable* yang masing-masing terdiri atas empat alternatif jawaban untuk *favorable* yaitu Sangat Sesuai (SS) dengan skor 4, Sesuai (S) dengan skor 3, Tidak sesuai (TS) dengan skor 2, Sangat Tidak Sesuai (STS) dengan skor 1 sedangkan pada aitem *unfavorable* diberlakukan sebaliknya yaitu Sangat Sesuai (SS) = 1, Sesuai (S) = 2, Tidak sesuai (TS) = 3, dan Sangat tidak Sesuai (STS) = 4.

3.3.3 Validitas dan Reabilitas Alat Ukur

1. Uji Validitas

Validitas menurut Dixon (dalam Siyoto, 2015) adalah Sebuah tes dikatakan valid apabila tes tersebut mengukur apa yang hendak diukur. Alat ukur dapat dikatakan valid apabila kemampuan alat ukur itu mampu mencapai tujuan pengukuran yang dikehendaki dengan tepat. Teknik yang digunakan untuk menguji

validitas alat ukur, dalam hal ini angket diuji validitasnya dengan menggunakan teknik analisa Product Moment rumus angka kasar dari pearson, yaitu mencari koefisien korelasi antar tiap butir dengan skor total.

2. Uji Reliabilitas

Menurut Azwar (dalam Siyoto, 2015) reliabilitas berhubungan dengan akurasi instrumen dalam mengukur apa yang diukur, kecermatan hasil ukur dan seberapa akurat seandainya dilakukan pengukuran ulang. Azwar juga menyatakan reliabilitas sebagai konsistensi pengamatan yang diperoleh dari pencatatan berulang baik pada satu subjek maupun sejumlah subjek. Hasil pengukuran dapat dipercaya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subjek yang sama, diperoleh hasil yang relatif sama selama aspek dalam diri subjek yang diukur belum berubah. Dalam penelitian ini, uji reliabilitas menggunakan teknik Alpha Cronbach dengan menggunakan bantuan komputer program SPSS (*Statistic Packages for Social Science*) Versi 21 for Windows.

3.3.4 Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik korelasi *product moment* dari Karl Pearson. Alasan digunakanya teknik korelasi ini disebabkan karena pada penelitian ini memiliki tujuan ingin melihat hubungan antara satu variabel bebas (persepsi *job demandss*) dengan satu variabel tergantung (stres kerja).

3.4 Populasi dan Sampel Penelitian

3.4.1 Populasi

Menurut Siyoto dan Sodik (2015) Populasi adalah merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek/subyek yang memiliki kuantitas dan

karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah personil polri di Polres Serdang Bedagai yang berjumlah 334 orang. Berikut adalah tabel 3.1 jumlah personil polri di Polres Serdang Bedagai.

Tabel 3.1
Jumlah Personil Polri di Polres Serdang Bedagai

No.	Satuan	Jumlah
1.	Divisi Satuan Lalu Lintas (Sat Lantas)	64 personil
2.	Divisi Intelijen dan Keamanan (Intelkam)	43 personil
3.	Divisi Narkoba (Sat Narkoba)	32 personil
4.	Divisi Reserse Kriminal (Reskrim)	46 personil
5.	Divisi Air & Udara (Airud)	21 personil
6.	Divisi Umum (Si.Um)	52 personil
7.	Divisi Bimbingan Masyarakat (Bimnas)	37 personil
8.	Divisi Profesi & Pengamanan (Propam)	25 personil
9.	Divisi Sumber Daya (Sumda)	14 personil
Total		334

3.4.2 Sampel

Menurut Siyoto dan Sodik (2015) Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, ataupun bagian kecil dari anggota populasi yang diambil menurut prosedur tertentu sehingga dapat mewakili populasinya. Sampel yang akan digunakan dari populasi haruslah benar-benar dapat mewakili populasi yang diteliti. Sampel dalam penelitian ini adalah personil polri Divisi Lalu Lintas di Polres Serdang Bedagai yang berjumlah 64 orang.

3.4.3 Teknik Pengambilan Sampel

Dalam penelitian ini teknik sampel yang digunakan adalah *purposive sampling* yaitu teknik pengambilan sampel berdasarkan ciri-ciri atau karakteristik tertentu (Sugiyono, 2016). Adapun karakteristik yang menjadi sampel penelitian yaitu:

- a. Personil polri di Polres Serdang Bedagai
- b. Divisi Lalu Lintas di Polres Serdang Bedagai

Berdasarkan karakteristik diatas, jumlah sampel penelitian ini sebanyak 64 personil polri.

3.5 Prosedur Kerja

3.5.1 Persiapan Penelitian

3.5.1.1 Persiapan Administrasi

Sebelum penelitian dilaksanakan, peneliti terlebih melakukan persiapan-persiapan yang berkaitan dengan administrasi peneliti, yaitu masalah perizinan yang meliputi perizinan dari pihak Polres Serdang Bedagai.

Langkah-langkah yang dilakukan dimulai dari menghubungi secara informal bagian tata usaha Fakultas Psikologi Universitas Medan Area, guna meminta izin untuk mengadakan penelitian. Setelah ada persetujuan dari pihak Fakultas Psikologi Universitas Medan Area, selanjutnya mengurus surat perizinan untuk melakukan penelitian pada Polres Serdang Bedagai.

3.5.1.2 Persiapan Alat Ukur Penelitian

Persiapan penelitian selanjutnya adalah peneliti menyiapkan alat ukur. Peneliti mengumpulkan data dengan menggunakan skala yang diberikan kepada responden penelitian. Alat ukur yang digunakan untuk mengungkapkan data-data subjek dalam penelitian ini adalah skala *job demands* dan skala stres kerja. Skala ini kemudian diperiksa kembali oleh dosen pembimbing untuk melihat sejauh mana validitas isi dari skala yang dibuat.

a. Skala Stres Kerja

Skala yang dipakai dalam mengukur stres kerja pada subjek penelitian adalah skala yang disusun berdasarkan aspek stres kerja Menurut Beehr (dalam Angwen, 2017) ada tiga, yaitu; aspek fisiologis, aspek psikologi dan aspek perilaku. Tabel distribusi skala stres kerja dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 3.2
Distribusi Aitem Skala Stres Kerja Sebelum Uji Coba

No.	Aspek	Indikator	Nomor Aitem		Jumlah
			Favorable	Unfavorable	
1	Aspek Fisiologis	Respon tubuh dalam kondisi tertekan atau stres	1, 2, 3, 4, 5	6, 7, 8, 9, 10	10
2	Aspek Psikologi	Keadaan tertekan karena pekerjaan yang dimiliki	11, 12, 13, 14, 15	16, 17, 18, 19, 20	10
3	Aspek Perilaku	Respon fisik yang dilampirkan dalam bentuk sikap dan perilaku	21, 22, 23, 24, 25	26, 27, 28, 29, 30	10
Jumlah			15	15	30

b. Skala *Job demands*

Skala yang dipakai dalam mengukur persepsi *job demands* pada subjek penelitian adalah skala yang disusun berdasarkan dimensi *job demands* menurut Bakker et al., (2003) ada tiga yaitu; *work overload*, *emotional load*, dan *cognitive load*. Tabel distribusi skala *job demands* dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 3.3
Distribusi Aitem Skala *Job demands* Sebelum Uji Coba

No.	Dimensi	Indikator	Nomor Aitem		Jumlah
			Favorable	Unfavorable	
1	<i>Work Overload</i>	Menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang singkat	1, 3	5, 7	8
		Memiliki jumlah pekerjaan yang sangat banyak	2, 4	6, 8	
2	<i>Emotional Load</i>	Berada disituasi kerja yang membuat kesal/marah	9, 11	13, 15	8
		Tuntutan pekerjaan menghadapi orang yang menyulitkan	10, 12	14, 16	
3	<i>Cognitive Load</i>	Mengerjakan pekerjaan yang membutuhkan konsentrasi tinggi	17, 19	21, 23	8
		Mengerjakan pekerjaan yang memerlukan ingatan kuat	18, 20	22, 24	
Jumlah			12	12	24

3.5.2 Pelaksanaan Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada tanggal 13 Mei sampai 29 Mei 2024 kepada personil Polri Divisi Lalu Lintas di Polres Serdang Bedagai. Teknis pelaksanaan penelitian dibantu dan dipandu oleh personil polri divisi lain. Peneliti memasuki ruangan yang telah diisi oleh 64 personil Polri Divisi Lalu Lintas di Polres Serdang Bedagai. Dalam pelaksanaan penelitian, peneliti memperkenalkan diri terlebih dulu, kemudian menyampaikan maksud dan tujuan kedatangan peneliti dan dilanjutkan dengan pembagian skala penelitian serta menjelaskan tata cara pengisian skala.

Setelah diketahui nilai masing-masing dari para personil polri untuk skala penelitian tersebut, langkah berikutnya adalah memindahkan nilai yang diperoleh tiap subjek dari skala ke program *microsoft excel 2010* yang diformat sesuai dengan keperluan tabulasi data, yaitu lajur untuk nomor pernyataan dan baris untuk nomor subjek. Kemudian dilakukan pengolahan data berupa analisis *product moment* menggunakan program *SPSS V.21 for windows*. Ini menjadi data induk penelitian.

BAB V

PENUTUP

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dari pembahasan maka hal-hal yang dapat peneliti simpulkan sebagai berikut:

1. Terdapat hubungan negatif antara persepsi *job demands* dengan stres kerja dimana $r_{xy} = -0,535$ dengan signifikan $p = 0.000$ $P < 0.05$ dimana artinya, hipotesis yang diajukan bahwa semakin negatif persepsi *job demands* maka semakin tinggi stres kerja dinyatakan diterima. Hal ini ditunjukkan oleh besarnya koefisien determinan $r^2 = 0,286$. Ini menunjukkan bahwa persepsi *job demands* berkontribusi terhadap stres kerja 28,6%.
2. Tingkat persepsi *job demands* yang dimiliki personil polri dilihat dari perbandingan nilai rata-rata empirik (51,05) yang lebih kecil dari pada nilai rata-rata hipotetik (55). Hal tersebut membuktikan bahwa persepsi *job demands* personil polri berada pada kategori yang negatif/rendah. Kemudian untuk variabel stres kerja personil polri tergolong tinggi, sebab nilai rata-rata empirik yang diperoleh (85,80) lebih besar dari nilai rata-rata hipotetik (67,5).

5.2 Saran

Berdasarkan hasil simpulan di atas, maka peneliti dapat diberikan beberapa saran diantaranya:

1. Saran bagi Personil Polri

Personil polri yang memiliki persepsi *job demands* negatif diharapkan mampu membiasakan diri untuk nyaman dengan pekerjaan yang dilakukan dan

bisa mengatur waktu secara efektif dan efisien agar meminimalisir meningkatnya stres kerja personil polri.

2. Saran bagi Instansi

Instansi dapat mempertimbangkan tugas pokok dan fungsi tiap personil polri sehingga mengurangi stres kerja yang dirasakan agar kinerja personil polri meningkat karena adanya pengaruh positif dari instansi. Selain itu dengan bekerja sesuai dengan kemampuan menyebabkan berkurangnya tekanan pada polisi sehingga dapat membantu polisi mengontrol emosi saat bekerja, senantiasa berpikir positif dan meminimalisir terjadinya stres kerja.

3. Saran Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini berfokus kepada persepsi *job demands* dan stres kerja pada personil polri yang bekerja dalam divisi terjun langsung dilapangan dan berhadapan langsung dengan masyarakat. Sehingga penelitian ini menjelaskan tekanan dalam lingkup pekerjaan yang dirasakan oleh personil polri dalam divisi tersebut. Maka bagi peneliti selanjutnya yang tertarik mengambil topik yang sama disarankan untuk dapat menjelaskan lebih luas mengenai faktor dari kedua variabel, menggunakan teknik yang disesuaikan dengan subjek penelitian dan menambahkan variabel lain yang dapat mempengaruhi stres kerja seperti masa kerja, konflik kerja, lingkungan kerja fisik, dan lain-lain. Penambahan variasi dalam penelitian selanjutnya diharapkan mampu menambah wawasan di Bidang Ilmu Psikologi, terutama Psikologi Industri dan Organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Abidin, Y. (2019). *Konsep dasar bahasa indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Akbari, J. (2017). Job demand-control and job stress at work: A cross-sectional study among prison staff. *Journal Of Education and Health Promotion*, 6(15). https://doi.org/10.4103/jehp.jehp_68_14
- Al-homayan, A. M., Shamsudin, F. M., Subramaniam, C., & Islam, R. (2013). Relationship among Job Demand-Resources, Job Stress, Organizational Support and Nurses' Job Performance. *Australian Journal of Basic and Applied Sciences*, 7(9), 294– 308.
- Angwen, D. G. (2017). Hubungan Antara Lingkungan Fisik dan Beban Kerja Dengan Stres Kerja Pada Pt Panggung Elektrik Citrabuana. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Universitas Surabaya Vol.6 No.2*
- Anwarsyah, W. I., & Salendu, A. (2012). Hubungan antara *job demandss* dengan *workplace well-being* pada pekerja *shift*. *Jurnal Psikologi Pitutur*, 1(1). <https://jurnal.umk.ac.id/index.php/PSI/article/view/34>
- Azwar, S. (2015). *Dasar-Dasar Psikometrika*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bakker, A. B., Demerouti, E., de Boer, E., & Schaufeli, W. B. (2003). Job demands and job resources as predictors of absence duration and frequency. *Journal of Vocational Behavior*, 62(2), 341–356
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model: state of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309– 328. <https://doi.org/10.1108/02683940710733115>
- Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2008). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: a multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 293–315.
- Bano, B. (2011). Job Stress Among Police Personel. *International Conference On Economics And Finance Research IPEDR*, (hal. 290-293)
- Bhayangkara, P. U. (2018). Hubungan Antara Beban Kerja dengan Stres Kerja Pada Personil Polisi Unit Reskrim di Polsek Medan. Universitas Medan Area.
- Bimantari, P. (2015). Pengaruh Job Demands, Personal Resources, dan Jenis Kelamin Terhadap Work Engagement. Skripsi. Tidak Diterbitkan.
- Bisen, Vikram & Priya (2010). *Industrial psychology*. New Delhi: NewAge International Publisher.
- De Jong, J. & Hartog, D. D. (2003). Leadership as a determinant of innovative behaviour. A Conceptual framework. <http://www.entreunership-sme.eu/pdf-ez/H200303.pdf>.

- 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>
- Gibson, M. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke dua. Jakarta: Erlangga
- Handoko (2017) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi Jakarta Bumi Aksara.
- Hellriegel, D., & Slocum, J. (2011). *Organizational behavior*, thirteenth edition. Cengage Learning.
- Hermita, 2011. “Pengaruh Stres kerja terhadap kinerja pada Pt semen tonasa”: Universitas Hasanuddin Makasar.
- Kasmarani, M.K. (2012). Pengaruh Beban Kerja Fisik dan Mental Terhadap Stres kerja Pada Perawat di Istansi Gawat Darurat (IGD) RSUD Cianjur. *Jurnal Kesehatan Masyarakat VOL 1 NO.2,767-776*.
- Munandar. (2006) *Psikologi industry dan organisasi*. Jakarta: UI-Press.
- Ningrat, Q. S. & Mulyana, O. P. (2022). Hubungan Antara Tuntutan Pekerjaan Dengan Stres Kerja. Volume 9 Nomor 3 (2022). *Character : Jurnal Penelitian Psikologi*
- Nugraha, A. M. S. (2018). Pengaruh *Job demandss* dan *Job Resources* terhadap *Turnover Intention* melalui *Work Engagement* pada Staff Karyawan RSU Dr Wahidin Sudirohusodo - Makassar.
- Nugrahini, L. (2014). Hubungan Antara Beban Kerja Dengan Stres Kerja Pada Anggota Polisi Di Polresta Surakarta. <http://eprints.ums.ac.id/id/eprint/37720>
- Nugroho, A. (2012). *Manajemen Sumber Daya (Human Resource Management)*. Edisi keempatbelas. Jakarta: Salemba Empat.
- Nurendra, & Miranty, A. (2013). Peranan Etos Kerja Islami Sebagai Variabel Moderator Pada Hubungan Antara Tuntutan Kerja dan Sumberdaya Kerja dengan Keterikatan Kerja. Tesis Magister Profesi Psikologi Universitas Gadjah Mada.
- Piperopoulos, G. (2019). *control-your-stress-manageyour-time* (1) (Issue November).
- Prasetyo, (2014). *Diskresi Kepolisian Pada Tahap Penangkapan Tersangka Terorisme*. Malang: UB Press.
- Putra, S. P. & Mulyadi, H. 2010. Pengaruh Faktor Job Demand Terhadap Kinerja Dengan Burnout Sebagai Variabel Moderating Pada Karyawan Bagian Produksi PT Tripilar Betonmas Salatiga Among Makarti. *Jurnal STIE*. Vol. 3 No. 6 (47 - 68).

- Putri, A. A. (2015). Analisis Pengaruh Persepsi, Sikap Pengetahuan dan Tempat Kerja Terhadap perilaku Keselamatan Karyawan (Studi pada Perusahaan PT. Mulia Glass Container Division). E-Journal. Universitas Diponegoro. http://eprints.undip.ac.id/45720/1/12_Agiviana.pdf
- Rahayu, S.M. (2019). Hubungan Antara Job Demands Dengan Work Engagement Penyidik Polisi Do Polda NTT. Skripsi. Yogyakarta: Universitas Sanata Dharma.s
- Riadi, E. (2006). Statistika penelitian, analisis manual dan IBM SPSS. CV. Andi Offset.
- Rivai, Veithzal. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik, Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. dan Judge, T. A. (2015). Perilaku Organisasi Organizational Behavior, Edisi 16. Salemba Empat.
- Santoso, S. (2010). Statistik Multivariat. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Septian, M. (2016). Hubungan antara Beban Kerja dengan Stres Kerja Polisi di Polres Binjai. Skripsi. Medan: Universitas Medan Area.
- 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>
- Siyoto, S., Sodik, M.A. (2015). Dasar Metodologi Penelitian. Yogyakarta: Literasi Media Publishing.
- Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D, Cetakan ke-24. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, (2018). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Velnampy, T and Aravianthan. S. A. 2013. Occupational Stres and Organizational Commitment in Private Banks: A Sri Lankan Experience. European Journal of Bussinees and Management. Vol.5, No.7, pg. 78-99. ISSN 2222-1905.
- Vesdiawati, D. A. (2008). Hubungan Antara Resiliensi dengan Stres pada Anggota Polri. Skripsi S-1 Program Studi Psikologi Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya Universitas Islam Indonesia. Yogyakarta. Tidak Dipublikasikan.

LAMPIRAN 1

SKALA PENELITIAN

The logo of Universitas Medan Area is a circular emblem. It features a central shield with a book and a lamp, topped with a star and a banner. The shield is set against a background of a building facade. The words 'UNIVERSITAS MEDAN AREA' are written around the perimeter of the circle.

PETUNJUK PENGISIAN SKALA

DATA IDENTITAS DIRI

Isilah data-data berikut ini sesuai dengan keadaan diri Saudara

1. Nama : _____ (L / P)
2. Usia : _____

PETUNJUK PENGISIAN ANGKET

Berikut ini saya sajikan beberapa pernyataan dalam bentuk skala. Saudara diminta untuk memberikan pendapatnya terhadap pernyataan-pernyataan yang terdapat dalam skala ukur tersebut :

PETUNJUK BAGIAN I

Pada angket ini Saudara diminta untuk memberi satu jawaban pada setiap soal, yang dianggap sesuai dengan keadaan diri Saudara serta apa yang Saudara rasakan, dan sangat kami harapkan pula kejujuran dan keterbukaan Saudara. Saudara tinggal memilih jawaban dengan menyilang (X) salah satu huruf pada jawaban yang disediakan.

SS : jika merasa Sangat Sesuai

S : jika merasa Sesuai

TS : jika merasa Tidak Sesuai

STS : jika merasa Sangat Tidak Sesuai

Bila telah selesai, jangan lupa memeriksa kembali, agar tidak ada nomor yang terlewati.

SELAMAT MENGERJAKAN

SKALA PERSEPSI JOB DEMANDS

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1	Jika kantor memberikan tekanan, saya tidak mudah menyerah	SS	S	TS	STS
2	Saat bekerja saya merasa bersemangat dan tidak mudah lelah	SS	S	TS	STS
3	Saya memiliki kemauan untuk bekerja	SS	S	TS	STS
4	Saya selalu siap bekerja dan berenergi	SS	S	TS	STS
5	Saya malas bekerja jika diberi tugas yang banyak	SS	S	TS	STS
6	Ketika bekerja saya mudah lelah	SS	S	TS	STS
7	Saya tidak memiliki hasrat untuk bekerja	SS	S	TS	STS
8	Energi saya langsung habis ketika bekerja	SS	S	TS	STS
9	Saya tidak berniat untuk pindah dari pekerjaan ini	SS	S	TS	STS
10	Kantor memberikan saya inspirasi untuk membuat pencapaian baru	SS	S	TS	STS
11	Saya menolak tawaran bekerja di tempat lain	SS	S	TS	STS
12	Bekerja di kantor ini membuat saya mendapat <i>insight</i> baru	SS	S	TS	STS
13	Saya sangat ingin pindah dari pekerjaan ini	SS	S	TS	STS
14	Tidak ada pencapaian baru yang saya dapatkan di kantor ini	SS	S	TS	STS
15	Saya menyetujui tawaran bekerja dari kantor lain	SS	S	TS	STS
16	Saya tidak mendapatkan hal-hal yang bagus dalam kantor	SS	S	TS	STS
17	Saat bekerja saya terbawa suasana hingga lupa waktu	SS	S	TS	STS
18	Saya merasa senang ketika bekerja	SS	S	TS	STS
19	Saya berkonsentrasi tinggi saat bekerja	SS	S	TS	STS
20	Saya selalu melihat jam agar bisa segera pulang	SS	S	TS	STS
21	Saya tidak bisa fokus dengan pekerjaan	SS	S	TS	STS
22	Ketika bekerja banyak hal yang mengganggu konsentrasi saya	SS	S	TS	STS

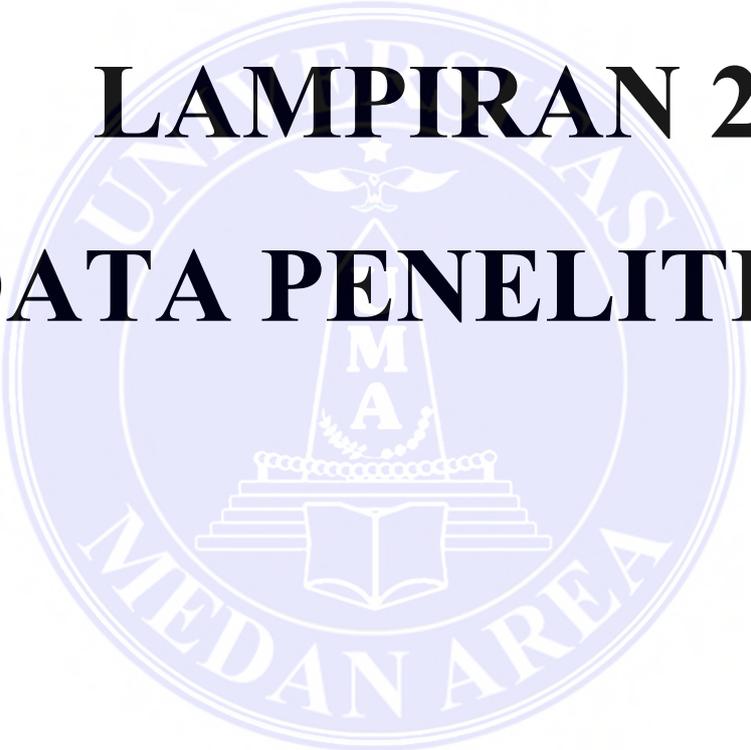
SKALA STRES KERJA

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1	Detak jantung dan pernapasan saya menjadi tidak teratur saat bertugas di persimpangan yang padat	SS	S	TS	STS
2	Saya merasa tegang dan kaku pada otot-otot saat menangani situasi kecelakaan lalu lintas	SS	S	TS	STS
3	Kulit saya sering mengalami masalah seperti kemerahan atau ruam akibat berkerja di lapangan	SS	S	TS	STS
4	Keringat berlebihan semakin mengganggu saat saya harus menangani situasi darurat di jalan raya	SS	S	TS	STS
5	Setelah menjalankan patroli, saya merasa lelah dan kehilangan energi	SS	S	TS	STS
6	Saya mampu menjaga detak jantung dan pernapasannya selama bertugas	SS	S	TS	STS
7	Saya memerhatikan kesehatan kulit saya selama bertugas di bawah sinar matahari	SS	S	TS	STS
8	Saya mengelola keringat berlebihan dengan efisien dalam mengatur lalu lintas padat	SS	S	TS	STS
9	Setelah menyelesaikan tugas-tugas patroli, saya merasa bugar dan segar	SS	S	TS	STS
10	Saya menjaga keseimbangan emosional saat menghadapi situasi yang menantang di jalan	SS	S	TS	STS
11	Saya mampu mengatasi tekanan pekerjaan dengan efektif dan tetap fokus pada tugas mereka	SS	S	TS	STS
12	Saya memanfaatkan strategi pemulihan untuk menjaga ketenangan dalam menangani situasi berisiko di jalanan	SS	S	TS	STS
13	Saya tetap memperhatikan kesehatan fisik dan mental mereka, bahkan dalam kondisi kerja yang intens	SS	S	TS	STS
14	Setelah menyelesaikan tugas patroli, saya merasa puas dengan hasil kerja saya dan siap menghadapi tugas selanjutnya dengan semangat	SS	S	TS	STS
15	Saya merasa tertekan saat dihadapkan pada situasi lalu lintas yang rumit	SS	S	TS	STS
16	Terkadang saya merasa kesulitan untuk mengendalikan emosi dan tetap tenang dalam situasi darurat di jalan	SS	S	TS	STS
17	Saya mengalami penurunan semangat bekerja akibat tekanan pekerjaan yang konstan	SS	S	TS	STS

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban			
		SS	S	TS	STS
18	Saya mengalami kelelahan fisik karena tekanan kerja yang terus-menerus	SS	S	TS	STS
19	Setelah mengalami hari yang berat di lapangan, saya merasa kurang termotivasi dan kurang bertenaga untuk tugas-tugas berikutnya	SS	S	TS	STS
20	Saya menunjukkan sikap tenang dan terkendali saat menghadapi situasi lalu lintas yang kompleks	SS	S	TS	STS
21	Saya menunjukkan kemampuan untuk tetap fokus dan berpikir cepat dalam menanggapi situasi darurat di jalan	SS	S	TS	STS
22	Saya secara teratur mempraktikkan teknik-teknik pernapasan atau relaksasi untuk mengelola stres dalam tugas-tugas saya	SS	S	TS	STS
23	Setelah menyelesaikan tugas patroli, saya meluangkan waktu untuk merawat diri dan menjaga kesehatan fisik saya	SS	S	TS	STS
24	Saya menunjukkan sikap mudah terpancing atau tergesa-gesa saat mengatur lalu lintas yang padat	SS	S	TS	STS
25	Terkadang, saya menunjukkan tanda-tanda ketegangan fisik, seperti menegang atau menggerakkan tubuh secara kaku dalam situasi tekanan	SS	S	TS	STS
26	Saya cenderung menunjukkan sikap kurang sabar atau kurang ramah terhadap pengendara dalam kondisi lalu lintas yang sulit	SS	S	TS	STS
27	Dalam situasi tertentu, saya mengalami kesulitan untuk mengendalikan reaksi emosional atau menahan diri dari tindakan impulsif	SS	S	TS	STS

LAMPIRAN 2

DATA PENELITIAN



Persepsi <i>Job Demands</i>																									
Subjek	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	Jumlah
1	2	3	2	3	2	3	4	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	1	3	1	2	1	3	2	57
2	2	2	2	2	2	2	4	2	1	2	2	3	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	47
3	3	3	1	2	3	3	4	2	3	3	1	3	1	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	62
4	3	3	1	1	1	3	3	3	3	3	2	2	1	2	2	3	3	2	2	3	1	2	2	2	53
5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	45
6	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	62
7	2	1	2	2	3	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	3	3	2	2	48
8	2	3	3	3	3	1	1	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	1	3	62
9	3	3	3	3	2	1	1	2	2	2	2	3	3	3	1	3	3	3	3	3	2	2	1	2	56
10	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	48
11	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	1	3	57
12	2	2	2	2	1	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	42
13	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	69
14	1	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	2	64
15	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	48
16	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	63
17	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	2	2	1	2	2	2	2	48
18	3	1	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	64
19	2	1	3	3	2	2	2	3	3	1	1	3	3	3	3	2	2	1	2	2	2	2	3	3	54
20	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	48
21	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	63
22	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	2	2	2	2	2	2	48

Persepsi <i>Job Demands</i>																										
Subjek	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	Jumlah	
23	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	68
24	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	2	1	2	2	3	3	3	3	61
25	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	48
26	3	2	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	62
27	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	46
28	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	1	3	64
29	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	1	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	1	3	58
30	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	48
31	2	3	1	1	3	3	3	3	2	3	2	3	1	2	2	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	57
32	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	42
33	3	3	2	2	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	66
34	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	1	3	3	3	65
35	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	48
36	2	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	3	3	59
37	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	3	2	2	2	45
38	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	1	3	3	66
39	1	3	3	3	3	2	2	1	2	2	2	2	3	3	3	1	1	3	3	3	3	2	1	2	3	54
40	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	48
41	2	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	1	3	1	2	1	3	2	3	55
42	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	3	45
43	3	3	1	1	3	3	3	2	3	3	1	3	1	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	60
44	3	3	1	1	1	3	3	3	3	3	2	2	1	2	2	3	3	2	2	3	1	2	2	2	2	53

Persepsi <i>Job Demands</i>																									
Subjek	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	Jumlah
45	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	45
46	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	62
47	2	1	2	2	3	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	3	3	2	2	48
48	2	3	3	3	3	1	1	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	1	3	62
49	3	3	3	3	2	1	1	2	2	2	2	3	3	3	1	3	3	3	3	3	2	2	1	2	56
50	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	48
51	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	1	3	57
52	2	2	2	2	1	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	42
53	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	69
54	1	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	2	64
55	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	48
56	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	63
57	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	2	2	1	2	2	2	2	48
58	3	1	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	64
59	2	1	3	3	2	2	2	3	3	1	1	3	3	3	3	2	2	1	2	2	2	2	3	3	54
60	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	48
61	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	63
62	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	2	2	2	2	2	2	48
63	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	69
64	3	2	3	1	2	2	4	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	2	1	2	2	3	3	3	61

Stres Kerja																																
Subjek	1	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	Jumlah	
1	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	115
2	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	104	
3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	102	
4	4	2	3	1	2	2	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	93	
5	2	2	3	1	3	2	4	1	2	2	4	3	3	2	1	3	2	3	1	3	2	4	2	2	1	3	3	4	3	4	75	
6	2	4	4	3	3	3	4	1	3	2	3	2	2	3	1	3	2	4	2	3	1	4	3	1	2	1	2	4	3	4	79	
7	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	4	104	
8	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	106	
9	3	3	2	1	2	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	2	94	
10	2	2	3	1	3	2	2	1	2	3	4	3	3	3	2	4	3	2	1	2	2	4	3	3	3	3	4	3	4	4	81	
11	1	2	3	1	2	3	4	1	3	2	3	2	1	2	2	4	3	2	2	1	2	4	2	1	3	2	4	3	2	4	71	
12	3	3	2	1	3	2	4	1	2	3	3	2	1	2	1	2	3	4	3	1	2	4	4	3	1	2	4	3	2	4	75	
13	2	3	3	4	4	3	4	1	3	2	3	4	3	2	1	3	4	2	2	1	3	4	3	1	3	2	4	2	3	4	83	
14	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	104	
15	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	105	
16	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	114	
17	3	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	112	
18	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	114	
19	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	114	
20	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	2	4	4	4	3	109	
21	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	103	
22	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	110	

Stres Kerja																															
Subjek	1	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	Jumlah
23	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	101
24	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	2	4	3	3	3	4	4	3	3	101
25	3	2	4	2	2	1	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	95
26	3	1	2	2	4	2	4	2	2	1	4	2	3	1	3	1	2	2	3	2	4	4	4	2	4	3	3	1	3	2	76
27	3	3	4	4	3	3	2	2	4	2	2	4	2	1	4	2	3	1	2	1	4	4	4	3	3	3	4	2	4	4	87
28	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	104
29	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	102
30	3	2	4	3	3	1	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	100
31	3	2	4	2	4	3	4	3	3	1	2	3	2	2	3	1	3	1	3	1	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	85
32	3	3	4	2	2	2	4	2	4	3	1	3	4	3	3	1	3	1	3	3	4	3	2	2	4	3	4	2	2	4	84
33	3	3	4	2	4	3	4	2	2	2	2	4	3	3	4	2	2	2	4	2	4	4	4	2	4	4	2	1	3	4	89
34	1	3	3	4	4	3	4	2	4	3	1	2	3	1	2	2	3	1	4	3	4	4	4	2	2	1	3	3	3	3	82
35	4	3	4	3	2	1	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	2	3	3	4	3	3	4	4	4	2	4	4	98
36	1	3	4	3	4	4	4	3	2	1	3	4	3	2	4	3	4	1	4	2	4	4	3	1	2	1	2	3	3	4	86
37	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	2	3	4	2	3	2	4	2	3	3	4	4	4	3	4	1	4	2	4	4	98
38	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	2	4	3	4	4	106
39	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	104
40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	110
41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	115
42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	116
43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	117
44	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	116

Stres Kerja																															
Subjek	1	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	Jumlah
45	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	105
46	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	107
47	4	3	2	2	3	1	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	103
48	1	4	3	3	3	4	4	2	3	1	4	2	2	1	1	3	4	2	3	2	1	4	3	3	2	1	2	3	4	4	79
49	2	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	100
50	4	2	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	100
51	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	2	2	4	3	2	1	2	4	3	2	3	1	4	3	2	4	85
52	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	102
53	1	2	4	2	3	2	4	1	2	1	1	1	2	2	2	4	2	3	2	2	3	4	3	2	3	3	2	3	3	4	73
54	2	2	4	1	1	1	4	2	1	2	2	2	1	2	2	4	1	1	1	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	71
55	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	104
56	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	104
57	4	2	3	1	2	2	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	95
58	2	2	3	1	3	2	4	1	2	2	4	4	3	3	2	1	3	2	3	1	3	4	4	3	2	2	1	3	3	4	77
59	2	4	4	3	3	3	4	1	3	2	4	3	2	2	3	1	3	2	4	2	3	4	4	2	3	1	2	1	2	4	81
60	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	108
61	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	107
62	3	3	2	1	2	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	97
63	2	2	3	1	3	2	4	1	2	3	3	4	3	3	3	2	4	3	2	1	2	2	4	2	3	3	3	3	4	3	80
64	1	2	3	1	2	3	4	1	3	2	4	3	2	1	2	2	4	3	2	2	1	2	4	3	2	1	3	2	4	3	72



LAMPIRAN 3

HASIL UJI VALIDITAS

DAN RELIABILITAS

```

DATASET ACTIVATE DataSet0.
RELIABILITY
  /VARIABLES=aitem_1 aitem_2 aitem_3 aitem_4 aitem_5 aitem_6
aitem_7 aitem_8 aitem_9 aitem_10 aitem_11 aitem_12 aitem_13
aitem_14 aitem_15 aitem_16 aitem_17 aitem_18 aitem_19 aitem_20
aitem_21 aitem_22 aitem_23 aitem_24
  /SCALE('Persepsi Job Demand') ALL
  /MODEL=ALPHA
  /STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE
  /SUMMARY=TOTAL.
    
```

Reliability

Notes	
Output Created	12-JUN-2024 17:56:12
Comments	
Input	Active Dataset DataSet0 Filter <none> Weight <none> Split File <none> N of Rows in Working Data File 64 Matrix Input Definition of Missing Missing Value Handling Cases Used
Syntax	User-defined missing values are treated as missing. Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure. RELIABILITY /VARIABLES=aitem_1 aitem_2 aitem_3 aitem_4 aitem_5 aitem_6 aitem_7 aitem_8 aitem_9 aitem_10 aitem_11 aitem_12 aitem_13 aitem_14 aitem_15 aitem_16 aitem_17 aitem_18 aitem_19 aitem_20 aitem_21 aitem_22 aitem_23 aitem_24 /SCALE('Persepsi Job Demand') ALL /MODEL=ALPHA /STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE /SUMMARY=TOTAL.
Resources	Processor Time 00:00:00,02 Elapsed Time 00:00:00,02

[DataSet0]

Scale: Persepsi Job Demand

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	64	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	64	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,892	24

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
aitem_1	2,34	,597	64
aitem_2	2,30	,634	64
aitem_3	2,27	,597	64
aitem_4	2,27	,597	64
aitem_5	2,34	,623	64
aitem_6	2,33	,592	64
aitem_7	2,44	,732	64
aitem_8	2,28	,654	64
aitem_9	2,36	,601	64
aitem_10	2,27	,597	64
aitem_11	2,13	,678	64
aitem_12	2,45	,561	64
aitem_13	2,27	,597	64
aitem_14	2,36	,601	64
aitem_15	2,23	,636	64
aitem_16	2,38	,549	64
aitem_17	2,34	,597	64
aitem_18	2,27	,623	64
aitem_19	2,22	,654	64
aitem_20	2,31	,614	64
aitem_21	2,34	,623	64
aitem_22	2,33	,668	64
aitem_23	2,22	,678	64
aitem_24	2,36	,601	64

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	53,05	59,506	,448	,888
aitem_2	53,09	60,182	,346	,891
aitem_3	53,13	59,952	,398	,890
aitem_4	53,13	60,048	,387	,890
aitem_5	53,05	57,283	,670	,883
aitem_6	53,06	59,647	,436	,889
aitem_7	52,95	59,315	,367	,891
aitem_8	53,11	58,194	,538	,886
aitem_9	53,03	57,205	,707	,882
aitem_10	53,13	58,778	,530	,886
aitem_11	53,27	58,738	,461	,888
aitem_12	52,94	59,742	,453	,888
aitem_13	53,13	59,952	,398	,890
aitem_14	53,03	58,285	,582	,885
aitem_15	53,16	57,785	,600	,885
aitem_16	53,02	58,714	,591	,885
aitem_17	53,05	59,506	,448	,888
aitem_18	53,13	60,810	,287	,892
aitem_19	53,17	60,113	,340	,891
aitem_20	53,08	59,089	,479	,888
aitem_21	53,05	57,283	,670	,883
aitem_22	53,06	58,313	,512	,887
aitem_23	53,17	60,399	,297	,893
aitem_24	53,03	58,189	,593	,885

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
55,39	63,988	7,999	24

```

DATASET ACTIVATE DataSet1.
RELIABILITY
  /VARIABLES=aitem_1 aitem_2 aitem_3 aitem_4 aitem_5 aitem_6
aitem_7 aitem_8 aitem_9 aitem_10 aitem_11 aitem_12 aitem_13
aitem_14 aitem_15 aitem_16 aitem_17 aitem_18 aitem_19 aitem_20
aitem_21 aitem_22 aitem_23 aitem_24 aitem_25 aitem_26 aitem_27
aitem_28 aitem_29 aitem_30
  /SCALE('Stres Kerja') ALL
  /MODEL=ALPHA
  /STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE
  /SUMMARY=TOTAL.
    
```

Reliability

Notes	
Output Created	12-JUN-2024 17:56:26
Comments	
Input	Active Dataset DataSet1 Filter <none> Weight <none> Split File <none> N of Rows in Working Data File 64 Matrix Input Definition of Missing Missing Value Handling User-defined missing values are treated as missing. Cases Used Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
Syntax	RELIABILITY /VARIABLES=aitem_1 aitem_2 aitem_3 aitem_4 aitem_5 aitem_6 aitem_7 aitem_8 aitem_9 aitem_10 aitem_11 aitem_12 aitem_13 aitem_14 aitem_15 aitem_16 aitem_17 aitem_18 aitem_19 aitem_20 aitem_21 aitem_22 aitem_23 aitem_24 aitem_25 aitem_26 aitem_27 aitem_28 aitem_29 aitem_30 /SCALE('Stres Kerja') ALL /MODEL=ALPHA /STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE /SUMMARY=TOTAL.
Resources	Processor Time 00:00:00,02 Elapsed Time 00:00:00,04

[DataSet1]

Scale: Stres Kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	64	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	64	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,923	30

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
aitem_1	2,95	,916	64
aitem_2	3,08	,841	64
aitem_3	3,55	,641	64
aitem_4	2,83	1,077	64
aitem_5	3,23	,750	64
aitem_6	3,05	,916	64
aitem_7	3,84	,444	64
aitem_8	2,84	1,042	64
aitem_9	3,25	,756	64
aitem_10	3,06	,924	64
aitem_11	3,23	,792	64
aitem_12	3,20	,694	64
aitem_13	3,17	,808	64
aitem_14	3,17	,969	64
aitem_15	3,33	,977	64
aitem_16	3,13	,917	64
aitem_17	3,34	,695	64
aitem_18	3,06	,957	64
aitem_19	3,19	,852	64
aitem_20	2,91	,971	64
aitem_21	3,33	,837	64
aitem_22	3,78	,548	64
aitem_23	3,61	,581	64
aitem_24	2,94	,774	64
aitem_25	3,20	,739	64
aitem_26	2,88	,900	64
aitem_27	3,38	,724	64
aitem_28	3,05	,722	64
aitem_29	3,31	,614	64
aitem_30	3,81	,467	64

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	93,75	165,587	,688	,918
aitem_2	93,63	171,667	,466	,921
aitem_3	93,16	176,451	,340	,922
aitem_4	93,88	164,873	,601	,919
aitem_5	93,47	173,713	,424	,921
aitem_6	93,66	170,578	,470	,921
aitem_7	92,86	181,869	,049	,925
aitem_8	93,86	158,408	,883	,914
aitem_9	93,45	168,950	,668	,918
aitem_10	93,64	164,107	,748	,917
aitem_11	93,47	175,713	,301	,923
aitem_12	93,50	172,508	,530	,920
aitem_13	93,53	167,364	,700	,918
aitem_14	93,53	163,332	,743	,917
aitem_15	93,38	163,095	,746	,917
aitem_16	93,58	170,914	,455	,921
aitem_17	93,36	173,599	,468	,921
aitem_18	93,64	168,202	,545	,920
aitem_19	93,52	167,555	,652	,918
aitem_20	93,80	164,228	,702	,917
aitem_21	93,38	171,159	,493	,921
aitem_22	92,92	182,232	,008	,925
aitem_23	93,09	177,261	,327	,922
aitem_24	93,77	170,087	,593	,919
aitem_25	93,50	173,079	,465	,921
aitem_26	93,83	171,605	,434	,922
aitem_27	93,33	173,938	,429	,921
aitem_28	93,66	174,928	,377	,922
aitem_29	93,39	175,829	,396	,922
aitem_30	92,89	181,274	,093	,924

sScale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
96,70	182,656	13,515	30

LAMPIRAN 4

HASIL UJI ASUMSI

The background features a large, light blue watermark of the Universitas Medan Area logo. The logo is circular and contains a central emblem with a book, a lamp, and the letters 'M' and 'A'. The text 'UNIVERSITAS MEDAN AREA' is written around the perimeter of the circle.

UJI NORMALITAS

NPAR TESTS

```
/K-S(NORMAL)=x y
/STATISTICS DESCRIPTIVES
/MISSING ANALYSIS.
```

NPar Tests

Notes	
Output Created	12-JUN-2024 18:41:13
Comments	
Input	Active Dataset DataSet2 Filter <none> Weight <none> Split File <none> N of Rows in Working Data 64 File Definition of Missing User-defined missing values are treated as missing. Missing Value Handling Statistics for each test are based on all cases with valid data for the variable(s) used in that test. Cases Used NPAR TESTS Syntax /K-S(NORMAL)=x y /STATISTICS DESCRIPTIVES /MISSING ANALYSIS.
Resources	Processor Time 00:00:00,00 Elapsed Time 00:00:00,02 Number of Cases Allowed ^a 157286

a. Based on availability of workspace memory.

[DataSet2]

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
Persepsi Job Demand	64	51,05	3,794	41	61
Stres Kerja	64	85,80	13,876	59	104

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	Persepsi Job Demand	Stres Kerja
N	64	64
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	51,05
	Std. Deviation	3,794
	Absolute	,123
Most Extreme Differences	Positive	,092
	Negative	-,123
Kolmogorov-Smirnov Z	,985	1,044
Asymp. Sig. (2-tailed)	,286	,226

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

UJI LINIERITAS

```
MEANS TABLES=y BY x
/CELLS MEAN COUNT STDDEV
/STATISTICS ANOVA LINEARITY.
```

Means

Notes	
Output Created	12-JUN-2024 18:41:50
Comments	
Input	Active Dataset DataSet2 Filter <none> Weight <none> Split File <none> N of Rows in Working Data 64 File Definition of Missing Missing Value Handling Cases Used For each dependent variable in a table, user-defined missing values for the dependent and all grouping variables are treated as missing. Cases used for each table have no missing values in any independent variable, and not all dependent variables have missing values.
Syntax	MEANS TABLES=y BY x /CELLS MEAN COUNT STDDEV /STATISTICS ANOVA LINEARITY.
Resources	Processor Time 00:00:00,02 Elapsed Time 00:00:00,02

[DataSet2]

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Stres Kerja * Persepsi Job Demand	64	100,0%	0	0,0%	64	100,0%

Report

Stres Kerja

Persepsi Job Demand	Mean	N	Std. Deviation
41	103,50	2	,707
43	101,00	2	4,243
44	97,80	5	4,658
45	95,00	2	11,314
48	102,00	1	.
49	93,00	3	11,533
50	84,44	9	13,173
51	81,75	4	17,231
52	84,00	3	6,000
53	87,50	6	17,672
54	92,88	8	6,010
55	70,75	8	7,459
56	78,00	2	21,213
57	83,67	3	14,468
58	77,50	2	20,506
59	71,00	1	.
60	72,50	2	2,121
61	71,00	1	.
Total	85,80	64	13,876

ANOVA Table

				Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
		(Combined)		5782,545	17	340,150	2,465	,008
Stres Kerja * Persepsi Job Demand	Between Groups	Linearity		3472,158	1	3472,158	25,161	,000
		Deviation from Linearity		2310,387	16	144,399	1,046	,430
	Within Groups			6347,814	46	137,996		
	Total			12130,359	63			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Stres Kerja * Persepsi Job Demand	-,535	,286	,690	,477

UJI HIPOTESIS KORELASI

```

CORRELATIONS
/VARIABLES=x y
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/STATISTICS DESCRIPTIVES
/MISSING=PAIRWISE.
    
```

Correlations

Notes	
Output Created	12-JUN-2024 18:45:07
Comments	
Input	Active Dataset DataSet2 Filter <none> Weight <none> Split File <none> N of Rows in Working Data File 64 Definition of Missing User-defined missing values are treated as missing.
Missing Value Handling	Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.
Syntax	CORRELATIONS /VARIABLES=x y /PRINT=TWOTAIL NOSIG /STATISTICS DESCRIPTIVES /MISSING=PAIRWISE.
Resources	Processor Time 00:00:00,03 Elapsed Time 00:00:00,03

[DataSet2]

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Persepsi Job Demand	51,05	3,794	64
Stres Kerja	85,80	13,876	64

Correlations

		Persepsi Job Demand	Stres Kerja
Persepsi Job Demand	Pearson Correlation	1	-,535**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	64	64
Stres Kerja	Pearson Correlation	-,535**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	64	64

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).