

HUBUNGAN ANTARA TUNTUTAN PEKERJAAN DENGAN STRES KERJA PADA ANGGOTA SATUAN POLISI PAMONG PRAJA

Dwi Hestya

Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Surabaya, dwi.17010664186@mhs.unesa.ac.id

Olievia Prabandini Mulyana

Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Surabaya, olieviaprabandini@unesa.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara tuntutan pekerjaan dengan stres kerja pada anggota satuan polisi pamong praja. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *accidental sampling*, yakni 120 subjek dari total 300 anggota satuan polisi pamong praja bagian lapangan. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala tuntutan pekerjaan dan skala stres kerja menggunakan jenis skala *likert*. Analisis data yang digunakan adalah uji korelasi *product moment* dengan bantuan *software SPSS 24 for windows*. Hasil analisa menunjukkan nilai koefisien korelasi sebesar 0,416 ($r=0,416$) dan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($p<0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan dan positif antara tuntutan pekerjaan dengan stres kerja pada anggota satuan polisi pamong praja artinya semakin tinggi tuntutan pekerjaan maka semakin tinggi stres kerja. Begitu pula sebaliknya, semakin rendah tuntutan pekerjaan maka semakin rendah pula stres kerja.

Kata Kunci: tuntutan pekerjaan, stres kerja, stres, pegawai

Abstract

This study aims to determine the relationship between job demands and work stress on members of the civil service police unit. This study uses quantitative methods. The sampling technique used was accidental sampling, which consisted of 120 subjects from 300 members of the civil service police unit in the field. The data collection technique used in this research is the scale of job demands and work stress using a Likert scale. Analysis of the data used is the product-moment correlation test with the help of SPSS 24 software for windows. The results of the analysis showed that the correlation coefficient was 0.416 ($r=0.416$), and the significance value was 0.000 ($p<0.05$). It offers a significant and positive relationship between job demands. It works stress on members of the civil service police unit, meaning that the higher the job demands, the higher the job stress. The lower the job demands, the lower the work stress.

Keywords: job demands, job stress, stress, employees

PENDAHULUAN

Sebuah organisasi pada dasarnya memiliki tujuan yaitu salah satunya ingin maju dan berkembang (Reza, 2016). Berkembangnya sebuah organisasi, banyak berbagai cara yang dilakukan suatu organisasi untuk bisa mencapai suatu tujuannya. Tuntutan profesionalisme menjadi pertimbangan dalam menjalankan sebuah pekerjaan agar dapat mencapai tujuan organisasi. Jika adanya tuntutan profesionalisme yang lebih tinggi maka menimbulkan tekanan-tekanan yang harus dihadapi oleh pegawai. Tekanan yang dialami oleh pegawai berupa tekanan lingkungan kerja yang dapat mengakibatkan stres kerja. Oleh karena itu sumber daya manusia harus lebih diperhatikan karena tidak jarang dengan adanya tekanan-tekanan di lingkungan kerja terdapat kesejahteraan tenaga kerja yang terabaikan (Suci, 2018).

Setiap individu memiliki perbedaan dalam mengartikan tekanan yang ia terima didalam lingkungan

pekerjaan. Selaras dengan pendapat Rizkiyani & Saragih (2012), dimana setiap tenaga kerja memiliki tekanan yang berbeda yang dapat menyebabkan ia mengalami stres. Bahkan, perbedaan penyebab individu mengalami stres juga dapat diciptakan dalam sebuah profesi di sebuah organisasi. Setiap profesi didalam sebuah organisasi tertentu akan memiliki tekanan yang berbeda dengan profesi di dalam sebuah organisasi lainnya yang pada akhirnya dapat menciptakan perbedaan tingkat stres kerja sendiri. Perbedaan tingkat stres yang dimiliki setiap tenaga kerja juga memiliki perbedaan dalam mengelolanya, ada yang memiliki strategi pengelolaan stres yang baik dan ada juga yang buruk

Satuan polisi pamong praja merupakan aparat pemerintah yang bertugas dalam pelaksana pemerintahan. Satuan polisi pamong praja berada dibawah Pemerintahan Daerah dan bertanggung jawab dalam unsur penunjang dibidang penegakan peraturan daerah, penyelenggara ketertiban umum dan ketentraman

masyarakat di wilayahnya. Anggota satuan polisi pamong praja dalam melakukan pekerjaannya sering dibenci dan dicaci namun disisi lain anggota satuan polisi pamong praja sangat dibutuhkan oleh masyarakat. Anggota satuan polisi pamong praja dituntut untuk dapat bersikap profesionalisme dan tetap menunjukkan kinerjanya dengan baik meskipun banyak sekali hambatan yang dihadapinya. Hal tersebut dapat dilihat bahwa sebagian besar pekerjaan anggota satuan polisi pamong praja berada dilapangan. Anggota satuan polisi pamong praja juga memiliki begitu banyaknya hambatan yang diciptakan oleh keadaan dan situasi yang kurang mendukung dilingkungan masyarakat saat bekerja. Hal tersebut sangat berpengaruh terhadap kesejahteraan kerja akibat dari tekanan-tekanan yang muncul dilingkungan kerja. Tekanan-tekanan tersebut jika terabaikan maka akan dapat menimbulkan stres kerja.

Stres kerja merupakan sebuah masalah yang sering terjadi pada pegawai dalam kondisi tertentu yang membuat ia tertekan dalam pekerjaannya. Menurut Hadi & Hanurawan (2018), stres kerja merupakan suatu reaksi terhadap peristiwa berupa fisik dan psikologis yang dipersepsikan oleh individu tersebut sebagai hal yang mengancam dirinya dalam hal pekerjaan. Stres di tempat kerja dapat muncul ketika pegawai merasa tidak bisa memenuhi berbagai tuntutan pekerjaan dari atasan dalam jangka waktu cukup lama yang sudah ditentukan oleh pihak yang bersangkutan. Stres kerja juga dapat terjadi ketika pegawai tersebut memiliki perasaan yang negative seperti menilai apa yang terjadi pada dirinya itu dapat membahayakan dirinya (Rakhmawati & Syarifah, 2017). Namun setiap individu memiliki cara pandang dan pemikiran yang berbeda dalam menilai sesuatu yang menjadi sumber stres, jika individu tersebut memiliki cara pandang dan pemikiran yang buruk maka hal tersebut mengarahkan pada stres kerja (Rizkiyani & Saragih, 2012)

Menurut Hellriegel & Slocum (2011) stres adalah perasaan yang berupa ketegangan fisik yang dialami individu ketika adanya tuntutan yang melebihi kemampuannya. Vanchapo (2020) mendefinisikan stres kerja sebagai keadaan emosional seseorang yang disebabkan oleh ketidaksesuaian antara beban kerja dengan kemampuan seseorang dalam melakukan strategi coping stres yang dihadapinya. Menurut Robbins, S. & Judge (2011) Stres kerja merupakan sebuah masalah yang sering terjadi pada pegawai dalam kondisi tertentu yang membuat ia tertekan dalam pekerjaannya. Stres kerja sebagai keadaan emosional seseorang yang disebabkan oleh ketidaksesuaian antara beban kerja dengan kemampuan seseorang dalam melakukan strategi *coping stress* yang dihadapinya. Stres ditempat kerja dapat muncul dengan beragam masalah yang dirasakan oleh

pegawai serta dapat disebabkan oleh beragam situasi atau kondisi. Aspek stres kerja meliputi psikologis, fisiologis dan perilaku. Aspek psikologis yaitu ditunjukkan dengan perasaan cemas, tegang, bingung, marah, ketidakpuasan dalam bekerja dan hilangnya konsentrasi. Aspek fisiologis yaitu apa yang dirasakan oleh individu biasanya berupa keluhan seperti badan sakit-sakit atau capek saat melakukan pekerjaannya. Sedangkan aspek perilaku yaitu dapat diidentifikasi dari perilaku individu tersebut meliputi produktivitas dalam pekerjaannya. Berdasarkan pendapat beberapa tokoh dapat disimpulkan bahwa stres kerja merupakan kondisi individu yang menekan dalam menghadapi pekerjaan yang ia terima sehingga individu merasa tertekan dan dapat mempengaruhi dan berdampak pada pekerjaannya.

Dampak stres kerja yaitu ditandai dengan perubahan seseorang yang cenderung menjadi pemarah dan munculnya gangguan seperti gangguan mental, gangguan fisiologis, dan gangguan pada organisasi yang dapat menyebabkan terganggunya kinerja serta penurunan produktivitas kinerja (Tarwaka, 2010). Menurut Saleh et al., (2020) dampak dari stres kerja yaitu berupa sakit kepala, ketegangan atau nyeri otot, kelelahan dan system kekebalan yang lemah. Stres kerja juga dapat mempengaruhi suasana hati atau pikiran, gelisah, dan lupa. Seseorang yang mengalami stres kerja dapat mengabaikan tanggung jawab pekerjaannya, membuat kesalahan dalam pekerjaannya, dan menempatkan dirinya dibawah tekanan fisik. Tenaga kerja di satuan polisi pamong praja tentunya memiliki tingkat stres tertentu yang dipengaruhi oleh fenomena tekanan-tekanan dilingkungan kerja. Hal ini seperti wawancara yang telah dilakukan kepada lima anggota satuan polisi pamong praja. Stres yang dialami oleh anggota satuan polisi pamong praja sangat beragam seperti adanya tekanan psikologis yaitu dimana tenaga kerja merasa kurang fokus dalam melakukan pekerjaannya. Terdapat tekanan fisiologis juga yang dirasakan oleh anggota satuan polisi pamong praja, dimana merasakan keluhan sakit kepala dan badan capek-capek. Namun hal itu tidak menjadi seorang anggota satuan polisi pamong praja tidak melaksanakan pekerjaan dengan baik dan malas bekerja.

Dampak dari stres kerja dapat berupa dampak baik dan juga dampak yang buruk. Terdapat empat tipe stres kerja menurut Tama & Hardiningtyas (2017), yaitu *eustress*, *distress*, *hypostress*, dan *hyperstress*. *Eustress* merupakan dampak stres yang positif, dimana *eustress* dapat memunculkan usaha-usaha yang lebih dan kreatif. *Distress* merupakan dampak stres yang negatif, dimana *distress* ini dapat terjadi ketika individu memiliki pikiran yang tidak nyaman dengan adanya perubahan-perubahan aktivitasnya. *Hyperstress* merupakan stres yang muncul akibat dari paksaan saat menjalankan aktivitasnya dan

harus menjalankan lebih dari yang dibutuhkan. *Hypostress* merupakan kondisi dimana individu yang mengalami bosan secara terus menerus. Pada wawancara yang telah dilakukan kepada lima anggota bahwa anggota satuan polisi pamong praja memiliki tipe stres yang beragam. Kepala satuan polisi pamong praja menyebutkan bahwa tipe stres yang dimiliki anggotanya ada yang positif dan ada yang negatif. Tipe positif ditunjukkan bahwa ketika anggota satuan polisi pamong praja mengalami tekanan bahkan mengalami stres kerja, maka anggota satuan polisi pamong praja tersebut sangat tertantang dengan pekerjaannya dan berusaha mencari jalan keluar agar dapat memperoleh solusi dan pekerjaannya dapat terselesaikan. Namun ada juga beberapa anggota jika ia merasa tertekan dalam pekerjaannya maka anggota tersebut menghindari pekerjaan dan menunjukkan sikap acuh.

Hasil wawancara kepada lima anggota satuan polisi pamong praja yang menyatakan adanya beberapa tekanan yang dirasakan dalam melakukan pekerjaannya, salah satunya yaitu karena terdapat beberapa kendala seperti melakukan operasi (psk dan warung remang-remang). Hal tersebut dimana dalam melakukan operasi ini dapat menimbulkan adu argumentasi yang bisa menyebabkan emosi, namun anggota satuan polisi pamong praja harus bisa mengontrol emosi dan perilaku supaya tidak menimbulkan keributan. Fenomena lain juga diungkapkan ketika dalam menertibkan warga saat operasi penertiban PKL. Saat melakukan penertiban terdapat kekerasan warga yang tiba-tiba menyerang anggota satuan polisi pamong praja karena tidak terima jika ada penertiban. Hal hal tersebut yang membuat anggota satuan polisi pamong praja merasa tertekan yang dapat menimbulkan stres kerja.

Sumber stres ditempat kerja sangat bervariasi yang meliputi banyak faktor yang mempengaruhi. Pengaruh dari stres yaitu menimbulkan dampak dari pegawai saat bekerja. Stres ditempat kerja dapat muncul dengan beragam masalah yang dirasakan oleh pegawai serta dapat disebabkan oleh beragam situasi atau kondisi. Choudhury (2013), menyebutkan faktor-faktor yang dapat menyebabkan stres ditempat kerja, yaitu: (1) disebabkan oleh gejala lingkungan, (2) disebabkan oleh lingkungan interpersonal ditempat kerja, (3) disebabkan oleh struktur dan kerangka kerja, (4) disebabkan oleh ketidakseimbangan kehidupan kerja, (5) disebabkan oleh suasana kerja, dan (6) wanita dan stres ditempat kerja. Sedangkan menurut Vanchapo (2020) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi stres kerja yaitu tuntutan pekerjaan yang meliputi organisasi, individual dan lingkungan.

Stres kerja yang dirasakan oleh pegawai dapat di pengaruhi oleh tuntutan pekerjaan. Dalam penelitian Schaufeli & Peeters menyebutkan bahwa tuntutan kerja

yang berlebihan dapat menjadi penyebab terjadinya stres kerja (Rakhmawati & Syarifah, 2017). Kerja yang berlebihan menunjukkan karena adanya tuntutan pekerjaan yang banyak. Menurut Bakker & Demerouti (2007) tuntutan pekerjaan merupakan keadaan karyawan yang memiliki atau merasakan adanya tuntutan pekerjaan yang berasal dari elemen lingkungan kerja seperti jumlah dan kecepatan pekerjaan yang merujuk pada aspek fisik maupun psikologis secara terus menerus dan dibutuhkan usaha atau kemampuan yang lebih besar untuk mengatasi hal tersebut sehingga tidak berdampak pada besarnya biaya fisik maupun psikologis. Pegawai yang mengalami hal tersebut membutuhkan kemampuan dan usaha untuk mengatasi hal tersebut sehingga tidak berdampak (Almendra, 2010), tuntutan pekerjaan didefinisikan mencakup tugas-tugas yang digambarkan sebagai psikologis dan fisik. Tuntutan pekerjaan psikologis meliputi tugas-tugas yang membutuhkan banyak gairah kognitif, kewaspadaan mental, pemrosesan informasi, pemecahan masalah, pengambilan keputusan, serta koordinasi antara informasi dan aktivitas. Tuntutan pekerjaan psikologis juga berkaitan dengan penyelesaian pekerjaan yang mengharuskan pegawai menyelesaikan sebelum tenggat waktu. Sedangkan tuntutan pekerjaan fisik meliputi tugas –tugas yang berhubungan dengan tenaga fisik, seperti mengangkat beban yang berat. Tuntutan pekerjaan fisik akan merasakan kelelahan fisik seperti capek-capek badan dan sakit kepala. Berdasarkan pendapat beberapa tokoh dalam mendefinisikan tuntutan pekerjaan dapat disimpulkan bahwa tuntutan pekerjaan merupakan suatu keadaan individu yang membutuhkan usaha atau kemampuan dalam mengatasi segala aspek fisik, psikologis dari sebuah pekerjaan agar tidak berdampak pada biaya psikologis.

Menurut Al-homayan et al., (2013) dalam penelitiannya menyebutkan bahwa adanya hubungan langsung yang signifikan antara tuntutan pekerjaan dengan stres kerja. Tuntutan pekerjaan dan stres kerja menjadi mediator dalam hubungan antara JD-R (*job demand and resources*) dengan kinerja dalam sebuah organisasi. Hal tersebut menjelaskan bahwa tuntutan pekerjaan yang diberikan kepada pegawai dapat menyebabkan stres kerja, dimana stres kerja yang dialami karena pegawai merasa tuntutannya lebih tinggi dari pada kemampuannya. Nugraha & Purba (2017) menyebutkan bahwa ketika terdapat tuntutan yang lebih tinggi daripada kemampuannya dan tanpa adanya peluang untuk mengontrol dirinya sendiri akan mengakibatkan stres kerja dan timbulnya masalah. Namun jika individu tersebut memiliki control pada dirinya dan pengambilan keputusan yang tinggi maka ia akan berkembang dan mampu menyelesaikan masalahnya dan tidak berakibat pada stres kerja. Adanya tuntutan kerja yang berlebihan

akan memberikan dampak yaitu kelelahan fisik, psikologis dan emosional pada seorang pegawai. Menurut Saleh et al., (2020) tuntutan pekerjaan yang diberikan secara terus menerus dapat menciptakan sikap pegawai yang negatif atas pekerjaan dan pada pimpinannya.

Tuntutan pekerjaan mengacu pada upaya yang dilakukan pegawai pada lingkungan kerja yang dapat menyebabkan konsekuensi. Tuntutan pekerjaan dapat berupa psikologis, fisik, sosial dan organisasi. Menurut Al-homayan et al., (2013) tuntutan pekerjaan dibagi mejadi dua, yaitu *challenge job stressors* dan *hindrance job stressors*. *Challenge job stressors* mengacu pada hal yang berpotensi dapat mendorong pertumbuhan karir pegawai serta mencakup faktor seperti tingkat beban kerja yang tinggi, tekanan waktu yang banyak dan tanggung jawab. *Challenge job stressors* dipandang sebagai aspek yang positif dari tuntutan pekerjaan. Sedangkan *hindrance job stressors* mengacu pada faktor yang tidak diinginkan, tidak menyenangkan dan tidak diinginkan pegawai pada saat bekerja. *Hindrance job stressors* dipandang sebagai aspek yang negatif dari tuntutan pekerjaan, contohnya yaitu konflik peran, kelebihan peran dan ambiguitas peran. Menurut Bakker & Demerouti (2007), aspek aspek dalam tuntutan pekerjaan yaitu *work overload* (banyaknya tuntutan terkait pekerjaan); *emotional demands* (perasaan emosi terkait pekerjaan); dan *cognitive demands* (tingkat konsentrasi terkait melakukan pekerjaan).

Berdasarkan hasil wawancara, disebutkan bahwa resiko pekerjaan yang dirasakan anggota satuan polisi pamong praja lebih tinggi dibandingkan pegawai yang ada di kantor, karena sebagian besar pekerjaannya berada di lapangan dan harus siap fisik dan psikologis. Anggota satuan polisi pamong praja merupakan ASN yang bertugas menegakkan peraturan pemerintah daerah, penyelenggara keamanan dan ketertiban umum dan perlindungan warga. Anggota satuan polisi pamong praja meskipun sama-sama menajadi warga sipil namun dituntut untuk humanis tapi harus tegas dalam melaksanakan tugasnya yaitu menegakkan peraturan daerah dan melayani warga. Anggota satuan polisi pamong praja dalam bekerja harus memiliki tenaga ekstra. Dalam pekerjaannya banyak masalah yang harus dihadapi oleh anggota satuan polisi pamong praja contohnya seperti adanya gesekan dengan pelanggar dan karena adanya resiko yang berat. Timbulnya gesekan dengan pelanggar disebabkan karena satuan polisi pamong praja merupakan penegak peraturan daerah, dimana mereka harus bisa menegakkan peraturan yang dilanggar oleh warga. Namun tidak semua warga bisa menerima hal itu, terkadang ada yang melawan dan menyebabkan gesekan. Resiko yang berat juga dialami oleh anggota satuan polisi pamong praja karena

pekerjaannya sebagian besar berada dilapangan sehingga banyak resiko yang harus dihadapinya.

Tuntutan pekerjaan yang dialami anggota satuan polisi pamong praja jika diabaikan maka akan menimbulkan stres kerja. Dapat dikatakan adanya tuntutan pekerjaan jika pegawai merasakan adanya tuntutan pekerjaan yang lebih dari lingkungan ketika pegawai tersebut memiliki control pekerjaan yang rendah. Tuntutan pekerjaan yang berlebih menjadi faktor pegawai mengalami stres kerja. Fenomena ini tentu dapat terjadi di beberapa organisasi atau lembaga yaitu salah satunya adalah di satuan polisi pamong praja. Apalagi pada saat ini dunia sedang mengalami pandemic yaitu *covid-19*. *Covid-19* telah menyebar di Indonesia terutama di Jawa Timur. Menurut laporan verifikasi informasi Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Timur, pertanggal 4 April 2020 terdapat 21 Kabupaten/Kota sebagai zona merah. Jawa Timur yang menjadi dampak *covid-19* melakukan berbagai upaya untuk mengatasi dan mencegah penyebaran *covid-19* agar tingkat angka penyebaran *covid-19* bisa menurun. Hal tersebut akan menambah pekerjaan dan dapat menjadialah satu tuntutan pekerjaan yang dialami oleh anggota satuan polisi pamong praja.

Berdasarkan fenomena yang telah diuraikan diatas, peneliti tertarik untuk meneliti apakah terdapat hubungan antara tuntutan pekerjaan dengan stres kerja pada anggota satuan polisi pamong praja.

METODE

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan teknik korelasional, dimana teknik korelasional digunakan untuk mengetahui sejauh mana satu variabel berkaitan dengan variabel lainnya. Penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang digunakan peneliti dalam mengumpulkan data dan dianalisis berwujud angka yang menggunakan statistic dengan teknik koefisien korelasi (Jannah, 2018).

Tujuan dari penelitian korelasional adalah untuk mengetahui hubungan antara tuntutan pekerjaan dengan stres kerja pada anggota satuan polisi pamong praja. Teknik sampling yang digunakan yaitu *accidental sampling*. *Accidental sampling* yaitu teknik sampling yang berdasarkan kebetulan bertemu dengan peneliti yang cocok untuk dijadikan sampel penelitian (Sugiyono, 2015). Kriteria sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah anggota satuan polisi pamong praja yang bertugas dilapangan. Populasi pada penelitian ini berjumlah 300 orang dengan pembagian 30 orang sebagai uji coba dan 120 orang sebagai subjek penelitian

Pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan kuesioner skala tuntutan pekerjaan dan skala stres kerja. Skala dalam penelitian ini terdiri dari dua

pernyataan. Yang pertama yaitu pernyataan *favourable* (pernyataan yang mendukung indikator yang diukur), yang kedua yaitu pernyataan *unfavourable* (pernyataan yang tidak mendukung indikator yang diukur). Ketentuan skor dari variabel tuntutan pekerjaan dan stres kerja yaitu berdasarkan tinggi rendahnya perilaku subjek pada setiap butir pernyataan. Dalam skala *likert* terdapat 5 pilihan jawaban yaitu sangat setuju (SS), setuju (S), Netral (N), tidak setuju (TS), sangat tidak setuju (STS).

Skala tuntutan pekerjaan oleh Bakker & Demerouti (2007) yang mengacu pada 3 (tiga) aspek yaitu *work overload*, *emotional demands*, *cognitive demands* dengan 30 aitem. Penulis pada penelitian ini melakukan uji daya beda dan realibilitas. Uji daya beda aitem-aitem pernyataan pada skala tuntutan pekerjaan dan stres kerja dihitung dengan bantuan program SPSS 22.0 for windows berdasarkan *corrected item-total correlation*. Azwar (2015) menyatakan bahwa aitem yang dapat digunakan memiliki koefisien uji daya beda $> 0,30$, sedangkan aitem yang memiliki koefisien uji daya beda $< 0,30$ maka harus dipertimbangkan atau digugurkan. Uji reliabilitas pada penelitian ini menggunakan *alpha cronbach* yang memiliki ketentuan nilai reliabilitas mendekati angka 1,00 maka semakin reliabel data tersebut (Azwar, 2015). Berdasarkan uji daya beda aitem dan uji realibilitas skala yang dilakukan oleh peneliti, pada skala tuntutan pekerjaan memiliki 36 aitem dan sebanyak 6 aitem dinyatakan gugur. Sehingga pada skala tuntutan pekerjaan memiliki 30 aitem dengan keseluruhan nilai uji daya beda aitem $> 0,30$ yang bergerak dari 0,302 hingga 0,721. Adapun nilai reliabilitas yang dilihat dari *alpha cronbach* yang diperoleh sebesar 0,922, hal ini menunjukkan bahwa skala tuntutan pekerjaan termasuk dalam kategori reliabel.

Skala stres kerja oleh Robbins & Judge (2011) yang mengacu pada 3 (tiga) aspek yaitu fisiologis, psikologi, behaviour dengan 33 aitem. Pada skala stres kerja memiliki 36 aitem dan sebanyak 2 aitem dinyatakan gugur. Sehingga pada skala stres kerja memiliki 34 aitem dengan keseluruhan nilai uji daya beda $> 0,30$ yang bergerak dari 0,318 hingga 0,724. Adapun nilai reliabilitas yang dilihat dari *alpha cronbach* yang diperoleh sebesar 0,920 yang menunjukkan bahwa skala stres kerja termasuk dalam kategori reliabel

Penelitian ini menggunakan teknik analisis uji korelasi *product moment*. Analisis *product moment* bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya suatu hubungan yang signifikan pada variabel tuntutan pekerjaan dan stres kerja. Penelitian ini menggunakan uji asumsi yang meliputi uji normalitas. Uji normalitas menggunakan *test of normality Kolmogorov-Smirnov*, dimana dapat dikatakan normal apabila nilai $p > 0,05$. sedangkan uji linearitas menggunakan *test for linearity* dengan taraf signifikansi 5% ($p < 0,05$), dimana data

dikatakan linier apabila nilai $p < 0,05$, serta uji hipotesis dengan teknik korelasi *product moment*. Keseluruhan teknik analisis data tersebut dilakukan dengan bantuan SPSS 22.0 for windows.

HASIL PENELITIAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, langkah selanjutnya yang dilakukan peneliti yaitu melakukan penilaian dan tabulasi data terhadap dua skala serta melakukan pengolahan data. Peneliti juga mencari nilai rata-rata (*mean*), standar deviasi, nilai minimum, dan nilai maksimum dengan bantuan program pengolahan data SPSS 22.0 for windows. Adapun hasil dari perhitungan deskripsi data penilaian pada dua variabel yaitu tuntutan pekerjaan dan stres kerja. Sehingga data yang diperoleh adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Descriptive statistics

	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation
Tuntutan Pekerjaan	120	95	120	109.91	4.402
Stres Kerja	120	106	135	121.94	5.921
Valid N (listwise)	120				

Pada tabel 1 hasil analisis statistic deskriptif yang telah dilakukan, diketahui bahwa nilai rata-rata skala tuntutan pekerjaan yaitu 109,91 dengan nilai minimum 95 dan nilai maksimum 120 sedangkan nilai standar deviasi sebesar 4,402. Nilai rata-rata skala stres kerja yaitu 121,94 dengan nilai minimum 106 dan nilai maksimum 135 sedangkan nilai standar deviasi sebesar 5,921.

A. Analisis Data

1. Hasil Uji Asumsi

a. Uji Normalitas

Pada penelitian ini, uji normalitas digunakan untuk memenuhi asumsi parametrik yaitu data harus berdistribusi normal. Penelitian ini menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* dengan bantuan program pengolahan data SPSS 22.0 for windows. Sebaran data yang dikatakan normal apabila data tersebut memiliki nilai signifikansi lebih dari 0,05 ($p > 0,05$), sedangkan data yang tidak berdistribusi normal apabila memiliki nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($p < 0,05$) (Sugiyono, 2015).

Tabel 2. Ketentuan Distribusi Normalitas Data

Nilai Signifikansi	Keterangan
Sig > 0,05	Distribusi data normal
Sig < 0,05	Distribusi data tidak normal

Adapun hasil uji normalitas dengan uji *Kolmogrov-Smirnov* terhadap variabel tuntutan pekerjaan dengan stres kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas Data

Variabel	Nilai Signifikansi	Keterangan
Tuntutan Pekerjaan	0.152	Data berdistribusi Normal
Stres Kerja	0.188	Data berdistribusi normal

Pada tabel 3 menunjukkan hasil uji normalitas yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa nilai signifikansi variabel tuntutan pekerjaan sebesar 0,188 dan variabel stres kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,188. Dalam hal ini dapat disimpulkan bahwa kedua variabel penelitian menunjukkan penyebaran data yang normal karena memiliki nilai signifikansi lebih dari 0,05 ($p > 0,05$).

b. Uji Linearitas

Tujuan dari uji linearitas yaitu untuk mengetahui apakah variabel tuntutan pekerjaan dengan stres kerja mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikansi. Penelitian ini menggunakan uji linearitas formula *compare mean* dengan bantuan program pengolahan data SPSS 22.0 for windows. Data penelitian dapat dikatakan linear apabila hasil signifikansi linierity kurang dari 0,05 ($p < 0,05$), sedangkan signifikansinya lebih dari 0,05 ($p > 0,05$) maka dapat dikatakan data tidak linear.

Tabel 4. Ketentuan Distribusi Linearitas Data Berdasarkan Linearity

Nilai Signifikansi	Keterangan
Sig > 0,05	Tidak Linear
Sig < 0,05	Linear

Adapun hasil uji linearitas pada variabel tuntutan pekerjaan dan stres kerja berdasarkan uji linearitas data berdasarkan *linearity* adalah sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Linearitas Data Berdasarkan Linearity

Variabel	Nilai Signifikansi	Keterangan
Tuntutan Pekerjaan * Stres Kerja	0.000	Linear

Nilai Signifikansi antara variabel tuntutan pekerjaan dengan stres kerja sebesar 0,000. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai signifikansi *linierity* yang dimiliki kurang dari 0,05 ($p < 0,05$). Dari perhitungan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa variabel tuntutan pekerjaan dan stres kerja adalah linear.

Dalam pengujian linieritas juga terdapat kriteria tertentu yakni apabila nilai pada *deviation from linierity* memiliki nilai signifikansi lebih dari 0,05, maka hubungan antara variabel X dan Y linier. Sedangkan apabila nilai pada *deviation from linierity* memiliki nilai signifikansi kurang dari 0,05, maka hubungan antara variabel X dan Y tidak linier (Wibowo, 2012).

Tabel 6. Ketentuan Distribusi Linearitas Data Berdasarkan Deviation from Linearity

Nilai Signifikansi	Keterangan
Sig > 0,05	Linear
Sig < 0,05	Tidak Linear

Adapun hasil uji linearitas pada variabel tuntutan pekerjaan dan stres kerja berdasarkan uji linearitas data berdasarkan *deviation from linearity* adalah sebagai berikut:

Tabel 7. Hasil Uji Linearitas Data Berdasarkan Deviation from Linearity

Variabel	Nilai Signifikansi	Keterangan
Tuntutan Pekerjaan * Stres Kerja	0.552	Linear

Nilai Signifikansi antara variabel tuntutan pekerjaan dengan stres kerja sebesar 0,552. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai *deviation from linearity* lebih besar dari 0,05 ($p > 0,05$). Dari perhitungan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa variabel tuntutan pekerjaan dan stres kerja adalah linear

2. Hasil Uji Hipotesis

Peneliti melakukan uji hipotesis guna untuk memenuhi asumsi parametrik. Berdasarkan hasil uji asumsi menunjukkan bahwa variabel tuntutan pekerjaan dan stres kerja memiliki sebaran data yang berdistribusi normal dan memiliki hubungan yang linear. Teknik yang digunakan peneliti untuk menguji hipotesis yaitu menggunakan *korelasi product moment* dengan bantuan program pengolahan data SPSS 22.0 for windows.

Hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini adalah “Terdapat hubungan antara tuntutan pekerjaan dengan stres kerja”. Hasil pengujian analisis korelasi *product moment* pada penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 8. Hasil Uji Analisis Data Korelasi Product Moment

		Tuntutan Pekerjaan	Stres Kerja
Tuntutan Pekerjaan	<i>Pearson Correlation</i>	1	0,416
	<i>Sig. (2-tailed)</i>		0,000
	N	120	120
Stres Kerja	<i>Pearson Correlation</i>	0,416	1
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	0,000	
	N	120	120

Berdasarkan hasil analisis korelasi *product moment* pada tabel 8. terlihat bahwa nilai signifikansi yang diperoleh dari variabel tuntutan pekerjaan dan stres kerja sebesar 0,000 dimana menunjukkan bahwa kurang dari 0,05 ($p < 0,05$). Hal tersebut memiliki makna bahwa kedua variabel memiliki hubungan yang signifikan. Sehingga, hipotesis pada penelitian ini diterima yaitu “terdapat hubungan antara tuntutan pekerjaan dengan stres kerja pada anggota satuan polisi pamong praja”.

Hasil analisa korelasi *product moment* yang menunjukkan koefisien korelasi antara tuntutan pekerjaan dengan stres kerja sebesar $r = 0,416$ yang menunjukkan nilai positif artinya hubungan tuntutan pekerjaan dengan stres kerja searah. Hubungan yang searah menunjukkan bahwa semakin tinggi tuntutan pekerjaan maka semakin tinggi tingkat stres. Begitu pula sebaliknya, jika semakin rendah tuntutan pekerjaan maka

semakin rendah pula tingkat stres kerja yang dimiliki.

Tabel 9. Interpretasi terhadap Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 - 0,199	Sangat Rendah
0,20 - 0,399	Rendah
0,40 - 0,599	Sedang
0,60 - 0,799	Kuat
0,80 - 1,000	Sangat Kuat

Berdasarkan pada tabel 9. hasil penelitian yang diperoleh yaitu sebesar $r = 0,416$ menunjukkan bahwa korelasi yang terjadi antara variabel tuntutan kerja dengan stres kerja memiliki tingkatan hubungan yang sedang, karena nilai r berada antara 0,40 – 0,599.

PEMBAHASAN

Peneliti melakukan penelitian bertujuan untuk mengetahui apakah ada hubungan antara kedua variabel yaitu tuntutan pekerjaan dengan stres kerja pada anggota satuan polisi pamong praja. Berdasarkan hasil penelitian terhadap 120 anggota satuan polisi pamong praja berjenis kelamin laki-laki, hasil analisis dari korelasi *product moment* menunjukkan nilai signifikansi yang diperoleh variabel tuntutan pekerjaan dengan stres kerja adalah 0,000 ($p < 0,05$). Hal ini berarti nilai signifikansi yang didapat lebih kecil dari 0,05, dan menunjukkan kedua variabel tersebut memiliki hubungan yang signifikan. Sehingga berdasarkan hasil tersebut, hipotesis penelitian ini adalah “terdapat hubungan antara tuntutan pekerjaan dengan stres kerja pada anggota satuan polisi pamong praja” dapat diterima.

Uji hipotesis dari korelasi *product moment* dengan bantuan program pengolahan data SPSS 22.0 for windows menunjukkan nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,416 ($r = 0,416$) yang artinya mempunyai tingkat korelasi sedang. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel tuntutan pekerjaan dengan stress kerja memiliki korelasi yang sedang pada subjek penelitian yang dilakukan oleh peneliti. Adapun dari hasil nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,416 ($r = 0,416$) menunjukkan arah yang positif antara variabel tuntutan pekerjaan dengan stres kerja yang berarti semakin tinggi tuntutan pekerjaan maka semakin tinggi pula stres kerja yang dimiliki seseorang. Begitu pula sebaliknya, jika semakin rendah tuntutan pekerjaan maka semakin rendah pula stres kerja yang dimilikinya.

Munculnya stres ditempat kerja sangatlah wajar jika dirasakan oleh beberapa orang termasuk anggota satuan polisi pamong praja, karena stres yang dialami

seseorang dapat muncul tidak memandang jabatan, usia bahkan pendidikan, (Sukoco & Bintang, 2018). Maka dari hal tersebut seseorang dapat saja mengalami stres karena beberapa faktor yang mempengaruhinya. Rata-rata sumber stres muncul karena dipengaruhi oleh tuntutan pekerjaan yang ada di organisasi. Hasil menunjukkan jika anggota satuan polisi pamong praja memiliki sumber stres yang relatif sama, karena pekerjaan mereka sama-sama berada di lingkungan yang sama yaitu dilapangan yang berhadapan langsung dengan masyarakat. Tentunya banyak masalah yang ada sehingga tuntutan pekerjaan mereka rasakan yaitu sama-sama yang berasal dari organisasi.

Berdasarkan hasil korelasi yang dilakukan oleh peneliti, menunjukkan adanya hubungan antara tuntutan pekerjaan dengan stres kerja dengan kategori sedang. Hal ini menunjukkan bahwa anggota satuan polisi pamong praja merasakan tekanan dan mengalami stres kerja terutamanya yaitu perihal pekerjaannya. Stres yang dialami oleh anggota satuan polisi pamong praja sangat beragam yaitu adanya tekanan jika adanya sebuah masalah di pekerjaannya diantaranya seperti adanya tekanan psikologis yaitu dimana tenaga kerja merasa kurang fokus dalam melakukan pekerjaannya. Terdapat tekanan fisiologis juga yang dirasakan oleh anggota satuan polisi pamong praja, dimana merasakan keluhan sakit kepala dan badan capek-capek. Hal ini juga dipengaruhi oleh kondisi dilapangan yang begitu berat. Kondisi yang ada di instansi dari hasil penyebaran data berupa kuesioner menunjukkan bahwa anggota satuan polisi pamong praja harus sigap dan tanggap dalam melakukan pekerjaan dengan berbagai masalah yang ada di lingkungan sekitar. Anggota satuan polisi langsung berhadapan dengan masyarakat sekitar sehingga adanya masalah itu sudah menjadi hari-hari anggota satuan polisi pamong praja. Banyaknya masalah yang harus dihadapi anggota satuan polisi pamong praja harus bisa diatasi atau dihadapi anggota. Meskipun masih banyak target yang belum tercapai. Namun hal itu tidak menjadi seorang anggota satuan polisi pamong praja tidak melaksanakan pekerjaan dengan baik dan malas bekerja. Selain karena tuntutan pekerjaan, hal ini juga karena adanya status pegawai dalam organisasi, status pernikahan dan masa kerja anggota satuan polisi pamong praja. Hal ini selaras dengan pendapat Robbins, S. & Judge (2011) terdapat beberapa faktor yang menjadi sumber stres kerja, yaitu faktor lingkungan, organisasi, individu.

Perilaku anggota satuan polisi pamong praja berdasarkan hasil korelasi yang menunjukkan kategori sedang dapat dilihat dari aspek-aspek yang tertera dalam hasil pengambilan data. Penelitian ini memiliki aspek aspek yang berkaitan dengan hasil yang diperoleh pada variabel stres kerja memiliki 3 (tiga) aspek menurut

Robbins, S. & Judge (2011). Aspek ini meliputi fisiologis, psikologis, dan behaviour. Pada aspek fisiologis, menjelaskan bahwa adanya perubahan-perubahan yang terjadi pada metabolisme organ tubuh yang dirasakan oleh individu. Aspek ini dirasakan oleh anggota satuan polisi pamong praja cukup tinggi dengan memperoleh hasil rata-rata berdasarkan pengambilan data sebesar 439,7. Perubahan-perubahan tersebut seperti mengalami pusing atau sakit kepala, kelelahan disik yaitu mengalami capek serta adanya peningkatan tekanan darah dan detak jantung. Seperti dilihat bahwa pekerjaan anggota satuan polisi pamong praja tidak mudah untuk dilakukan berbeda dengan ASN lain yang bekerja didalam kantor yang ber-ac. Namun anggota satuan polisi pamong praja dalam bekerja harus berhadapan dengan masyarakat secara langsung di luar kantor yaitu di lapangan dengan berbagai masalah atau resiko yang muncul kapan saja. Oleh karena itu tidak heran jika anggota satuan polisi pamong praja mengalami perubahan yang terjadi pada metabolisme organ tubuh salah satunya yaitu capek dan pusing kepala.

Pada aspek selanjutnya yaitu aspek psikologis, menjelaskan bahwa terdapat dampak psikologis yaitu seperti timbulnya tidak kepuasan dalam bekerja yang meliputi kecemasan, depresi, serta penurunan kepuasan kerja. Aspek ini dirasakan oleh anggota satuan polisi pamong praja dengan memperoleh hasil rata-rata berdasarkan pengambilan data sebesar 431,5. Kondisi pekerjaan yang ada di lingkungan pastinya banyak timbul masalah atau sebuah resiko yang harus dihadapi anggota satuan polisi pamong praja. Salah satunya yaitu adanya konflik antar teman bahkan konflik dengan pimpinan saat pekerjaan tidak sesuai dengan yang diinginkan. Anggota satuan polisi pamong praja sudah bekerja keras salah satunya menertibkan warga namun masih banyak warga yang tidak patuh dengan aturan. Hal ini yang membuat anggota satuan polisi pamong praja menjadi cemas, bingung bahkan khawatir karena hasil usaha untuk menertibkan ternyata tidak sesuai dengan target.

Pada aspek behavior ini menjelaskan produktivitas dalam pekerjaan yang berupa perilaku yang tampak. Aspek ini dirasakan oleh anggota satuan polisi pamong praja tinggi dengan memperoleh hasil rata-rata berdasarkan pengambilan data sebesar 461,7. Dari hasil tersebut menunjukkan banyaknya keadaan-keadaan yang dialami anggota satuan polisi pamong praja apat memunculkan perilaku produktivitasnya. Hal ini dapat menyebabkan penurunan produktivitas serta dapat merubah kebiasaan-kebiasaan yang dilakukan seperti menghindari dari adanya pekerjaan, malas masuk bekerja atau telat serta dapat menjadi kurang selera makan. Namun tidak semua mengalami perubahan-perubahan tersebut karena tingkat stres yang dialami seseorang berbeda jadi kemungkinan dapat menimbulkan perilaku

yang berbeda juga sesuai dengan keadaan yang dialami seseorang. Anggota satuan polisi memang merasakan adanya stres kerja namun tidak menghalangi mereka untuk terus bekerja dengan baik.

Dari banyak sumber stres yang dijelaskan dalam aspek stres kerja dapat dipengaruhi oleh tuntutan pekerjaan. Aspek dari tuntutan pekerjaan memiliki 3 (tiga) aspek menurut (Bakker & Demerouti, 2007). Menurut (Bakker & Demerouti, 2007) terdapat 3 aspek yaitu *work overload*, *emotional demands*, dan *cognitive demands*. Pada aspek *work overload* menjelaskan bahwa adanya banyak pekerjaan yang diterima individu dan perlu penyelesaian dalam waktu tertentu. aspek memperoleh hasil rata-rata dari pengambilan data sebesar 446. Pada aspek ini menjadi aspek yang paling banyak yang dirasakan oleh anggota satuan polisi pamong praja sehingga mengalami tekanan. Tuntutan pekerjaan anggota memang banyak dan bahkan ada target yang harus dilaksanakan setiap adanya perintah. Hal ini juga dipengaruhi oleh kurangnya jumlah anggota saat melaksanakan pekerjaan dengan banyaknya tuntutan mengingat saat ini Indonesia mengalami virus covid-19 sehingga banyak pekerjaan yang harus dilakukan.

Pada aspek *emotional demands* menjelaskan bahwa adanya perasaan emosi yang muncul saat bekerja seperti perasaan panik, marah serta sulitnya menahan emosi saat adanya konflik. Pada aspek ini memperoleh hasil rata-rata dari pengambilan data sebesar 434,4. Dapat diketahui bahwa pekerjaan anggota satuan polisi pamong praja berhadapan langsung dengan masyarakat dengan berbagai masalah yang dapat muncul serta resiko. Ada masyarakat yang patuh saat diingatkan oleh anggota namun ada banyak juga warga yang sulit untuk ditertibkan bahkan ada yang mengancam dengan melakukan perlawanan. Namun anggota satuan polisi pamong praja harus tegas dengan menahan emosi agar tidak memicu pertengkaran dan demi berjalannya pekerjaan dengan baik.

Pada aspek *cognitive demands* menjelaskan bahwa adanya tuntutan yang berkaitan dengan proses kerja otak dan pemrosesan informasi. Aspek ini memperoleh hasil rata-rata berdasarkan pengambilan data sebesar 437,6. Hal ini berkaitan dengan fokus saat bekerja, konsentrasi saat bekerja dan kehati-hatian saat bekerja agar mengurangi kesalahan dan resiko. Karena kehati-hatian, fokus serta konsentrasi menjadi hal yang perlu untuk melakukan kegiatan saat diluar dengan keadaan. Tanpa adanya hal tersebut anggota satuan polisi pamong praja bisa melakukan kesalahan serta resiko yang harus ia terima. Memang tidak mudah melakukan pekerjaan dilapangan dengan kondisi lingkungan yang buruk. Namun anggota satuan polisi pamong praja tetap berusaha melakukan pekerjaannya dengan baik agar

menciptakan lingkungan yang nyaman dan tentram. Tidak jarang dengan berbagai macam tuntutan pekerjaan, seseorang dapat mengontrol tekanan dengan baik dan tidak jarang juga dengan adanya berbagai tuntutan pekerjaan tidak dapat menyebabkan stres kerja. Tuntutan pekerjaan menjadi salah satu faktor yang dapat menyebabkan seseorang mengalami stres kerja. Namun stres kerja yang dialami dapat berbeda-beda tergantung cara mengontrol individunya.

Tuntutan pekerjaan mengacu pada hal-hal yang harus dihadapi individu meliputi tuntutan tugas atau pekerjaan yang harus diselesaikan yang dapat memicu terjadinya kelelahan secara psikologis (Putra & Mulyadi, 2010). Seseorang yang mengalami tuntutan pekerjaan dapat dirasakan dan akan menjadi sebuah beban bagi dirinya dan dapat menimbulkan stres kerja jika tidak dapat mengontrolnya dengan baik. Hal ini berkaitan dengan seseorang melakukan manajemen stres agar dapat mengontrol dan mengatasi gangguan yang ada (Sukoco & Bintang, 2018). Menurut Bakker & Demerouti (2007) tuntutan pekerjaan merupakan keadaan seseorang yang memiliki atau merasakan adanya tuntutan pekerjaan yang berasal dari elemen lingkungan kerja. lingkungan kerja ini dapat berupa seperti jumlah dan kecepatan pekerjaan yang merujuk pada aspek fisik maupun psikologis secara terus menerus dan dibutuhkan usaha atau kemampuan yang lebih besar untuk mengatasi hal tersebut sehingga tidak berdampak pada besarnya biaya fisik maupun psikologis.

Setiap pegawai disebuah organisasi tentunya memiliki tuntutan yang berbeda-beda. Tuntutan pekerjaan juga akan memiliki tekanan yang berbeda dengan profesi di dalam sebuah organisasi lainnya yang pada akhirnya dapat menciptakan perbedaan tingkat stres kerja sendiri. Perbedaan tingkat stres kerja dipengaruhi oleh pandangan seseorang dalam menilai. Pandangan tersebut dapat berupa tipe positif dan negatif. Seperti terdapat empat tipe stres kerja menurut Tama & Hardiningtyas (2017), yaitu *eustress*, *distress*, *hypostress*, dan *hypostress*. Apabila pegawai memiliki pandangan yang positif maka tidak akan berdampak dan dapat mengakibatkan tekanan yang dapat mengakibatkan stres kerja, begitupun sebaliknya jika memiliki pandangan yang negatif maka akan berdampak dan dapat mengakibatkan adanya tekanan dan mengakibatkan stres kerja.

Penelitian yang relevan yang dapat mendukung hasil penelitian ini yaitu mengenai tuntutan pekerjaan dan stres kerja dengan judul “hubungan *job demands*, *job control*, dan usia dengan stres kerja pada pekerja konstruksi”, yang dilakukan oleh Zavanya, Ekawati, dan Jayanti pada tahun 2019 (Zavanya et al., 2019). Penelitian tersebut membuktikan bahwa terdapat hubungan antara *job demands* dengan stres kerja pada pekerja proyek pembangunan Gedung dinas Kesehatan Kota dan Gedung

Parkir Pandanaran Semarang bagian finishing dengan nilai p value sebesar 0,001 ($p < 0,05$). Hal ini membuktikan bahwa hubungan antara tuntutan pekerjaan dengan stres kerja memiliki hubungan yang positif namun dengan angka korelasi rendah. Penelitian tersebut mengungkapkan bahwa tuntutan pekerjaan dipengaruhi oleh beban kerja dimana meliputi tekanan dalam waktu. Seseorang yang memiliki tuntutan pekerjaan yang berlebih yang melebihi kemampuannya akan membuat seseorang berada dibawah stres yang berlebihan. Hal tersebut sesuai dengan penelitian Karasek dimana menjelaskan bahwa tuntutan pekerjaan adalah penyebab stres kerja.

Berdasarkan hasil uji hipotesis korelasi *product moment* yang telah dilakukan peneliti, diperoleh nilai koefisiennya 0,416 ($r = 0,416$) dengan taraf signifikansi sebesar 0,000. Hal tersebut menunjukkan bahwa korelasi yang terjadi antara variabel tuntutan kerja dengan stres kerja memiliki tingkatan hubungan yang sedang, karena nilai r berada antara 0,40 – 0,599. Dapat diketahui bahwa faktor yang dapat mempengaruhi stres kerja yaitu tuntutan pekerjaan yang berada pada kategori sedang. Hal ini menunjukkan hubungan yang ada antara tuntutan pekerjaan dan stres kerja belum berada pada kategori kuat dikarenakan terdapat faktor lain yang dapat mempengaruhi stres kerja. Choudhury (2013), menyebutkan faktor-faktor yang dapat menyebabkan stres ditempat kerja, yaitu: (1) disebabkan oleh gejala lingkungan, (2) disebabkan oleh lingkungan interpersonal ditempat kerja, (3) disebabkan oleh struktur dan kerangka kerja, (4) disebabkan oleh ketidakseimbangan kehidupan kerja, (5) disebabkan oleh suasana kerja, dan (6) wanita dan stres ditempat kerja. Menurut Robbins, S. & Judge (2011), terdapat beberapa faktor yang menjadi sumber stres kerja, yaitu faktor lingkungan, organisasi, individu. Faktor lingkungan berupa sumber stres yang muncul dari struktur organisasi seperti adanya ketidakpastian yang dialami individu yaitu ketidakpastian ekonomi, politik dan teknologi. Faktor organisasi berupa sumber yang dirasakan seseorang berupa sebuah beban kerja yaitu adanya tuntutan pekerjaan yang berlebihan. Faktor individu berupa sumber stres yang meliputi masalah ekonomi keluarga, isu keluarga dan kepribadian. Selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Siahaan et al., (2019), yang membuktikan bahwa faktor yang dapat mempengaruhi stres kerja yaitu tuntutan pekerjaan dan burnout pada anggota polisi. Berdasarkan hal tersebut maka peneliti perlu melakukan lanjutan dari penelitian tersebut guna untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dari hubungan tuntutan pekerjaan dengan stres kerja dengan burnout.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan peneliti, hipotesis dapat diterima yang berbunyi “terdapat hubungan yang signifikan antara tuntutan pekerjaan dengan stres kerja pada anggota satuan polisi pamong praja”. Hubungan korelasi berada ditingkat sedang, nilai koefisien korelasi r sebesar 0,416 yang menunjukkan nilai positif yang berarti bahwa semakin tinggi tuntutan kerja maka semakin tinggi pula stres kerja yang dimiliki anggota satuan polisi pamong praja. Begitu juga sebaliknya, semakin rendah tuntutan pekerjaan maka stres kerja juga akan semakin rendah. Adapun arah hubungan kedua variabel yaitu tuntutan pekerjaan dan stres kerja bersifat positif yang memiliki makna bahwa kedua variabel berbanding lurus atau searah. Jadi apabila tuntutan pekerjaan sedang, maka stres kerja yang dialami juga sedang. Pada penelitian ini juga menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara tuntutan pekerjaan dengan stres kerja pada anggota satuan polisi pamong praja. Pada penelitian ini juga menunjukkan hubungan dengan kategori sedang serta memiliki hubungan positif.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan peneliti, dianjurkan beberapa saran yang berkaitan dengan hasil penelitian yaitu:

1. Bagi Instansi

Penelitian ini dapat memberikan gambaran atau informasi mengenai tuntutan pekerjaan dengan memperhatikan tuntutan kerja masing-masing pegawai agar tidak merasakan adanya tuntutan pekerjaan yang tinggi yang membuat pegawai tertekan. Kepala Satuan polisi pamong praja juga diharapkan agar dapat membantu anggota satuan polisi pamong praja dalam memperhatikan pekerjaan yang diberikan kepada anggota, sehingga tidak berakibat pada biaya psikologis yaitu stres kerja.

2. Bagi Anggota Satuan Polisi Pamong Praja

Pada penelitian ini menunjukkan bahwa anggota satuan polisi pamong praja memiliki tingkatan tuntutan pekerjaan dan stres kerja kategori sedang. Hal ini menunjukkan bahwa anggota satuan polisi pamong praja memiliki tuntutan pekerjaan dan stres kerja. Dari hal tersebut diharapkan anggota satuan polisi pamong praja tetap melaksanakan pekerjaan dengan pikiran yang positif agar pekerjaan dapat dilakukan dengan suasana yang positif dan tidak berdampak pada biaya fisik dan psikologis serta tidak menimbulkan stres kerja yang tinggi.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini berfokus pada variabel tuntutan pekerjaan dan stres kerja dengan responden nya menggunakan sampel pada anggota satuan polisi pamong praja yang bekerja dilapangan. Sehingga, bagi peneliti yang tertarik untuk mengangkat masalah tuntutan pekerjaan dan stres kerja disarankan untuk dapat menggunakan responden keseluruhan yang ada di satuan polisi pamong praja. Peneliti selanjutnya duharapkan dapat memberikan gambaran dan informasi yang lebih luas mengenai aspek aspek dari kedua variabel yaitu tuntutan pekerjaan dan stres kerja. Penelitian ini hanya menekankan pada variabel tuntutan pekerjaan sehingga tidak semua faktor yang dapat mempengaruhi stres kerja dapat di ungkap. Oleh karena itu, diharapkan penelitian selanjutnya dapat mengungkap variabel lain yang belum diungkap pada penelitian ini. Adanya variasi pada penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan di Bidang Ilmu Psikologi, terutama Psikologi Industri dan Organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- 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.
- Almendra, C. A. (2010). Relationships among job demand, job control, social support and job stress in registered nurses working in skilled nursing facilities. In *ProQuest Dissertations and Theses*. <https://doi.org/10.7282/T3W37WFF>
- Azwar, S. (2015). *Penyusun skala psikologi*. Pustaka Pelajar.
- 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>
- Choudhury, K. (2013). *Managing Workplace Stress*. Springer India.
- Hadi, C., & Hanurawan, F. (2018). *Psikologi industri dan organisasi*. Zifatama Jawaara.
- Hellriegel, D., & Slocum, J. W. (2011). *Organizational behavior, thirteenth edition*. Cengage learning.
- Jannah, M. (2018). *Metodologi penelitian kuantitatif untuk psikologi*. Unesa University Press.
- Nugraha, A., & Purba, S. D. (2017). *Tuntutan pekerjaan dan stres kerja sebagai variabel penentu turnover intention*. 10(1), 49–60.
- Putra, Y. S., & Mulyadi, H. (2010). Pengaruh faktor job demand terhadap kinerja dengan burnout sebagai variabel moderating pada karyawan bagian produksi pt.tripilar betonmas salatiga. *Jurnal Among Makarti*, 3(6), 47–68.
- Rakhmawati, V. E., & Syarifah, D. (2017). Pengaruh job demands terhadap job stress pada pegawai lembaga pemyarakatan klas i surabaya. *Jurnal Psikologi Industri Dan Organisasi*, 6(4), 78–92.
- Reza, J. (2016). Pengaruh stres kerja dan persepsi terhadap beban kerja dengan motivasi kerja di satuan polisi pamong praja samarinda. *Psikoborneo*, 4(3), 602–611.
- Rizkiyani, D., & Saragih, S. R. (2012). Stress Kerja Dan Motivasi Kerja Pada. *Jurnal Manajemen*, 12(1), 27–44.
- Robbins, S., P., & Judge, T. . (2011). *Organizational Behavior* (Vol. 66). Pearson Education.
- Saleh, L. M., Russeng, S. S., & Tadjuddin, I. (2020). *Manajemen stres kerja*. CV. Budi Utama.
- Siahaan, L. Y. Y., Anisah, H. U., & Rahmawati, R. (2019). Pengaruh job demand terhadap kinerja anggota polri dengan variabel stres dan burnout sebagai variabel mediasi: Studi pada satuan kerja direktorat reserse narkoba kepolisian daerah Kalimantan Selatan. *Jurnal Wawasan Manajemen*, 7(2), 184–201.
- Suci, I. S. M. (2018). Analisis Hubungan Faktor Individu Dan Beban Kerja Mental Dengan Stres Kerja. *The Indonesian Journal of Occupational Safety and Health*, 7(2), 220–229. <https://doi.org/10.20473/ijosh.v7i2.2018.220-229>
- Sugiyono. (2015). *Metode penelitian pendidikan*. Alfabeta.
- Sukoco, I., & Bintang, M. R. (2018). Analisis manajemen stres pada perusahaan pers (Studi pada PJTV). *AdBispreneur*, 2(3), 263–278. <https://doi.org/10.24198/adbispreneur.v2i3.16494>
- Tama, I. P., & Hardiningtyas, D. (2017). *Psikologi industri dalam perspektif sistem industri*. UB Press.
- Tarwaka. (2010). *Ergonomi Industri, Dasar-Dasar Pengetahuan Ergonomi dan Aplikasi di Tempat Kerja*. Harapan Press.
- Vanchapo, A. R. (2020). *Beban kerja dan stres kerja*. CV. Penerbit Qiara Media.
- Wibowo, A. E. (2012). *Aplikasi Praktis SPSS dalam Penelitian*. Gaya Media.
- Zavanya, E., Ekawati, & Jayanti, S. (2019). Hubungan Job Demand, Job Control, Dan Usia Dengan Stres Kerja Pada Pekerja Konstruksi. *Jurnal Kesehatan Masyarakat (e-Journal)*, 7(4), 54–60.