

## HUBUNGAN ANTARA TUNTUTAN PEKERJAAN DENGAN STRES KERJA

**Qori Setyo Ningrat**

Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Surabaya, [qory.18196@mhs.unesa.ac.id](mailto:qory.18196@mhs.unesa.ac.id)

**Olievia Prabandini Mulyana**

Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Surabaya, [olieviaprabandini@unesa.ac.id](mailto:olieviaprabandini@unesa.ac.id)

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara tuntutan pekerjaan dengan stres kerja pada anggota satuan polisi. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, yang dianalisis menggunakan perhitungan statistik. Pengambilan sampel menggunakan teknik sampel jenuh sebanyak 60 personel anggota polisi. Teknik pengumpulan data menggunakan skala tuntutan pekerjaan dan skala stres kerja dengan model penskalaan *likert*. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan teknik korelasi *product moment* dengan bantuan program SPSS 24.0 *for windows* yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel dalam penelitian. Hasil analisis menunjukkan nilai koefisien ( $r$ ) sebesar 0,612 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 ( $p < 0,05$ ). Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan yang searah antara tuntutan pekerjaan dengan stres kerja pada satuan anggota polisi sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi tuntutan pekerjaan maka semakin tinggi tingkat stres kerja para anggota polisi, demikian sebaliknya semakin rendah tuntutan pekerjaan maka semakin rendah tingkat stres kerja pada anggota polisi

**Kata Kunci:** tuntutan pekerjaan, stres kerja, polisi.

### Abstract

This study aims to find out the relationship between job demands and work stress in members of police units. The research uses quantitative methods, which are analyzed using statistical calculations. Sampling using saturated sample techniques using 60 police personnel. Data collection techniques use job demand scales and work stress scales with scaling models. The data analysis in this study used the product moment correlation technique with the help of the SPSS 24.0 for windows program which aims to find out the relationship between the two variables in the study. The results of the analysis showed a coefficient value ( $r$ ) of 0.612 and a significance value of 0.000 ( $p < 0.05$ ). The results showed a unidirectional relationship between job demands and work stress in police units. This shows that the higher the demands of the work, the higher the work stress level of the police officers, and vice versa the lower the job demands the lower the level of work stress on police officers.

**Keywords:** job demands, work stress, police

### PENDAHULUAN

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 instansi yang bergerak dalam bidang militer, yang memiliki tujuan untuk mewujudkan keamanan dalam negeri yang meliputi terpeliharanya keamanan dan ketertiban masyarakat, tertib dan tegaknya

hukum, terselenggaranya perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat, serta terbinanya ketentraman masyarakat dengan menjunjung tinggi hak asasi manusia (Tasaripa, 2013). Selain menjaga keamanan dan ketertiban masyarakat, anggota polisi juga harus menjaga keamanan diri dan keluarganya dari bahaya. Anggota polisi selalu dihadapkan dengan tugas menangani kejahatan dan masalah-masalah masyarakat yang dapat mengancam keselamatannya (Setyowati & Ulfa, 2020). Tantangan serta tekanan yang dialami anggota polisi dalam melaksanakan tugas pekerjaannya dapat memicu munculnya stres. Hal ini, sesuai dengan pendapat Zakir & Munat (2011) yang menerangkan bahwa menjadi anggota polisi dianggap sebagai pekerjaan dengan tingkat stres yang tinggi. Semua ini diakibatkan jam kerja yang panjang, struktur kepemimpinan serta kekhawatiran akan keselamatan.

Tuntutan dan beban pekerjaan tersebut juga mengintegrasikan kemampuan mental, fisik dan emosional sehingga menambah kerentanan terjadinya stres kerja (Frank, 2017).

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 (2017) bahwa stress 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).

Menurut Robbins & Judge (2017) seseorang yang mengalami stres dalam bekerja meliputi tiga aspek, yaitu (1) *fisiologis*, merupakan perubahan di dalam metabolisme tubuh berupa meningkatnya detak jantung, gangguan pernafasan, tekanan darah, otot kaku hingga masalah pada sistem pencernaan. (2) *psikologis*, merupakan masalah kesehatan mental seseorang seperti adanya ketidakpuasan dengan masalah pekerjaan, merasa tegang dan tertekan dalam bekerja, cemas dalam mengerjakan tugas, mudah tersinggung, merasa bosan dalam lingkungan bekerja, dan melakukan tindakan lainnya. (3) *Perilaku*, merupakan perubahan dalam kinerja, contohnya seperti menjadi malas bekerja, mudah berperilaku agresif, perubahan produktivitas, hingga mengkonsumsi barang-barang terlarang. Berdasarkan pendapat beberapa ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa stres kerja ialah suatu kondisi perasaan tertekan akibat tugas pekerjaan yang melampaui kemampuan seseorang. Sehingga dapat mempengaruhi kualitas pekerjaan serta berakibat pada terganggunya fisik dan psikis seseorang.

Peneliti telah melakukan wawancara kepada tujuh anggota polisi dalam divisi yang sama yang telah bekerja lebih dari 1 (tahun) dalam divisi dan memahami situasi serta kondisi dalam pekerjaan tersebut. Berdasarkan hasil wawancara, para anggota polisi mengungkapkan bahwa dalam setahun terakhir mereka sering mengalami sakit kepala dan otot kaku saat melakukan pekerjaan. Selain itu banyak anggota polisi melakukan konsultasi dengan psikolog yang ada di instansi. Hal tersebut terjadi disebabkan karena stres dalam pekerjaan yang menimbulkan berbagai macam gangguan kesehatan, gangguan fisik dan perubahan perilaku. Stres yang dirasakan anggota polisi dalam divisi tersebut menyebabkan mereka kesulitan untuk konsentrasi ketika bekerja yang berdampak pada kinerja

polisi yang kurang memuaskan masyarakat.

Faktor kuat yang memicu timbulnya stres kerja menurut Triatna (2015), ialah (1) Tempat Bekerja, yaitu tempat individu menjalankan aktivitas pekerjaan setiap harinya. Suhu, fasilitas, dan sempitnya ruangan menjadi pemicu rasa kurang nyaman saat bekerja. (2) Isi Pekerjaan, yaitu hal yang berkaitan erat dengan pekerjaan. Hal ini meliputi beban kerja, deadline tugas, dan waktu bekerja yang melewati waktu namun tidak ada upah tambahan. Adaptasi terhadap pekerjaan baru juga menjadi salah satu pemicu stres. (3) Syarat-syarat pekerjaan, seperti tidak adanya kenaikan jabatan, tidak adanya pujian atas tugas yang telah diselesaikan, karir dalam perusahaan tidak jelas dan tidak dipromosikan dalam perusahaan. (4) Hubungan interpersonal, hal ini berkaitan dengan hubungan individu dalam perusahaan, seperti hubungan dengan atasan yang kurang baik, ikatan dengan rekan kerja yang kurang cocok, dan lain-lain.

Dalam instansi polisi, anggota polisi memiliki tuntutan pekerjaan yang tinggi. Menurut Demerouti et al. (2001) tuntutan pekerjaan merupakan suatu keadaan individu merasakan adanya beban pekerjaan dengan persentase waktu tertentu yang diberikan oleh perusahaan. Tuntutan pekerjaan biasanya memerlukan usaha dan keahlian yang lebih mendalam untuk mengatasinya serta tertuju pada aspek fisik dan psikologis secara berkelanjutan yang diperlukan usaha ataupun keahlian yang lebih besar untuk menanggulangi hal tersebut sehingga tidak berdampak pada besarnya biaya fisik maupun psikologis. Sementara itu menurut Nahrgang et al. (2011), tuntutan pekerjaan meliputi beban tugas yang berhubungan dengan fisik dan psikologis. Tuntutan pekerjaan fisik mencakup pekerjaan yang mengacu pada tenaga fisik, semacam mengangkat beban yang berat atau adanya kewajiban untuk mengerjakan tugas sampai lembur sehingga menimbulkan kelelahan fisik yang mengurangi produktivitas. Tuntutan pekerjaan psikologis mencakup pekerjaan yang memerlukan banyak gairah kognitif, pemrosesan data, kewaspadaan, pemecahan permasalahan, berpikir kritis, pengambilan keputusan, serta koordinasi antara data dan kegiatan. Berdasarkan pendapat ahli di atas dapat disimpulkan tuntutan pekerjaan adalah suatu keadaan yang menyebabkan individu harus dapat mengontrol dirinya dari banyaknya beban pekerjaan secara berkelanjutan agar tidak berdampak pada kondisi fisik dan psikologis individu tersebut, dan juga tidak berdampak pada besarnya biaya fisik maupun psikologis.

Menurut Bakker (2007) tuntutan kerja dibagi menjadi tiga (3) aspek yaitu beban kerja, sosial, dan tuntutan emosional. *Pertama*, beban kerja mencakup aspek pekerjaan yang berhubungan dengan banyaknya beban pekerjaan yang harus diselesaikan dalam batas

waktu tertentu dan melebihi kemampuan individu. Contohnya adalah beban kerja yang sulit, volume pekerjaan besar dan banyak serta harus diselesaikan dalam waktu yang telah ditentukan instansi (Gibran & Suryani, 2019). *Kedua*, sosial yaitu tuntutan kerja yang berpengaruh terhadap hubungan individu dengan atasan maupun rekan kerja. Hubungan kerja dapat menjadi salah satu sumber terjadinya tekanan bekerja, seperti konflik antar pribadi atau masalah dengan lingkungan kantor yang mengacu pada interaksi bermuatan negatif dengan atasan maupun rekan kerja. Pekerjaan yang mengharuskan banyak berinteraksi dengan atasan dan rekan kerja mengakibatkan individu sering merasakan tidak nyaman akibat ketidakcocokan dengan lingkungan kerja. *Ketiga*, tuntutan emosional yaitu suatu pekerjaan psikologis yang mengacu pada sejauh mana pekerjaan mengharuskan karyawan untuk mematuhi aturan yang dapat mengatur emosi yang timbul karena tuntutan pekerjaan dan sejauh mana individu mampu mengontrol emosi tersebut. Reaksi terhadap tuntutan tersebut dapat menjadi emosi yang positif maupun negatif, sehingga individu harus mampu meminimalisir munculnya emosi dalam bekerja.

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). Beban 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.

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 stress 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 Demand-Resources, Job Stress, Organizational Support and Nurses' Job Performance" 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.

## METODE

Rancangan penelitian merupakan suatu metode

yang digunakan oleh peneliti dalam mendapatkan informasi. Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Menurut Azwar (2017), penelitian kuantitatif menekankan pada analisis data numerik dan diolah dengan metode statistika. Teknik dalam penelitian ini menggunakan teknik korelasi yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel dalam penelitian yaitu tuntutan kerja dengan stres kerja (Jannah, 2018).

Subjek dalam penelitian ini adalah personel tetap dalam divisi yang sama yakni yang sekurang-kurangnya sudah bekerja selama satu tahun. Populasi penelitian ini adalah 90 anggota polisi. Teknik yang digunakan merupakan teknik sampel jenuh, di mana seluruh populasi digunakan sebagai sampel penelitian (Sugiono, 2017). Sampel dalam penelitian ini berjumlah 90 orang dengan pembagian 30 orang selaku subjek uji coba dan 60 orang selaku subjek penelitian.

Pengumpulan data menggunakan teknik skala tuntutan kerja dan skala stres kerja. Skala ialah instrumen pengumpulan data yang berbentuk item pernyataan berdasarkan indikator yang mengacu pada aspek-aspek tertentu (Azwar, 2017). Pengumpulan data menggunakan kuisioner *google form*. Pemilihan metode ini untuk membantu peneliti agar mengurangi kontak secara fisik selama masa pandemi. Selain itu metode ini juga lebih cepat dan efisien. Penelitian ini menggunakan dua pernyataan yaitu *favourable* dan *unfavourable*. Skor kedua variabel dapat diukur berdasarkan tinggi rendahnya perilaku responden pada setiap butir pernyataan. Penelitian ini menggunakan skala *likert* sebagai alat ukur variabel penelitian dengan lima pilihan jawaban yaitu Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Netral (N), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS).

Skala stres kerja yang telah dikemukakan oleh Robbins & Judge (2017) dibuat berlandaskan aspek-aspek stres kerja yaitu fisiologis, psikologis, dan perilaku dengan 36 aitem. Pada penelitian ini penulis melakukan nilai uji daya beda keseluruhan dan uji reliabilitas. Kedua variabel dihitung menggunakan program SPSS 24.0 *for windows* berdasarkan *corrected item-total correlation*. Azwar (2017) mengatakan jika suatu aitem bisa digunakan jika mempunyai koefisien uji daya beda yaitu  $> 0,30$ . Sebaliknya jika aitem yang mempunyai nilai  $< 0,30$  maka wajib mempertimbangkan atau digugurkan. Pada uji reliabilitas dalam penelitian ini memakai *alpha cronbach* dengan syarat nilai reliabilitas mendekati angka 1,00. Berdasarkan uji daya beda keseluruhan yang telah dilakukan oleh peneliti pada skala stres kerja yang memiliki 36 aitem valid, dengan keseluruhan nilai uji daya beda  $> 0,30$  yang bergerak dari 0,350 hingga 0,773, nilai reliabilitas yang dilihat dari *alpha cronbach* diperoleh sebesar 0,954.

Berdasarkan hasil tersebut, skala stres kerja termasuk dalam kategori reliabel.

Skala tuntutan pekerjaan dibentuk berdasarkan aspek-aspek dari tuntutan kerja oleh Bakker et al. (2007) dengan tiga aspek, yaitu beban kerja, sosial, dan tuntutan emosional. Skala ini memiliki 36 aitem pernyataan. Namun dua aitem dinyatakan gugur, sehingga pada skala tuntutan kerja memiliki 34 aitem dengan nilai uji daya beda keseluruhan  $>0,30$  yang bergerak dari 0,351 hingga 0,788. Adapun nilai reliabilitas yang dilihat dari alpha cronbach diperoleh sebesar 0,946 yang menunjukkan bahwa skala stres kerja termasuk kategori reliabel.

Penelitian ini menggunakan teknik analisis data korelasi sederhana dengan bantuan SPSS 24.0 for windows, teknik ini diperlukan untuk mengetahui hubungan antara tuntutan kerja dengan stres kerja (Azwar, 2017). Teknik analisis dilakukan dalam beberapa tahap, yaitu (1) Uji asumsi yang pertama. Pada tahapan ini dilakukan uji normalitas pada skala tuntutan kerja dan stres kerja dengan analisis *kolmogrov smirnov test*. Tujuan dari test ini untuk mengetahui sebaran data berdistribusi normal atau tidak, jika nilai signifikansi  $p > 0,05$  maka data berdistribusi normal. Uji asumsi kedua yaitu uji linearitas dari skala tuntutan kerja dan skala stres kerja menggunakan *test for linearity* dengan taraf signifikansi 5%, data dikatakan linier jika nilai  $p < 0,05$  (2) Uji hipotesis dari skala tuntutan kerja dan stres kerja dengan menggunakan *korelasi product moment* yang digunakan untuk menguji apakah ada hubungan antara tuntutan pekerjaan dengan stres kerja.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### HASIL

Berdasarkan penelitian yang sudah dilakukan, tahap selanjutnya yang dilakukan oleh peneliti adalah melakukan pengolahan data. Pengolahan data dilakukan untuk mencari nilai rata-rata (*mean*), standar deviasi, nilai minimum, dan nilai maximum. Berdasarkan analisis data, maka peneliti mendapatkan data sebagai berikut:

**Tabel 1. Deskriptive Statistics**

	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation
Tuntutan Kerja	60	108	162	138.25	11.847
Stres Kerja	60	112	180	148.62	15.002

Berdasarkan hasil *descriptive statistic* di atas diketahui *mean* pada variabel tuntutan kerja sebesar 138.25 dengan nilai maksimum 162 serta nilai minimum

108. Untuk variabel stres kerja *mean* variabel stres kerja sebesar 148.62 dengan nilai maksimum 180 dan nilai minimum 112. Nilai *standar deviasi* pada variabel tuntutan kerja diperoleh sebesar 11.847 dan variabel stres kerja diperoleh hasil sebesar 15.002.

### A. Analisis Data

#### 1. Hasil Uji Asumsi

##### a. Uji Normalitas

Pada penelitian ini, uji normalitas digunakan untuk melihat distribusi data normal atau tidak normal. Dalam penelitian ini memakai uji *Kolmogrov-Smirnov* dengan bantuan program SPSS 24.0 for windows. Data dikatakan normal apabila mempunyai nilai signifikansi ( $p > 0,05$ ), sedangkan data yang tidak normal mempunyai nilai signifikansi ( $p < 0,05$ ) (Sugiono, 2017).

**Tabel 2. Ketentuan Distribusi Normalitas Data**

Nilai Signifikansi	Keterangan
<b>Sig &gt; 0,05</b>	Distribusi data normal
<b>Sig &lt; 0,05</b>	Distribusi data tidak normal

Adapun hasil yang didapatkan dari uji normalitas dengan uji *Kolmogrov-Smirnov* terhadap variabel tuntutan kerja dengan stres kerja ialah sebagai berikut:

**Tabel 3. Hasil Uji Normalitas Data**

Variabel	Nilai Signifikansi	Keterangan
<b>Tuntutan Pekerjaan</b>	0,200	Data Berdistribusi Normal
<b>Stres Kerja</b>	0,055	Data Berdistribusi Normal

Berdasarkan hasil dari tabel 3 di atas, didapatkan nilai signifikansi variabel tuntutan kerja sebesar 0.200 dan variabel stres kerja sebesar 0.055. Maka disimpulkan bahwa variabel tuntutan kerja dan stres kerja berdistribusi normal karena nilai signifikansi yang didapatkan dari hasil uji normalitas lebih dari 0.05 ( $p < 0.05$ ).

##### b. Uji Linearitas

Uji Linearitas bertujuan untuk mengetahui data memiliki hubungan yang linear antara kedua variabel.

Peneliti menggunakan uji linearitas *Test of Linearity* dengan bantuan program SPSS 24.0 *for windows*. Data bisa dipastikan linear jika memiliki hasil linearity ( $p < 0,05$ ), sedangkan jika ( $p > 0,05$ ) maka dapat dikatakan data tidak linear (Azwar, 2017).

**Tabel 4. Kategori Signifikansi Linearitas Data**

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

Adapun hasil uji linearitas pada kedua variabel berdasarkan *linearity* adalah sebagai berikut:

**Tabel 5. Hasil Uji Linearitas berdasarkan nilai linearity**

	Sig	Keterangan
Tuntutan Kerja*Stres Kerja	.000	Data Linear

Hasil uji linearitas antara kedua variabel menunjukkan nilai signifikansi 0.000 yang mana hasil memiliki nilai kurang dari 0,05 ( $p < 0,05$ ) sehingga dapat disimpulkan bahwa data antara kedua variabel yaitu tuntutan pekerjaan dengan stres kerja adalah linear.

Dalam sebuah pengujian linearitas terdapat dua penyajian data, yakni jika nilai pada *deviation from linearity* memiliki nilai signifikansi lebih dari 0,05 ( $p > 0,05$ ) maka hubungan antara kedua variabel adalah linear. Sebaliknya, apabila nilai pada *deviation from linearity* kurang dari 0,05 maka hubungan antara kedua variabel adalah tidak linear (Wibowo, 2012). Berikut merupakan tabel signifikansi linearitas berdasarkan *deviation from linearity*:

**Tabel 6. Kategori Signifikan Linearitas Berdasarkan Deviation from Linearity**

Nilai Signifikansi	Keterangan
Sig > 0.05	Data Linear
Sig < 0.05	Data Tidak Linear

Berikut merupakan hasil dari uji linearitas menggunakan bantuan SPSS 24.0 *for windows* berdasarkan nilai *deviation from linearity*:

**Tabel 7. Hasil Uji Linearitas berdasarkan Deviation from Linearity**

Sig	Keterangan
-----	------------

Tuntutan Kerja*Stres Kerja	0.112	Data Linear
----------------------------	-------	-------------

Berdasarkan tabel di atas nilai signifikan linearitas berdasarkan *deviation from linearity* sebesar 0,112. Dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi 0,112 > 0,05 maka dikatakan data linear.

## 2. Hasil Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan untuk mengetahui hipotesis penelitian yang dirumuskan dapat diterima atau tidak dapat diterima (Sugiono, 2017). Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan *pearson product moment* dengan bantuan SPSS 24.0 *for windows*.

Hipotesis yang diuji dalam penelitian ini adalah “terdapat hubungan antara tuntutan pekerjaan dengan stres kerja pada satuan anggota polisi”. Peneliti menjawab hipotesis penelitian berpacu pada kriteria dari koefisien korelasi pada tabel berikut:

**Tabel 8. Ketentuan Koefisien Korelasi**

Interval	Tingkat Hubungan
0.00–0.199	Sangat Rendah
0.20–0.399	Rendah
0.40–0.599	Cukup Kuat
0.60–0.799	Kuat
0.80–1.00	Sangat Kuat

Dalam menentukan dasar pengambilan keputusan uji hipotesis berpedoman pada tabel dibawah ini:

**Tabel 9. Ketentuan Uji Hipotesis**

Nilai Signifikansi	Keterangan
Sig < 0.05	Hubungan Signifikan
Sig > 0.05	Hubungan Tidak Signifikan

Berdasarkan pengolahan data menggunakan korelasi Pearson *Product moment* diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 10. Hasil Uji Korelasi Product Moment**

Correlation			
		Tuntutan Kerja	Stres Kerja
Tuntutan Kerja	Pearson correlatio	1	.612

	n		
	Sig. (2-tailed)	.612	.000
	N	60	60
Stres Kerja	Pearson correlation	.612	.000
	n	60	60
	Sig. (2-tailed)	.612	.000
	N	60	60

Berdasarkan tabel di atas variabel tuntutan kerja dan stres kerja memiliki nilai signifikan sebesar 0.000 yang artinya nilai kurang dari 0.05 atau ( $p < .05$ ), maka nilai tersebut menunjukkan bahwa hipotesis diterima yang artinya terdapat hubungan antara tuntutan pekerjaan dengan stres kerja pada satuan anggota polisi.

Hasil pada tabel korelasi menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi *product moment* dari kedua variabel didapatkan nilai sebesar 0.612 atau ( $r=0.612$ ) yang mana menunjukkan nilai yang positif atau searah antara kedua variabel. Berdasarkan tabel 8, nilai 0.612 berada pada rentang 0.60–0.779 yang artinya variabel tuntutan kerja dengan stres kerja memiliki hubungan kuat sehingga dapat disimpulkan kedua variabel memiliki hubungan yang signifikan.

## PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada hubungan antara variabel tuntutan kerja dengan stres kerja pada satuan anggota polisi. Dari hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 60 orang anggota polisi yang berjenis kelamin laki-laki, menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki hubungan yang signifikan. Berdasarkan analisis korelasi *product moment* nilai yang didapat lebih kecil dari 0,05 sehingga hipotesis penelitian ini dapat diterima, yaitu “terdapat hubungan antara tuntutan kerja dengan stres kerja pada anggota polisi”. Hasil analisa uji hipotesis dari korelasi *product moment* dihitung menggunakan bantuan program SPSS 24.0 *for windows*, yang menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi ( $r$ ) sebesar 0,612. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa kedua variabel memiliki hubungan yang kuat. Selain itu, data menunjukkan arah yang positif atau lurus searah yang berarti semakin tinggi tuntutan yang dirasakan maka semakin tinggi juga stres kerja yang dirasakan. Begitupun sebaliknya jika semakin kecil tuntutan kerja yang dirasakan maka semakin kecil pula stres kerja yang dirasakan.

Sesuai dengan teori terkait stres kerja yang dikemukakan Robbins, Stephen P. dan Judge (2017)

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.

Aspek dalam penelitian ini berdasarkan aspek yang telah dikemukakan oleh Robbins, Stephen P. dan Judge (2017) yaitu aspek fisik, aspek psikologis, dan perilaku. Aspek fisiologis dapat terlihat dengan adanya perubahan terhadap ketahanan tubuh yang dirasakan anggota polisi. Pada aspek ini diperoleh nilai rata-rata melalui pengambilan data sebesar 49,47. Perubahan yang terjadi di antaranya sakit kepala, otot-otot yang kaku jika bekerja terlalu lama, serta kondisi badan yang sering capek dan pegal. Hal tersebut diakibatkan karena tugas yang dilakukan oleh para anggota polisi di lapangan pada divisi tersebut yaitu melakukan patroli, melaksanakan sosialisasi atau penyuluhan narkoba, investigasi tersangka narkoba, melaksanakan razia malam untuk menjaga keamanan serta menjamin ketertiban. Selain bekerja di luar ruangan, mereka juga harus bekerja di depan komputer, sehingga mengakibatkan persendian yang sering pegal, otot yang kaku dan sakit kepala akibat bekerja terlalu lama. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Septian (2017) bahwa tugas kepolisian termasuk tugas yang berat dan memiliki tuntutan yang cukup besar karena harus mengamankan dan menjaga ketertiban negeri.

Pada aspek psikologi muncul perasaan cemas, bosanan dalam bekerja, dan menurunnya semangat dalam bekerja. Aspek psikologis yang dirasakan oleh para anggota polisi memperoleh hasil yang cukup tinggi yaitu 49,65. Pekerjaan yang cukup berat menyebabkan tingginya resiko yang harus dihadapi oleh para anggota polisi. Selain itu, pekerjaan anggota polisi diawasi oleh masyarakat dan berpegang teguh terhadap undang-undang sehingga dalam menindak sebuah kasus tidak dengan cara yang salah (Bhayangkara, 2018). Pada aspek perilaku menjelaskan perubahan perilaku individu selama bekerja seperti penurunan kinerja, peningkatan ketidakhadiran, dan peningkatan perilaku agresif. Hasil

yang diperoleh sebesar 49,50 yang menunjukkan penurunan kinerja para anggota polisi. Hal ini dapat dilihat dari perubahan-perubahan yang terjadi, seperti waktu kehadiran, frekuensi keluar kantor saat jam kerja, penurunan semangat, dan munculnya perilaku agresif. Perubahan perilaku ini berbeda-beda antar anggota polisi tergantung pada tingkat stress yang dimiliki oleh anggota polisi. Ada pula anggota polisi yang tidak memunculkan perilaku ke arah negatif dan tetap bekerja dengan baik.

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.

Menurut Bakker et al. (2007) tuntutan pekerjaan dibagi menjadi 3 (Tiga) aspek yaitu beban kerja, sosial dan tuntutan emosional. Pada aspek beban kerja menjelaskan mengenai banyaknya beban pekerjaan yang diberikan dan kecepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan. Hasil penelitian menunjukkan pada aspek ini memiliki nilai *mean* yang paling rendah dari aspek lainnya yaitu sebesar 44,47, sehingga dapat terlihat bahwa para anggota polisi merasakan adanya tekanan dalam beban pekerjaan dan beban waktu penyelesaian tugas, namun tidak dijadikan tekanan yang berlebihan oleh para anggota polisi karena mereka paham mengenai tugas dan fungsi seorang anggota polisi. Menurut Gibson, R L, Mitchell (2011) beban kerja adalah suatu keadaan yang terjadi apabila lingkungan memberikan beban pekerjaan dan kecepatan waktu penyelesaian yang melebihi kemampuan individu. Anggota polisi diharuskan memiliki kelebihan dalam berbagai hal agar mampu melindungi dirinya dari bahaya. Pada aspek ini diperoleh hasil 44,47. Pada aspek tuntutan emosional menjelaskan adanya perasaan emosi yang timbul saat bekerja dan ketidakmampuan individu dalam mengontrol emosi. Pada aspek tuntutan emosional diperoleh hasil sebesar 48,57. Hasil ini termasuk nilai yang paling tinggi dari aspek tuntutan pekerjaan sehingga dapat disimpulkan bahwa anggota polisi sering

mengalami tekanan emosional saat bekerja. Tugas anggota polisi yang harus berhadapan langsung dengan tersangka menyebabkan sulitnya mengontrol emosi, salah satunya karena beberapa tersangka tidak mudah dimintai keterangan dalam proses penyelidikan. Selain itu kondisi lingkungan yang kurang kondusif menjadi salah satu pemicu munculnya emosi. Pada aspek sosial menjelaskan tuntutan pekerjaan yang muncul saat menghadapi atasan dan rekan kerja. Hasil yang diperoleh dalam aspek sosial sebesar 45,22. Anggota polisi dituntut untuk menerima segala keputusan dari pimpinan yang memiliki kedudukan lebih tinggi, terlebih jika setiap tahunnya berganti atasan. Seluruh anggota polisi harus dapat menerima atasan dengan baik dan mampu menyesuaikan diri dengan atasan. Dalam instansi kepolisian seringkali dibentuk tim kerja untuk memudahkan penyelesaian tugas yang diberikan. Oleh sebab itu anggota polisi harus mampu menyesuaikan diri dengan rekan kerja walaupun sering mendapatkan tekanan.

Penelitian ini menunjukkan adanya hubungan yang positif antara tuntutan pekerjaan dengan stres kerja. Oleh sebab itu dapat disimpulkan bahwa tuntutan pekerjaan cenderung memberikan tekanan dalam diri individu sehingga berdampak pada stres kerja. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa anggota polisi memiliki sumber stres yang berbeda-beda. Misalnya stress pada anggota polisi yang sudah menikah berbeda dengan yang belum menikah meskipun mereka memiliki pekerjaan yang sama beratnya. Pekerjaan anggota polisi membutuhkan tenaga dan kekuatan yang lebih besar untuk mampu menyelesaikan tugas dengan maksimal. Hal ini sejalan dengan pernyataan yang disampaikan oleh Hope (2016) bahwa anggota polisi di mana saja memiliki tugas yang sama dan memiliki potensi bahaya sehingga berdampak pada rasa lelah dan stres kerja. Oleh sebab itu anggota polisi membutuhkan kekuatan fisik dan mental untuk dapat mengontrol dirinya.

Hubungan antara tuntutan pekerjaan dengan stres kerja tergolong pada kategori yang kuat. Lingkup pekerjaan yang penuh dengan tekanan mengakibatkan timbulnya stres yang cukup kuat dalam masalah pekerjaan. Adanya persepsi mengenai tuntutan kerja yang berat dalam instansi tersebut dapat menambah tekanan sehingga menimbulkan stres kerja. Instansi yang memahami tuntutan yang dirasakan pekerja dan menciptakan suasana kerja yang nyaman dapat mengurangi tingkat stres kerja pada pekerja, termasuk anggota polisi. Penelitian ini diperkuat dengan adanya pernyataan yang dikemukakan oleh Robbins, Stephen P. dan Judge (2017) bahwa tuntutan pekerjaan menjadi salah satu faktor utama yang menjadikan individu merasa tertekan hingga menyebabkan stres kerja. Tuntutan pekerjaan dapat dijadikan tantangan untuk mendorong

kemajuan karir dan belajar memegang tanggung jawab dalam pekerjaan bagi anggota polisi (Al-homayan et al., 2013).

Menurut Thanawatdech et al. (2014) tuntutan kerja menjadi faktor yang berkaitan dengan kinerja karyawan dan *stressor* kerja. Tuntutan kerja yang berat akan berdampak pada kinerja karyawan dan menimbulkan stres. Penelitian ini juga didukung dengan beberapa penelitian lainnya yang juga membahas mengenai variable yang sama dengan judul penelitian “*Job demands, resources, and stress among staff in after school programs: Neighborhood characteristics influence associations in the job demands-resources model*”, yang dilakukan oleh (Affrunti, N. W., Mehta, T., Rusch, D., & Frazier, 2018) Hasil penelitian menyebutkan bahwa semakin tinggi tuntutan kerja maka semakin tinggi juga stres kerja yang dirasakan oleh staff taman kanak-kanak. Hal tersebut sesuai dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti bahwa tuntutan pekerjaan berhubungan kuat dengan stres kerja. Sehingga ketika seorang karyawan mengalami tuntutan dalam pekerjaan maka akan berdampak pada munculnya stres.

Penelitian selanjutnya dengan judul “*Job Demand Control and Job Stress At Work: A Cross-Sectional Study Among Prison Staff*” yang dilakukan oleh (Akbari, 2017). Penelitian dilakukan kepada 171 karyawan laki-laki yang bekerja di penjara. Penelitian tersebut membuktikan bahwa terdapat hubungan antara tuntutan kerja dengan stres kerja pada staf penjaga *Darehshahr*, di mana dalam hasil penelitian menunjukkan tingkat stres kerja meningkat karena tuntutan pekerjaan yang tinggi. Kemampuan dalam mengontrol diri dapat meminimalisir terjadinya stres kerja meskipun ada banyak tuntutan pekerjaan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa stres kerja akan timbul jika karyawan mengalami tuntutan pekerjaan, sehingga akan berdampak pada timbulnya stres. Penelitian-penelitian di atas sesuai dengan penelitian yang dilakukan (Robert A. Karasek, 1979) di mana stres kerja timbul dan terjadi akibat tuntutan pekerjaan yang tinggi. Jika memiliki kontrol diri dalam tuntutan pekerjaan maka tingkat stres dalam bekerja bisa lebih rendah, begitupun sebaliknya.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tuntutan kerja dan stres kerja memiliki nilai yang positif. Berdasarkan nilai koefisien korelasi yang diperoleh sebesar 0,612 ( $r = 0,612$ ) dengan taraf signifikansi 0,000 yang menunjukkan bahwa kedua variabel berada dalam kategori kuat, artinya faktor kuat pemicu stres kerja adalah tuntutan pekerjaan yang tinggi. Namun hubungan tidak pada kategori cukup kuat, karena ada faktor lain yang berhubungan dengan stres kerja. Variabel tersebut sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Angwen (2017) dengan judul “Hubungan Antara

Lingkungan Kerja Fisik dan Beban Kerja dengan Stres Kerja Pada PT Panggung Electirc Citrabuana”, yang mana penelitian ini dilakukan kepada 120 orang karyawan. Pada penelitian tersebut diperoleh hasil sebanyak 28.6% karyawan mengalami stres kerja. Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan nilai koefisien sebesar  $r = 0.629$  yang menunjukkan terdapat hubungan yang positif antara lingkungan kerja fisik dan beban kerja dengan stres kerja. Jika lingkungan fisik kurang nyaman dan beban kerja tinggi maka akan menimbulkan stres kerja. Dari penelitian tersebut dapat dilihat bahwa lingkungan kerja dan beban kerja memiliki hubungan yang kuat dengan stres kerja, sehingga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti bahwa tuntutan pekerjaan memiliki hubungan dengan stres kerja.

Penelitian lain yang dilakukan oleh Fahmawati (2017) dengan judul “Hubungan Antara Konflik Kerja dengan Stres Kerja Pada Karyawan Data Processing Division PT. Sunjaya Coating Perdana Sidoarjo”, dengan subjek dalam penelitian berjumlah 77 orang dengan tehnik penelitian menggunakan tehnik total sampling. Hasil penelitian diperoleh dengan nilai koefisien  $r = 0.369$  dan p-value sebesar 0,001 yang mana menunjukkan hasil positif atau searah yaitu adanya hubungan antara konflik kerja dengan stres kerja, dimana konflik kerja dapat mempengaruhi munculnya stres.

Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Mahardhika (2017) dengan judul “Hubungan Antara Masa Kerja Dengan Stres Kerja Pada Tenaga Kerja Bagian *Winding* di PT. Iskandar Indah *Printing Textile* Surakarta”. Penelitian tersebut dilakukan kepada 50 subyek dengan teknik *exhaustive sampling*. Hasil penelitian diperoleh nilai p-value sebesar  $0,012 < 0,05$  yang menyatakan adanya hubungan signifikan atau hubungan yang positif antara masa kerja dengan stres kerja. Yaitu pekerja dengan masa kerja yang lebih pendek memiliki kemungkinan lebih kesar untuk mengalami stres kerja, dikarenakan karyawan baru masih harus mempelajari lebih dalam mengenai pekerjaannya saat ini.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang telah dipaparkan diatas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat beberapa variabel-variabel lain yang berhubungan atau yang berpengaruh dengan variabel stres kerja tetapi tidak diteliti dalam penelitian ini. Dikarenakan penelitian ini hanya mengangkat variabel sesuai dengan kondisi dilapangan.

## PENUTUP

### Simpulan

Penelitian ini dilakukan terhadap 60 orang satuan anggota polisi dengan menggunakan skala tuntutan kerja dan skala stres kerja. Berdasarkan hasil

penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti, yang menyatakan bahwa hipotesis dalam penelitian ini diterima. Yaitu adanya hubungan yang signifikan antara tuntutan pekerjaan dengan stres kerja pada satuan anggota polisi. Hubungan korelasi yang didapatkan dalam penelitian dengan nilai koefisien  $r$  sebesar 0,612 ( $r = 0,612$ ) dimana hasil tersebut termasuk dalam kategori kuat. Selain itu, diperoleh hasil bahwa kedua variabel tuntutan pekerjaan dengan stres kerja mempunyai nilai yang positif dan berbanding lurus searah sehingga semakin kuat tuntutan pekerjaan maka semakin kuat pula stres kerja yang dirasakan satuan anggota polisi. Begitupun sebaliknya, semakin rendah tuntutan kerja maka semakin rendah pula stres kerja yang dirasakan satuan anggota polisi.

### Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti, maka terdapat beberapa saran yang berhubungan dengan hasil penelitian, yaitu:

#### 1. Bagi Instansi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk lebih memperhatikan tugas kerja yang diberikan kepada anggota polisi. Perencanaan tugas dapat membantu para anggota polisi dalam menyelesaikan tugas dan meminimalisir adanya tekanan yang menimbulkan stres kerja. Dari penelitian ini terlihat bahwa aspek psikologis dalam stres kerja tergolong tinggi karena adanya tekanan. Instansi dapat mempertimbangkan tugas pokok dan fungsi tiap anggota polisi sehingga mengurangi stres kerja yang dirasakan agar kinerja para anggota polisi 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.

#### 2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini berfokus kepada tuntutan kerja dan stres kerja pada anggota polisi yang bekerja dalam divisi terjun langsung dilapangan dan berhadapan langsung dengan masyarakat. Sehingga penelitian ini menjelaskan tekanan dalam lingkup pekerjaan yang dirasakan oleh para anggota polisi 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

- Affrunti, N. W., Mehta, T., Rusch, D., & Frazier, S. (2018). Job demands, resources, and stress among staff in after school programs: Neighborhood characteristics influence associations in the job demands-resources model. *Children and Youth Services Review*, 88, 366–374.
- 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](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
- Affrunti, N. W., Mehta, T., Rusch, D., & Frazier, S. (2018). Job demands, resources, and stress among staff in after school programs: Neighborhood characteristics influence associations in the job demands-resources model. *Children and Youth Services Review*, 88, 366–374.
- 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](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 Electric Citrabuana. *Calyptra: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Universitas Surabaya*, 6(2), 577–586. <http://webhosting.ubaya.ac.id/~journalubayaac/index.php/jimus/article/view/941>
- Azwar, S. (2017). *Penyusunan 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>
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2007).

- The role of personal resources in the job demands-resources model. *International Journal of Stress Management*, 14(2), 121–141. <https://doi.org/10.1037/1072-5245.14.2.121>
- Bhayangkara, P. U. (2018). *Hubungan Antara Beban Kerja dengan Stres Kerja Pada Personil Polisi Unit Reskrim di Polsek Medan*. Universitas Medan Area.
- Demerouti, E., Nachreiner, F., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499–512. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.499>
- Fahmawati, Z. N. (2017). Hubungan Antara Konflik Kerja Dengan Stres Kerja Pada Karyawan Data Processing Division PT. Sunjaya Coating Perdana Sidoarjo. University of Muhammadiyah Malang.
- Febriana, S. K. T. (2016). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja. *Jurnal Ecopsy*, 1(1), 28–32. <https://doi.org/10.20527/ecopsy.v1i1.481>
- Frank, J. (2017). Examining Police Officer Work Stress Using the Job Demands–Resources Model. *Journal of Contemporary Criminal Justice*. <https://doi.org/https://doi.org/10.1177/1043986217724248>
- Gibran, S. K., & Suryani, I. (2019). Pengaruh work dan Intimidasi Terhadap Kinerja Karyawan Account Officer PT. Bank Aceh Syariah. *Jurnal Manajemen Dan Inovasi*, 10(1), 22–35. <http://www.jurnal.unsyiah.ac.id/JInoMan/article/view/14380>
- Gibson, R L, Mitchell, M. H. (2011). *Bimbingan dan Konseling (Edisi Indonesia-Edisi Ke Tujuh)*. Pustaka Belajar.
- Hellriegel, D., & Slocum, J. (2011). *Organizational behavior, thirteenth edition*. Cengage Learning.
- Hope, L. (2016). Evaluating the Effects of Stress and Fatigue on Police Officer Response and Recall: A Challenge for Research, Training, Practice and Policy. *Journal of Applied Research in Memory and Cognition*, 239–245. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.jarmac.2016.07.008>
- Jannah, M. (2018). *Metodologi Penelitian Kuantitatif Untuk Psikologi*. Unesa University Press.
- Mahardhika, T. S. (2017). *Hubungan Antara Masa Kerja Dengan Stres Kerja Pada Tenaga Kerja Bagian Winding Di PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta*. 1–15.
- Nahrgang, J. D., Morgeson, F. P., & Hofmann, D. A. (2011). Safety at Work: A Meta-Analytic Investigation of the Link Between Job Demands, Job Resources, Burnout, Engagement, and Safety Outcomes. *Journal of Applied Psychology*, 96(1), 71–94. <https://doi.org/10.1037/a0021484>
- Nugrahini, L. (2014). *Hubungan Antara Beban Kerja Dengan Stres Kerja Pada Anggota Polisi Di Polresta Surakarta*. <http://eprints.ums.ac.id/id/eprint/37720>
- Piperopoulos, G. (2019). *control-your-stress-manage-your-time (1)* (Issue November).
- Robbins, Stephen P. dan Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi Organizational Behavior, Edisi 16*. Salemba Empat.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior, Seventeenth Edition, Global Edition*. Pearson Education Limited, 747.
- Robert A. Karasek, J. (1979). Job Demands, Job Decision Latitude, and Mental Strain: Implications for Job Redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24(2), 285–308. <https://doi.org/https://doi.org/10.2307/2392498>
- Septian, S. (2017). *Hubungan antara beban kerja dengan stres kerja polisi di Polres Binjai*.
- Setyowati, R., & Ulfa, S. M. (2020). Hubungan Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja Pada Polisi Satlantas Polres Bantul. *Jurnal Manajemen Kesehatan Yayasan RS.Dr. Soetomo*. <https://doi.org/10.29241/jmk.v6i2.338>
- Sugiono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif dan R&D cetakan ke 13*. Alfabeta.
- Tasaripa, K. (2013). Tugas Dan Fungsi Kepolisian Sebagai Penegak Hukum. *Jurnal Ilmu Hukum Legal Opinion*, 1, Edisi 2, Volume 1. [http://scholar.google.co.id/scholar\\_url?url=https://media.neliti.com/media/publications/146200-ID-tugas-dan-fungsi-kepolisian-dalam-perann.pdf&hl=en&sa=X&scisig=AAGBfm2jaQRhu1wWQ3c5J9kh0nVUG9UdwA&nossl=1&oi=scholar](http://scholar.google.co.id/scholar_url?url=https://media.neliti.com/media/publications/146200-ID-tugas-dan-fungsi-kepolisian-dalam-perann.pdf&hl=en&sa=X&scisig=AAGBfm2jaQRhu1wWQ3c5J9kh0nVUG9UdwA&nossl=1&oi=scholar)
- Thanawatdech. Kuntonbutr, C., & Mechinda, P. (2014). The Relationships among Job Demands, Work Engagement, and Turnover Intentions in the Multiple Groups of Different Levels of Perceived Organization Supports. *Universal Journal Of Management*, 272–285.
- Triatna, C. (2015). *perilaku organisasi dalam pendidikan*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Wibowo, A. E. (2012). *Aplikasi Praktis SPSS dalam Penelitian*. Gaya Media.
- Zakir&Munat. (2011). Police Job Stress and Stress Reduction/Coping Programs: The Effect On The Relationship With Spouses. *Turkish Journal of Police Studies*, 13(3), 19–38.