

**FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN STRES KERJA  
PADA POLISI LALU LINTAS DI POLRES LANGKAT  
TAHUN 2019**

**SKRIPSI**

Oleh :

**LISDA SARI**  
**1702022108**



**PROGRAM STUDI S1 KESEHATAN MASYARAKAT  
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT  
INSTITUT KESEHATAN HELVETIA  
MEDAN  
2019**

**FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN STRES KERJA  
PADA POLISI LALU LINTAS DI POLRES LANGKAT  
TAHUN 2019**

**SKRIPSI**

**Diajukan Sebagai Syarat Untuk Menyelesaikan Pendidikan  
Dan Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Kesehatan Masyarakat (S.K.M)  
Pada Program Studi S1 Kesehatan Masyarakat**

Oleh :

**LISDA SARI**  
**1702022108**



**PROGRAM STUDI S1 KESEHATAN MASYARAKAT  
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT  
INSTITUT KESEHATAN HELVETIA  
MEDAN  
2019**

**HALAMAN PENGESAHAN**

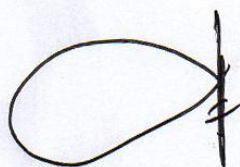
**Judul Skripsi** : Faktor yang Berhubungan dengan Stres Kerja  
pada Polisi Lalu Lintas di Polres Langkat  
tahun 2019  
**Nama Mahasiswa** : Lisda Sari  
**Nomor Induk Mahasiswa** : 1702022108  
**Minat Studi** : Keselamatan dan Kesehatan Kerja

**Menyetujui**

**Komisi Pembimbing:**

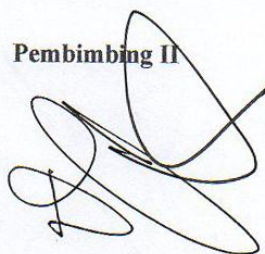
**Medan, 24 Agustus 2019**

**Pembimbing I**



**(Nur Aini, S.Pd., M.Kes)**

**Pembimbing II**



**(Dian Maya Sari Siregar, S.K.M., M.Kes)**

**Fakultas Kesehatan Masyarakat  
Institut Kesehatan Helvetia Medan**

**Dekan**



**(Dr. Asriwati, S.Kep., Ns., S.Pd., M.Kes)**

**Telah diuji pada tanggal : Agustus 2019**

---

**PANITIA PENGUJI SKRIPSI**

**Ketua : NurAini, S.Pd.,M.Kes**

**Anggota : 1. Dian Maya Sari Siregar, S.K.M., M.Kes**  
**2. Agnes Ferusgel, S.K.M., M.Kes**

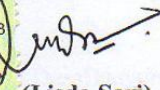
## LEMBAR PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana Kesehatan Masyarakat (S.K.M), di Fakultas Kesehatan Masyarakat Institut Kesehatan Helvetia.
2. Skripsi ini adalah murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan dari pihak lain, kecuali arahan tim pembimbing dan masukan tim penelaah/ tim penguji.
3. Isi skripsi ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karna karya ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Medan, September 2019  
Yang Membuat Pernyataan



  
(Lisda Sari)  
1702022108

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP



### I. IDENTITAS

Nama : Lisda Sari  
Npm : 1702022108  
Tempat/ Tanggal Lahir : Pertumbukan / 24 Juli 1983  
Jenis Kelamin : Wanita  
Agama : Islam  
Status : Menikah  
Alamat Rumah : Jl. Makmur Dusun III Desa Banyumas  
Kec. Stabat Kab. Langkat  
Anak Ke : 1 dari 3 Bersaudara

### II. IDENTITAS ORANG TUA

Ayah : Ahmad Sa'ari  
Pekerjaan : Wiraswasta  
Ibu : Nisma  
Pekerjaan : Pensiun PNS  
Alamat Rumah : Jl. Ibadah Dusun I Desa Banyumas Kec. Stabat  
Kab. Langkat

### III. RIWAYAT PENDIDIKAN

SD Negeri 055999 Pasar X Kwala Bingai : Tahun 1989 - 1995  
SMP Negeri 1 Stabat : Tahun 1995 - 1998  
SMA Swasta Persiapan Stabat : Tahun 1998 - 2001  
Akademi Keperawatan Pemkab Langkat : Tahun 2001 - 2004  
S1 Kesehatan Masyarakat Insitut Kesehatan Helvetia : Tahun 2017 - 2019

## ABSTRAK

### FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN STRES KERJA PADA POLISI LALU LINTAS DI POLRES LANGKAT TAHUN 2019

**LISDA SARI**  
**1702022108**

Polisi Lalu Lintas merupakan aparat penegak hukum yang bertugas melindungi, mengayomi dan melayani masyarakat. Menurut *World Health Organization (WHO)*, stres kerja merupakan suatu respon yang muncul ketika tekanan dan tuntutan pekerjaan tidak sesuai. Berdasarkan hasil wawancara ditemukan berbagai keluhan dari Polisi Lalu Lintas yang mengarah pada stres kerja seperti mengeluh sulit tidur dan merasa nyeri di dada, bosan, pekerjaan yang monoton, lelah dan tidak nyaman dengan rekan kerja. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Faktor yang berhubungan dengan stres kerja pada Polisi Lalu Lintas Di Polres Langkat tahun 2019.

Penelitian ini menggunakan *survei analitik* dengan desain *Cross Sectional*. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 97 orang dan seluruhnya dijadikan sampel (total populasi). Analisis data yang digunakan yaitu analisis univariat dan analisis bivariat dengan uji *chi square* dengan tingkat kepercayaan 95% ( $\alpha = 0,05$ ).

Hasil analisis uji *chi square* menunjukkan nilai probabilitas masing-masing variabel yaitu: umur diperoleh nilai  $p = 0,029 < \alpha = 0,05$ , rutinitas diperoleh nilai  $p = 0,025 < \alpha = 0,05$ , rekan kerja diperoleh nilai  $p = 0,036 < \alpha = 0,05$ , dan masa kerja diperoleh nilai  $p = 0,264 > \alpha = 0,05$ .

Kesimpulan dalam penelitian ini adalah ada hubungan antara umur, rutinitas, dan rekan kerja dengan stres kerja pada Polisi Lalu Lintas, sedangkan masa kerja tidak berhubungan dengan stress kerja pada Polisi Lalu Lintas. Saran yang diberikan kepada instansi khususnya Polisi Lalu Lintas di Polres Langkat yaitu Instansi mampu mengoptimalkan pelatihan dan pendidikan terkait dengan resiko pekerjaan yang dilakukan oleh Polisi Lalu Lintas, sehingga stres kerja dapat dikurangi agar membiasakan diri untuk nyaman dalam pekerjaan yang dilakukan.

**Kata Kunci : Faktor yang Berhubungan, Stres Kerja, Polisi Lalu Lintas**  
**Daftar Pustaka : 14 Buku + 16 Jurnal**

**ABSTRACT**

**ASSOCIATED FACTORS WITH JOB STRESS IN TRAFFIC POLICE IN  
LANGKAT POLICE OFFICE 2019**

**LISDA SARI  
1702022108**

*Traffic Police are law enforcement officers whose job is to protect and serve the community. According to the World Health Organization (WHO), work stress is a response that appears when the pressures and demands of the job do not match. Based on interviews found complaints from the Traffic Police which lead to job stress as complaining sleeplessness and pain in the chest, bored, monotonous work, tired and uncomfortable with coworkers. The purpose of this study was to determine the factors associated with job stress At the Traffic Police at the Police langkat 2019.*

*This study used analytic survey with a cross-sectional design. The sample amounted 97 people from all population. Analysis of the data used is univariate and bivariate analyses with a chi-square test with a 95% confidence level ( $\alpha=.05$ ).*

*The results of chi-square test indicate the probability value of each of variables: age obtained value of  $p=.029 < \alpha=.05$ , routines obtained value of  $p=.025 < \alpha=.05$ , coworkers obtained value of  $p=.036 < \alpha=.05$  and tenure is obtained  $p=.264 > \alpha=.05$ .*

*The conclusion of this study is no correlation between age, routines, and co-workers with work stress, while the working period is not related to job stress at the Traffic Police. The advice given to agencies, especially the Traffic Police at Langkat Police Station, is that the Agency is able to optimize training and education related to the risk of work done by the Traffic Police, so work stress can be reduced. it is accustomed to being comfortable in the work performed.*

**Keywords: Associated Factors, Job Stress, Traffic Police**

**Bibliography: 14 Books + 16 Journals**



Legitimate Right by:

Indonesian Language Centre

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Esa atas segala berkat dan anugerah-Nya yang berlimpah sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi yang berjudul **“Faktor Yang Berhubungan Dengan Stres Kerja Pada Polisi Lalu Lintas Di Polres Langkat Tahun 2019”**.

Skripsi ini disusun dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk untuk melengkapi penelitian di Polres Langkat. Penulis menyadari sepenuhnya bahwa Skripsi ini tidak dapat diselesaikan tanpa bantuan berbagai pihak, baik dukungan moril, materil dan sumbangan pemikiran. Untuk itu, penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Dr. dr. Hj. Razia Begum Suroyo, M.Sc., M.Kes, selaku Pembina Yayasan Helvetia Medan.
2. Imam Muhammad, S.E., S.Kom., Ketua Yayasan Institut Helvetia Medan.
3. Dr. dr. Arifah Devi Fitriani, M.Kes., selaku Ketua Yayasan Helvetia Medan.
4. Dr. H. Ismail Effendy, M.Si., selaku Rektor Institut Kesehatan Helvetia.
5. Dr. Asriwati, S.Kep, Ns, M.Kes., selaku Dekan Fakultas Kesehatan Masyarakat Institut Kesehatan Helvetia.
6. Dian Maya Sari Siregar, S.K.M., M.Kes., selaku Ketua Program Studi S1 Kesehatan Masyarakat Institut Kesehatan Helvetia.
7. Nur Aini, S.Pd., M.Kes selaku Pembimbing I yang telah memberikan bimbingan dan mencurahkan waktu, perhatian, ide dan motivasi selama penyusunan skripsi ini.

8. Dian Maya Sari Siregar, S.K.M., M.Kes., selaku Dosen Pembimbing II yang telah meluangkan waktu dan memberikan pemikiran dalam membimbing penulis selama penyusunan Skripsi ini.
9. Agnes Ferusgel, SKM., M.Kes, selaku Penguji yang telah meluangkan waktunya untuk memberikan kritik dan saran yang membangun dalam penyempurnaan skripsi ini.
10. Seluruh Dosen Program Studi S1 Kesehatan Masyarakat yang telah mendidik dan mengajarkan berbagai ilmu yang bermanfaat bagi penulis.
11. Teristimewa kepada Suami, Ayahanda dan Ibunda yang selalu memberikan pandangan, mendukung baik moril maupun materil, mendoakan dan selalu memotivasi penulis dalam penyelesaian skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa proposal ini masih memiliki banyak kekurangan. Oleh karena itu, penulis menerima kritik dan saran demi kesempurnaan skripsi ini. Semoga Allah SWT selalu memberikan rahmat dan hidayah-Nya atas segala kebaikan yang telah diberikan.

Medan, Juli 2019

Penulis,

**Lisda Sari**

## DAFTAR ISI

### Halaman

**LEMBAR PERSETUJUAN**  
**LEMBAR PENGESAHAN**

<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>i</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>iii</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>v</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>viii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Rumusan Masalah.....	7
1.3. Tujuan Penelitian .....	7
1.4. Manfaat Penelitian .....	8
1.4.1. Manfaat Teoritis .....	8
1.4.2. Manfaat Praktis .....	8
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....</b>	<b>10</b>
2.1. Tinjauan Peneliti Terdahulu .....	10
2.2. Stres Kerja .....	12
2.2.1. Gejala Gejala Stres .....	18
2.2.2. Tanda-Tanda Timbulnya Stres .....	19
2.2.3. Pendekatan Pribadi dalam Mengelolah Stres.....	20
2.2.4. Manajemen Pencegahan Stres .....	22
2.2.5. Manajemen Stres Di Tempat Kerja .....	22
2.3. Faktor Stres Kerja .....	26
2.3.1. Faktor Individu .....	29
2.3.2. Faktor Rutinitas .....	34
2.3.3. Rekan Kerja .....	39
2.4. Polisi .....	40
2.4.1. Pengertian Polisi.....	40
2.4.2. Polisi Lalu Lintas.....	42
2.5. Kerangka Teori.....	43
2.6. Hipotesis .....	44
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>46</b>
3.1. Desain Penelitian .....	46
3.2. Lokasi dan Waktu Penelitian .....	46
3.2.1. Lokasi Penelitian .....	46
3.2.2. Waktu Penelitian.....	46
3.3. Populasi dan Sampel.....	46

3.3.1. Populasi .....	46
3.3.2. Sampel .....	47
3.4. Kerangka Konsep .....	47
3.5. Definisi Operasional dan Aspek Pengukuran .....	47
3.6. Metode Pengumpulan Data .....	50
3.6.1. Jenis Data .....	50
3.6.2. Teknik Pengolahan Data .....	50
3.6.3. uji Validitas dan Reliabilitas .....	51
3.7. Teknik Analisa Data .....	53
3.7.1. Analisis Univariat .....	53
3.7.2. Analisis Bivariat .....	54
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>55</b>
4.1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian .....	55
4.1.1. Sejarah Singkat Polres Langkat .....	55
4.1.2. Visi Dan Misi Polisi Lalu Lintas di Polres Langkat .....	57
4.2. Analisis Univariat .....	58
4.2.1. Faktor Umur .....	58
4.2.2. Faktor Rutinitas .....	59
4.2.3. Faktor Masa Kerja .....	60
4.2.4. Faktor Rekan Kerja .....	61
4.2.5. Faktor Stres Kerja .....	62
4.3. Analisis Bivariat .....	63
4.3.1. Hubungan Umur dengan Stres Kerja pada Polisi Lalu Lintas .....	63
4.3.2. Hubungan Rutinitas dengan Stres Kerja pada Polisi Lalu Lintas .....	64
4.3.3. Hubungan Masa Kerja dengan Stres Kerja pada Polisi Lalu Lintas .....	65
4.3.4. Hubungan Rekan Kerja dengan Stres Kerja pada Polisi Lalu Lintas .....	66
4.4. Pembahasan .....	67
4.4.1. Hubungan Umur dengan Stres Kerja .....	67
4.4.2. Hubungan Rutinitas dengan Stres Kerja .....	69
4.4.3. Hubungan Masa Kerja dengan Stres Kerja .....	72
4.4.4. Hubungan Rekan Kerja dengan Stres Kerja .....	73
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>76</b>
5.1. Kesimpulan .....	76
5.2. Saran .....	76

## DAFTAR PUSTAKA

## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 3.1. Aspek Pengukuran Variabel Independen dan Variabel Dependen	49
Tabel 3.2. Hasil Uji Validitas Kuesioner Rutinitas.....	52
Tabel 3.3. Hasil Uji Validitas Kuesioner Rekan Kerja .....	52
Tabel 3.4. Hasil Uji Validitas Kuesioner Stres Kerja .....	52
Tabel 3.5. Hasil Uji Reliabilitas .....	53
Tabel 4.1. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan umur pada Polisi Lalu Lintas di Polres Langkat tahun 2019 .....	58
Tabel 4.2. Distribusi Frekuensi Jawaban Kuesioner tentang Rutinitas pada Polisi Lalu Lintas di Polres Langkat tahun 2019 .....	59
Tabel 4.3. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Rutinitas pada Polisi Lalu Lintas di Polres Langkat tahun 2019 .....	60
Tabel 4.4. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Masa Kerja pada Polisi Lalu Lintas di Polres Langkat tahun 2019 .....	60
Tabel 4.5. Distribusi Frekuensi Jawaban Kuesioner tentang Rekan Kerja pada Polisi Lalu Lintas di Polres Langkat tahun 2019.....	61
Tabel 4.6. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Rekan Kerja pada Polisi Lalu Lintas di Polres Langkat tahun 2019 .....	61
Tabel 4.7. Distribusi Frekuensi Jawaban Kuesioner tentang Stres Kerja pada Polisi Lalu Lintas di Polres Langkat tahun 2019.....	62
Tabel 4.8. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Stres Kerja pada Polisi Lalu Lintas di Polres Langkat tahun 2019 .....	63
Tabel 4.9. Hubungan Umur dengan Stres Kerja pada Polisi Lalu Lintas di Polres Langkat tahun 2019.....	63
Tabel 4.10. Hubungan Rutinitas dengan Stres Kerja pada Polisi Lalu Lintas di Polres Langkat tahun 2019.....	64

Tabel 4.11. Hubungan Masa Kerja dengan Stres Kerja pada Polisi Lalu Lintas di Polres Langkat tahun 2019 .....	65
Tabel 4.12. Hubungan Rekan Kerja dengan Stres Kerja pada Polisi Lalu Lintas di Polres Langkat tahun 2019 .....	66

## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1. Kerangka Teori.....	44
Gambar 3.1. Kerangka Konsep .....	47

## DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Kuesioner Penelitian
- Lampiran 2 : Master Data Uji Validitas
- Lampiran 3 : Master Data Penelitian
- Lampiran 4 : *Output* Hasil Uji Validitas
- Lampiran 5 : *Output* Hasil Penelitian
- Lampiran 6 : Lembar Persetujuan Perbaikan Skripsi (Revisi)
- Lampiran 7 : Surat Izin Survei Pendahuluan
- Lampiran 8 : Surat Izin Uji Validitas
- Lampiran 9 : Surat Izin Penelitian
- Lampiran 10 : Surat Balasan Izin Uji Survei Awal
- Lampiran 11 : Surat Balasan Izin Uji Validitas
- Lampiran 12 : Surat Balasan Izin Penelitian
- Lampiran 13 : Lembar Bimbingan Skripsi Pembimbing 1
- Lampiran 14 : Lembar Bimbingan Skripsi Pembimbing 2
- Lampiran 15 : Dokumentasi

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Polisi Lalu Lintas merupakan aparat penegak hukum yang bertugas melindungi, mengayomi dan melayani masyarakat. Dalam menjalankan tugasnya, seorang anggota Polisi yang telah memenuhi kriteria persyaratan tertentu berhak untuk mendapatkan sarana yang dibutuhkan. Perilaku agresi yang dilakukan oleh polisi dipengaruhi oleh beberapa faktor pemicu diantaranya stres kerja yang dialami oleh Polisi.

Menurut *World Health Organization (WHO)*, stres kerja merupakan suatu respon yang muncul ketika tekanan dan tuntutan pekerjaan tidak sesuai dengan pengetahuan dan keahlian yang dimiliki seseorang untuk membuatnya merasa tertantang dalam mengatasi masalah pekerjaan. Stres kerja dapat menyebabkan SDM mengalami penurunan kinerja dan penurunan motivasi kerja bahkan dapat berakibat pada SDM meninggalkan pekerjaannya (1).

Reaksi fisik dianggap penting sehingga memungkinkan seorang untuk beradaptasi dan bertahan dalam keadaan stres. Penelitian yang lebih baru telah menunjukkan bahwa stres memang melibatkan berbagai keluhan fisik dan mental, yang menggaris bawahi penting belajar memahami dan merepkan stres yang efektif. Salah satu gejala tekanan gejala stres, pikiran menjadi kacau, dan terus-menerus terjadi maka pikiran menjadi tegang, kehilangan kesabaran, atau kehilangan semua perspeksi sehingga merasa seperti putus asa(2).

*International Labour Organization(ILO)* mengungkapkan fakta bahwa sekitar 10% pekerja mengalami depresi, stres dan kecemasan di Amerika Serikat, Inggris, Jerman dan Finlandia. Berdasarkan data dari CDC, jumlah kasus stres kerja yang terjadi di dunia terus mengalami peningkatan setiap tahunnya dari 4.409 kasus pada tahun 1998 menjadi 5.659 kasus(3).

Gottschalk menyebutkan bahwa polisi secara umum dilihat sebagai profesi yang sangat stres dan menuntut serta mengalami peristiwa kerja yang sering dikaitkan dengan tekanan psikologis. Thibault, Lynch dan Mc Bride juga mengatakan bahwa pekerjaan polisi merupakan pekerjaan dengan tingkat stres yang tinggi dan mengelola pekerjaan ini dapat menimbulkan stres yang berat. Bailey juga mengatakan bahwa pekerjaan pada profesi polisi penuh dengan stres tingkat tinggi karena merupakan salah satu pekerjaan dimana individu diminta untuk secara terus-menerus berhadapan dengan bahaya fisik dan untuk mempertaruhkan hidupnya setiap waktu. Violanti dan Paton juga menambahkan bahwa stres yang dialami merujuk pada peristiwa yang pada umumnya terjadi dalam pekerjaan polisi yang memiliki potensi untuk secara psikologis atau fisik tergolong berbahaya bagi petugas, seperti bahaya, kekerasan, dan kejahatan. Morash, Haar dan Kwak juga menambahkan bahwa petugas polisi yang mengalami tingkat stres kerjayang tinggi akan mengalami penyakit fisik dan masalah psikologis yang akan mempengaruhi pada kinerjanya (4).

Menurut Anderson, polisi sering terkena stres yang tinggi dalam pekerjaannya. Ketika mereka bekerja, ancaman bagi kesejahteraan fisik maupun psikologis selalu mengiringi mereka dalam menghadapi situasi yang

mengancam. Tidak hanya itu, jam kerja yang diberikan sering lebih dari jam kerja biasanya apalagi ketika saat itu terjadi hal-hal yang merusuhkan seperti mengamankan massa yang mengamuk saat aksi demo dilancarkan. Untuk mengamankan aksi tersebut, petugas kepolisian dituntut untuk menanganinya dengan baik sehingga tidak menghasilkan cedera maupun kerugian pada masyarakat dan aparat kepolisian tersebut. Pekerjaan sebagai polri mudah rentan terkena stres karena harus selalu siap untuk melayani dan mengayomi masyarakat serta seluruh hidupnya didedikasikan untuk menjaga keamanan Negara (5).

Kepolisian Negara Republik Indonesia merupakan salah satu institusi yang menggunakan sumber daya manusia. Peran sumber daya manusia sangat dibutuhkan di dalam proses berkembangnya suatu lembaga. Karena lembaga Kepolisian ini bergerak di bidang militer, maka sumber daya manusia yang dibutuhkan cukup banyak. Di institusi Kepolisian Indonesia memiliki jumlah personil Polri sebanyak 387.470 orang. Kepolisian Republik Indonesia akan menambah 20.000 personil lagi. Untuk itu, peran sumber daya manusia sangat penting dalam institusi kepolisian ini (6).

Kadiv Humas Mabes Polri, menyatakan kebanyakan anggota polri bunuh diri diakibatkan stres di antaranya karena beban tugas mereka. Psikolog forensik, mengatakan pekerjaan sebagai petugas kepolisian sangat stress full. Tidak hanya dari tekanan kerja, tetapi juga dari factor -faktor personal. Hasil riset Mabes Polri yang menyebutkan 80% anggota polisi reserse kriminal (Reskrim) dan polisi lalu lintas (Polantas), mengalami stres akibat beban atau tekanan kerja. He, Zhao, dan Archbold, menyebutkan bahwa secara umum

petugas polisi menempati posisi yang mengalami interaksi langsung dan sering dengan publik serta dihadapkan pada elemen-elemen masyarakat yang paling mengancam, antisosial, dan tidak dapat dipercaya. Penelitian lain yang dilakukan oleh Diana Aulya tahun 2013, pada polisi lalu lintas di Polres Metro Jaya Pusat terdapat 24,6% Polisi Lalu Lintas mengalami stres kerja berat dan faktor-faktor yang berhubungan dengan stres kerja tersebut adalah faktor intrinsik dalam pekerjaan (beban kerja), pengembangan karir (promosi) dan karakteristik individu (umur) (7).

Anggota Kepolisian Republik Indonesia adalah pegawai negeri sipil yang dipersenjatai dan diberikan tugas dan wewenang kepadanya sesuai dengan Undang-Undang No 2 tahun 2002. Dalam pasal 13-14 dijelaskan bahwa tugas dan wewenang sebagai anggota Polri adalah penegakan hukum, memberikan pengayoman, perlindungan, dan pelayanan kepada masyarakat, serta memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat. Begitu banyaknya tugas dan wewenang anggota Polri, dalam pelaksanaan sehari-hari dilapangan terkadang banyak timbul masalah dalam pekerjaan, seperti tidak terpenuhinya target operasi, adanya tekanan dari atasan, kelelahan psikis dan fisik, waktu kerja yang tidak menentu, dan lain sebagainya. Kondisi seperti ini berlangsung hampir tiap hari, sehingga membuat anggota Polri menjadi rentan terhadap stres kerja. Masalah menjelaskan bahwa profesi yang berhubungan dengan pelayanan masyarakat cenderung mempunyai stres kerja yang tinggi. Profesi Polisi merupakan salah satu profesi yang mempunyai stres kerja tinggi (8).

Hasil identifikasi Dodik Yogyakarta permasalahan serta diagnosis yang dilakukan menggambarkan sebuah kondisi pekerjaan Polantas di Kepolisian Resor X, Yogyakarta yang penuh tuntutan dan tekanan, terjadi terus menerus tanpa penyelesaian, yang kemudian berlanjut dan mengindikasikan adanya gejala stres kerja, yang ditandai dengan keluhan gangguan fisik, gangguan psikologis dan perilaku. Dalam kasus yang ekstrim, stres jangka panjang atau kejadian traumatis dalam pekerjaan akan mendorong munculnya permasalahan psikologis dan gangguan psikiatrik yang menyebabkan pekerja mangkir dan menghambat mereka untuk bekerja lebih baik lagi. Hal ini juga terjadi pada Polantas di Polres X dimana masih ditemukan anggota yang sering terlambat apel pagi, dan mangkir dari tugas (9).

Untuk melaksanakan tugas Kepolisian Negara Republik Indonesia dalam memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, menegakkan hukum serta memberikan perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat untuk terpeliharanya keamanan dalam negeri, Kepolisian Negara Republik Indonesia memberikan pelayanan yang optimal melalui Layanan Polisi 110 sebagai upaya dalam menerima pengaduan / laporan dari masyarakat dan mendapatkan penanganan secara cepat. bahwa peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2014 tentang Layanan Polisi 110 sudah tidak sesuai dengan perkembangan situasi kondisi dan teknologi sehingga perlu diganti.(10)

Sejarah berdirinya Polres Langkat tentu tidak terlepas dari sejarah berdirinya Pemerintahan Kabupaten Langkat. Bermula pada masa awal

kemerdekaan Republik Indonesia, Sumatera dipimpin oleh seorang Gubernur yaitu MR. T.M. Hasan, sedangkan Kabupaten Langkat tetap dengan status Keresidenan dengan Asisten Residenya atau Kepala Pemerintahannya dijabat oleh Tengku Amir Hamzah, yang kemudian diganti oleh Adnan Nur Lubis dengan sebutan Bupati. Dalam perkembangan selanjutnya, pemerintah Kabupaten Langkat pun dimekarkan menjadi 2, yaitu Pemerintah Kabupaten Langkat dengan Ibukota-nya Stabat dan Pemerintah Kotamadya Binjai dengan Ibu kotanya Binjai. di Polres Langkat penyakit yang sering terjadi pada polisi lalu lintas adalah hipertensi, hypotensi, diare dan penyakit lainnya dan pemeliharaan tingkat tertinggi kesehatan fisik, mental dan sosial dari pekerjaan dalam berbagai jenis pekerjaan, mencegah penyakit yang diakibatkan dari kondisi pekerjaan mereka ditempat kerja dari risiko yang diakibatkan oleh Polisi (11).

Berdasarkan survei awal yang dilakukan peneliti pada bulan Pebruari 2019 di Pos Lalu Lintas Polres Langkat, peneliti mendapatkan 5 orang polisi, diantaranya berdasarkan hasil wawancara ditemukan berbagai keluhan dari Polisi Lalu Lintas tersebut seperti lelah, tegang akibat sering dikritik dan pekerjaan yang monoton, ada 3 orang polisi dan beberapa yang lain mengeluhkan bosan dengan rutinitas dan pekerjaan yang monoton, lelah, frustrasi, tegang akibat sering dikritik, merasa gagal dalam bekerja, menyalahkan diri sendiri, sulit berkonsentrasi dalam bekerja, malas bergaul dengan sesama rekan, jadwal dinas yang tidak teratur, shift kerja tidak teratur. hal ini tidak hanya dialami pada saat bekerja, namun juga pada kehidupan sehari-hari. Beberapa partisipan lain seperti 2 orang polisi mengungkapkan keluhan fisik.

Keluhan fisik tersebut antara sakit kepala dan migrain, diare, pencernaan terganggu, sulit tidur dan merasa nyeri di dada. Sebagian besar dari mereka lebih memilih untuk menyalurkan energi dengan bersenang-senang, merokok berlebihan, minum-minuman beralkohol, makan berlebihan atau sebaliknya. Dari identifikasi permasalahan tersebut peneliti menyimpulkan bahwa keluhan di atas mengindikasikan tekanan dalam bekerja yang dialami Polisi Lalu Lintas yang berpangkat bintara.

Berdasarkan uraian di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “faktor yang berhubungan dengan stres kerja pada Polisi Lalu Lintas di Polres Langkat tahun 2019.

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: apa saja faktor yang berhubungan dengan stres kerja pada Polisi Lalu Lintas di Polres Langkat tahun 2019.

## **1.3. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui hubungan umur dengan stres kerja pada Polisi Lalu Lintas di Polres Langkat tahun 2019.
2. Untuk mengetahui rutinitas dengan stres kerja pada Polisi Lalu Lintas di Polres Langkat tahun 2019.
3. Untuk mengetahui masa kerja dengan stres kerja pada Polisi Lalu Lintas di Polres Langkat tahun 2019.

4. Untuk mengetahui rekan kerja dengan stres kerja pada Polisi Lalu Lintas di Polres Langkat tahun 2019.

#### **1.4. Manfaat Penelitian**

##### **1.4.1. Manfaat Teoritis**

Peneliti ini diharapkan dapat memberikan ilmu yang signifikan sebagai masukan pengetahuan atau literatur ilmiah yang dapat dijadikan bahan kajian bagi para mahasiswa yang sedang mempelajari ilmu kesehatan masyarakat, khususnya mengenai kesehatan dan keselamatan kerja.

##### **1.4.2. Manfaat Praktis**

1. Bagi Polisi Lalu Lintas

Di harapkan penelitian ini sebagai sumber pengetahuan peneliti tentang pentingnya mengetahui bagaimana mengatasi stres dan pencegahan stres kerja pada Polisi Lalu Lintas.

2. Bagi tempat Penelitian

Diharapkan penelitian ini sebagai bahan masukan dan evaluasi terhadap orang-orang yang berada di lingkungan Polisi Lalu Lintas Polres Langkat.

3. Bagi Institusi Kesehatan Helvetia

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan informasi, pengetahuan tambahan dan masukan kepada mahasiswa Institut Kesehatan Masyarakat.

4. **Bagi Peneliti Selanjutnya**

Diharapkan penelitian dapat menjadi acuan, tambahan referensi dan wawasan serta pengalaman secara tidak langsung dan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1. Tinjauan Peneliti Terdahulu**

Penelitian terdahulu dilakukan Farhan dkk (2018) yang berjudul Hubungan antara Religiusitas dengan Stres Kerja Pada Anggota Brimob Polda Riau. Berdasarkan hasil analisis data menggunakan teknik analisis korelasi moment dengan nilai koefisien korelasi ( $r$ ) sebesar (0,289) dengan signifikan ( $p$ ) sebesar (0,003) ( $p < 0,05$ ). Jadi ditarik kesimpulan hipotesis dalam penelitian ini diterima, dengan arti ada hubungan positif dan signifikan antara religiusitas dengan stres kerja pada anggota Brimob Polda Riau (12).

Penelitian terdahulu lainnya dilakukan oleh Bayuwega, dkk, (2017) yang berjudul Faktor - faktor yang Berhubungan dengan Stres Kerja Pada Anggota Polisi Satuan Reserse Kriminal Polres Blora. Hasil uji statistik diperoleh hasil bahwa terdapat hubungan antara umur ( $p = 0,003$ ), pengembangan karir ( $p = 0,028$ ), dan hubungan dalam pekerjaan ( $p = 0,004$ ) dengan stres kerja pada anggota polisi satuan reserse kriminal Polres Blora (13).

Penelitian terdahulu lainnya dilakukan oleh Nurafian dkk (2016) yang berjudul Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Stres Kerja Pada Anggota Polisi Satuan Lalu Lintas Polres Metro Bekasi Kota. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara pengembangan karir ( $p=0,013$ ) dengan stres kerja, sedangkan tidak terdapat hubungan antara umur ( $p=0,176$ ), masa kerja ( $p=0,680$ ), tuntutan tugas ( $p=0,242$ ), peran individu dalam organisasi ( $p=1,000$ ), hubungan dalam pekerjaan ( $p=0,254$ ), dan

struktur dan iklim organisasi ( $p=0,345$ ) dengan stres kerja pada anggota polisi satuan lalu lintas Polres Metro Bekasi Kota(14).

Penelitian terdahulu lainnya dilakukan Yulianti dkk (2016) yang berjudul Efektivitas Pelatihan Regulasi Emosi Untuk Menurunkan Stres Kerja pada Anggota Reskrim. Hasil analisis data menunjukkan bahwa pelatihan regulasi emosi efektif dalam menurunkan stres kerja pada anggota reskrim ( $Z = -2,006$ ,  $p = 0,045$ ,  $p < 0,05$ ) Individu yang memiliki emosi positif lebih dapat bersikap adaptif terhadap berbagai stresor kehidupan. Berdasarkan hasil lembar kerja reframing yang dikerjakan oleh subjek, menunjukkan bahwa adanya kemampuan subjek dalam mengubah emosi, pikiran dan perilaku yang negatif menjadi lebih positif(15).

Berdasarkan penelitian lainnya dilakukan Cahyono, dkk (2015) yang berjudul *Appreciative Inquiry Coaching* Untuk Menurunkan Stres Kerja. Partisipan penelitian berjumlah 22 orang anggota Polantas di Kepolisian Resor X Yogyakarta. Rancangan eksperimen menggunakan pretest-posttest control group design, dengan membagi partisipan kedalam kelompok eksperimen yang mendapatkan perlakuan berupa *Appreciative Inquiry Coaching* dan kelompok kontrol berupa *waiting list*. Polantas pada kelompok eksperimen dan kelompok kontrol diberi alat ukur Skala Stres Kerja Polantas tiga minggu sebelum (pre-test) dan tiga minggu (post-test) setelah perlakuan. Hasil analisis dengan anava campuran menunjukkan bahwa *Appreciative Inquiry Coaching* menurunkan stres kerja Polantas secara signifikan ( $F=179,192$ ,  $p<0,01$ ) (16).

## **2.2. Telaah Teori**

### **2.2.1. Stres Kerja**

Stress kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stress pekerjaan ini tampak dari symptom, antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, dan tidak rileks, cemas tegang, gugup, tekanan darah meningkat dan mengalami gangguan pencernaan (17)

Stress di tempat kerja bukanlah fenomena baru akan tetapi, dewasa ini stress menjadi masalah manajemen yang sangat penting di dunia bisnis. Menejer perusahaan dan penyelia pabrik mengakui bahwa stress telah mewabah dua dari tiga pekerja mengaku mengalami stress kerja. Perkiraan terbaru mengindikasikan bahwa stress kerja menyebabkan pemilik perusahaan harus mengeluarkan sekitar 200 miliar pertahun karena masalah absen, keterlambatan, kejenuhan, produktivitas yang semakin rendah, angka keluar masuk yang tinggi, kompensasi pekerja, dan peningkatan biaya asuransi kesehatan.

Ini diyakini bahwa sekitar 80% penyakit dan kesakitan di picu dan diperburuk oleh stress. Tiga dari lima orang bahwa stress kerja berhubungan langsung masalah kesehatan akut dan kronis sehingga dalam dalam laporan pemerintah amerika serikat di tahun 1992, “stress kerja” dijuluki sebagai “penyakit keabad 20” selain itu jumlah klien untuk kompensasi pekerja yang berkaitan dengan stress melonjak tajam dari angka yang dilaporkan. Menurut *Internasional Labour Organization (ILO)*, 90% dari klien berhasil ditembus jika bukan alasan keuangan, permasalahan tentang stress kerja tidak akan ditanggapi oleh

perusahaan. Saat ini, para menejer telah mencari cara untuk mengatasi dan meminimalkan pengaruh stress akibat kerja (18).

Gangguan stress biasanya timbul secara lambat, tidak jelas kapan masalahnya dan sering kali kita tidak menyadari. Situasi stress ringan biasanya tidak mengakibatkan kerusakan fisiologis kronis, tetapi stress sedang dan berat dapat menimbulkan resiko penyakit medis atau memburuknya penyakit kronis. (21).

Stress merupakan bagian dari kehidupan manusia, namun stress tidak akan datang dengan tiba-tiba tanpa adanya suatu penyebab. Artinya, stress tentu ada penyebabnya, untuk individu harus bahkan menghilangkan stress yang melanda dirinya. Stress dapat dibagi beberapa tingkatan yaitu:

1) Stres Ringan

Adalah stressor yang dihadapi setiap orang secara teratur, seperti terlalu banyak tidur, kemacetan lalu lintas, kritikan dari atasan. Situasi ini biasanya hanya berlangsung beberapa menit atau jam.

2) Stres Sedang

Berlangsung lebih lama, dari beberapa jam sampai beberapa hari, Misalnya perselisihan yang tidak terselesaikan dengan rekan kerja, anak yang sakit atau ketidak hadiran yang lama dari anggota keluarga.

3) Stres Berat

Adalah situasi kronis yang dapat berlangsung beberapa minggu sampai beberapa tahun, seperti perselisihan terus – menerus, kesulitan finansial yang berkepanjangan, dan penyakit fisik jangka panjang. Makin sering dan makin

lama situasi stres. Makin tinggi resiko kesehatan yang ditimbulkan(19).

Oleh karena individu yang tidak mengalami stress akan merasakan hidupnya nyaman dan bahagia. Dengan demikian, stress harus di jauhkan dari kehidupan individu, agar dapat menjauhkan stress maka individu harus mampu mengenali penyebabnya. Dengan mengetahui penyebabnya, selanjutnya akan mampu mengurangi dampak stress tersebut pada diri individu, sehingga dapat menikmati hidup di dunia ini(19).

Stres adalah keadaan internal yang dapat diakibatkan oleh tuntutan fisik dari tubuh atau kondisi lingkungan dan sosial yang dinilai potensial membahayakan, tidak terkendali atau melebihi kemampuan individu untuk mengatasinya. Secara garis besar gejala stress ditandai dengan adanya perubahan-perubahan yang meliputi aspek psikologis, aspek fisik-fisiologis serta aspek perilaku. Adanya perubahan psikologis biasanya ditandai dengan adanya perubahan emosi. Perubahan fisik-fisiologi ditandai dengan adanya perubahan pada tubuh, misalnya meningkatnya hormon tertentu, tekanan darah meningkat, berkeringat, dan denyut nadi menjadi cepat. Sedangkan pada aspek perilaku ditandai dengan adanya perubahan kebiasaan, pola makan, pola tidur, dan rokok meningkat. Penelitian terhadap dampak stress kerja pada pekerja di Indonesia menunjukkan bahwa dampak dari stress kerja secara fisiologis, bisa hanya berupa gangguan tidur dan sakit kepala, hingga jantung koroner dan hipertensi, absenteisme dan kecelakaan kerja di kalangan pekerja (14).

Stress kerja dapat diartikan sebagai stresor kerja yang menyebabkan reaksi individu berupa reaksi fisiologis, psikologis, dan perilaku. Stresor kerja

merupakan segala kondisi pekerjaan yang dipersepsikan karyawan/pegawai sebagai suatu tuntutan dan dapat menimbulkan stres kerja. Menurut Beer dan Newman, stres kerja adalah suatu kondisi yang muncul akibat interaksi antara individu dengan pekerjaan mereka, dimana terdapat ketidaksesuaian karakteristik dan perubahan-perubahan yang tidak jelas yang terjadi dalam perusahaan. Luthans mendefinisikan stres sebagai suatu tanggapan dalam menyesuaikan diri yang dipengaruhi oleh perbedaan individu dan proses psikologis, sebagai konsekuensi dari tindakan lingkungan, situasi atau peristiwa yang terlalu banyak mengadakan tuntutan psikologis dan fisik seseorang. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa stres kerja timbul karena tuntutan (9).

Menurut Greenberg, regulasi emosi adalah kemampuan yang dimiliki seseorang untuk menilai, mengatasi, mengelola, dan mengungkapkan emosi yang tepat dalam rangka mencapai keseimbangan emosional. Kemampuan yang tinggi dalam mengelola emosi akan memungkinkan individu untuk segera bangkit dari keterpurukan kehidupannya. Selanjutnya Thompson menyatakan bahwa regulasi emosi terdiri atas dua proses yaitu proses intrinsik dan ekstrinsik yang bertanggungjawab untuk belajar mengenali, memantau, mengevaluasi, dan memodifikasi reaksi emosional (15).

Dimensi atau indikator kinerja merupakan aspek - aspek yang menjadi ukuran dalam penilaian kinerja. Ukuran - ukuran dijadikan tolak ukur dalam menilai kinerja. Dimensi atau pun ukuran kerja sangat diperlukan karena akan bermanfaat baik bagi banyak pihak. Adapun survei literatur mengenai dimensi atau indikator yang menjadi ukuran kinerja adalah sebagai berikut. Kualitas,

kuantitas penggunaan waktu dalam bekerja, dan kerja sama dengan orang lain (20).

Menurut Gibson stres merupakan suatu tanggapan penyesuaian yang merupakan konsekuensi dari setiap tindakan, situasi atau peristiwa di lingkungan luarnya yang menetapkan tuntutan berlebih pada seseorang. Lingkungan yang paling potensial menghadirkan stress adalah lingkungan kerja dimana beban tugas dari pekerjaan yang bersangkutan benar-benar dapat mengganggu karyawan atau pekerjaan yang bersangkutan. Stres yang berasal dan berkaitan dengan segala sesuatu dari lingkungan kerja biasanya disebut stres kerja. Individu yang mengalami stress kerja dapat mempengaruhi pelaksanaan tugas dan kinerja individu yang dihasilkan dari keadaan yang tidak efektif dan merasa dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan dengan lebih baik. (12)

Stres kerja didefinisikan sebagai suatu respons individu terhadap situasi eksternal dalam pekerjaan sehingga mengubah kondisi normal dan menyebabkan penyimpangan secara fisik, psikologis dan perilaku pada orang-orang yang berpartisipasi dalam organisasi.

Stres kerja dikategorikan dalam beberapa aspek - aspek stres kerja oleh Rice (1999) dan Robbins (1998), meliputi :

a. Aspek fisiologis.

Robbins mengatakan bahwa stres kerja sering ditunjukkan pada gejala fisiologis. Beberapa yang teridentifikasi sebagai gejala-gejala fisiologis adalah: Meningkatnya detak jantung; tekanan darah, dan risiko potensial terkena gangguan kardiovaskuler. Meningkatnya sekresi dari hormon stres

(misalnya adrenalin dan noradrenalin); gangguan gastrointestinal misalnya iritasi sindrom bowel, colitis, dan luka bernanah. Meningkatnya frekuensi terlukanya tubuh atau kecelakaan; gangguan pernapasan, termasuk akibat dari sering marah (jengkel), gangguan kulit, pusing, sakit kepala belakang dan tegangan otot, gangguan tidur, dan menurunnya fungsi imun misalnya meningkatnya resiko terkena kanker.

b. Aspek Psikologis

Stres kerja dan gangguan psikologis adalah hubungan yang erat dalam kondisi kerja (Rice,). Gejala-gejala yang terjadi pada aspek psikologis akibat dari stres adalah : kecemasan, ketegangan, kebingungan, dan sensitif atau mudah marah; merasa frustrasi dan mudah marah; sensitif yang berlebihan, emosional, dan hiperaktif; mengalami ketertekanan perasaan, menarik diri, dan depresi; berkurangnya kemampuan komunikasi yang efektif; bosan dan tidak puas terhadap pekerjaan; mengalami kelelahan mental, menurunnya fungsi intelektual, dan kehilangan konsentrasi; hilangnya spontanitas dan kreativitas; Rendahnya harga diri.

c. Aspek tingkah laku (behavioral).

Pada aspek ini stres kerja pada karyawan ditunjukkan melalui tingkah laku mereka. Beberapa gejala perilaku pada aspek tingkah laku menurut Rice (1999) adalah : penundaan, menghindari pekerjaan, dan absensi; menurunnya performansi dan produktivitas; meningkatnya penggunaan rokok dan alkohol; makan secara berlebihan sebagai pelarian dan obesitas; nafsu makan menurun sebagai penarikan diri dan kehilangan berat badan, biasanya dikombinasikan

dengan tanda-tanda depresi; meningkatnya sikap agresi, vandalisme, dan mencuri (kejahatan); menurunnya hubungan dengan teman dan keluarga; mencoba untuk bunuh diri atau memiliki keinginan untuk bunuh diri.

d. Aspek organisasional.

Aspek organisasional dalam stres kerja memiliki dampak utama pada mental dan fisik pekerja yang juga berimbas pada organisasi, stres kerja diasosiasikan dengan rendahnya performansi kerja karyawan, absensi, dan sering terdapat kecelakaan dalam bekerja. Hal ini termasuk juga rendahnya keinginan untuk berpartisipasi dan menurunnya tanggung jawab terhadap pekerjaan. Pekerja juga memperlihatkan kurangnya perhatian pada organisasi dan koleganya dan pada akhirnya pekerja memilih untuk keluar dari pekerjaannya. (22).

### **2.2.2. Gejala-Gejala Stres**

Jika otak teras lelah, sulit berkonsentrasi dan membuat keputusan sederhana terasa sulit atau mungkin tampak masalah besar, ini salah satu gejala tekanan gejala stres, pikiran menjadi kacau, dan terus-menerus terjadi maka pikiran menjadi tegang, kehilangan kesabaran, atau kehilangan semua perspektif sehingga merasa seperti putus asa. Pikiran yang saling bertentangan bisa terjadi selama stress yang diterjemahkan ke dalam ketegangan dan relaksasi alternatif sehingga menyebabkan guncangan pada tangan yang khas dan terkadang seluruh tubuh. Tremor otot vocal menunjukkan dengan suara gemetar khas atau tergegap. Terkadang kedutan biasa mempengaruhi otot kecil yang terisolasi seperti yang ada di mulut atau di kelopak mata.

Stres yang berkepanjangan dapat menguras suatu energi bagi orang yang terkenastress. Ketegangan mental dapat seseorang lelah secara fisik. Tentu saja orang sangat berbeda dalam kapasitasnya mengenai ketegangan itu, dan karenanya jumlah pekerja yang dapat mereka tangani sebelum merasa lelah sangat bervariasi. Akan tetapi, penting untuk mengenali batas individu sendiri dan belajar beristirahat (2).

### **2.2.3. Tanda-Tanda Timbulnya Stres**

Masing-masing kita akan bereaksi dengan cara berbeda jika menghadapi ancaman yang biasa menimbulkan stress. Tanda-tanda umum mulainya merasakan stress antara lain: 1. Telapak tangan dan/ atau telapak kaki terasa dingin atau berpeluh, 2. Kepala sering pusing, 1. Merasa pedih di ulu hati, perih dilambung, sampai ingin muntah, 3. Timbul kepanikan, 4. Maunya tidur berkepanjangan atau sebaliknya sukar tidur atau mengalami *insomnia*, 5. Terus – menerus susah berkonsentrasi, 6. Sikap berkeinginan sangat keras hingga *fanatic* bersikap membabi-buta, 7. Menarik diri ataupun menyendiri, 8. Merasakan kelelahan terus-menerus, 9. Tergantung mudah tersinggung dan gampang marah. Berat badan meningkat atau malah terjadi penurunan berat secara signifikan, 10. Perasaan yang terus-menerus diliputi keheranan atau pun merasa terbebani berlebihan. (20)

### **2.2.4. Pendekatan Pribadi Dalam Mengelolah Stress**

Pada dasarnya stress perlu di kelola dan diatasi, paling tidak dalam pikiran orang pernah berusaha untuk membiarkan atau menghindari kondisi, situasi, dan peristiwa yang penuh dengan tekanan, tetapi juga ada orang yang berusaha untuk mengubah, mengelolah atau mengatasinya secara tepat dan efektif. Untuk pendekatan pribadi ini dapat menggunakan dua strategi yaitu:

1. Strategi Psikologis

Strategi psikologis menitik beratkan pada usaha mengelola stress kerja untuk tujuan perubahan perilaku melalui:

- a. Peningkatan Kesadaran Diri

memahami gejala-gejala munculnya ketegangan secara lebih dini dengan sikap yang wajar dalam bekerja merupakan salah satu cara yang efektif untuk meningkatkan kesadaran diri dalam memahami stress kerja. Kesadaran diri bertujuan untuk membantu menjernihkan pikiran seseorang agar dapat mengendalikan emosi dan menghindari beban psikis dan stress kerja yang bersumber dari kondisi, situasi, atau peristiwa dalam pekerjaan.

- b. Pengurangan ketegangan

Strategi yang digunakan dalam pengurangan ketegangan dalam stress itu adalah mencapai tempat yang tenang untuk melakukan “meditasi” mendapatkan posisi tubuh dengan nyaman dan rileks, memejamkan mata dan melepaskan ketegangan otot-otot dengan mendengarkan pernafasan kita secara teratur selama lebih kurang 15 hingga 20 menit. Tujuannya adalah agar kita dapat menghilangkan perasaan-perasaan yang menengangkan yang timbul oleh sekumpulan otot – otot yang mengalami

ketengangan yang meliputi otot – otot tangan, bagian tangan dari siku kepergelangan tangan, bagian belakang, leher, wajah, kaki. Dan pergelangan kaki.

c. **Konseling atau psikotrapi**

Usaha yang dilakukan konseling dan psikoterapi ini adalah menemukan masalah atau sumber- sumber ketengangan yang dapat menimbulkan stress kerja, menolong merubah pandangan seseorang terhadap kondisi, situasi atau peristiwa yang menimbulkan stress kerja, dan mengembangkan berbagai alternatif untuk menentukan strategi yang paling tepat dalam menghadapi stress kerja, menentukan tindakan, dan menilai hasil serta melakukan tindakan lanjut (23).

2. **Strategi fisikologis**

Strategi fisikologis ini menitikberatkan pada usaha pengelola stress kerja untuk tujuan melatih kesehatan fisik. Ilmu ilmu medis telah menunjukkan bahwa perubahan fisikologis dan biokimia yang dihasilkan melalui fisik / olahraga berperan positif untuk mengurangi pengaruh stress kerja dengan mengadakan latihan fisik, emosi, dan pikiran yang mengalihkan, mencemaskan, mudah marah, dan depresi. Beberapa jenis latihan fisik diantaranya mengatur makan secara bijaksana, badminton, basket, lari atau jalan pagi dan bersepeda (23).

**2.2.5. Manajemen Pencegahan Stress**

Manajemen stress preventif adalah filosofi organisasi dan serangkaian prinsip, yang menggunakan metode spesifik untuk mempromosikan kesehatan

individu dan organisasi, sambil mencegah stres individual dan organisasional. Oleh karena itu, manajemen stres preventif mengacu pada seperangkat gagasan dasar tentang sebuah organisasi harus beroperasi, dan pendekatan apa yang harus dilakukan manajemen terhadap tuntutan kehidupan organisasi.

Gagasan ini dapat diimplementasikan oleh para manajer dan eksekutif di organisasi manapun. Strategi implementasi dan teknik spesifik harus sesuai dengan organisasi tertentu, namun motif dasarnya sama untuk semua organisasi. Strategi implementasi yang spesifik harus mempertimbangkan metode pengelolaan stress preventif secara individual. Metode organisasi bertujuan untuk mengubah tugas, peran, serta stress fisik dan interpersonal. Metode individual bertujuan untuk mengubah kemampuan individu untuk mengelola tuntutan, dan tanggapan individu terhadap tuntutan ini(2).

#### **2.2.6. Manajemen Stress Di Tempat Kerja**

Manajemen stres meliputi tiga pendekatan yang sering disebut dengan "triple A", yaitu kesadaran (*awareness*), analisis (*analysis*), dan tindakan (*action*). Tahap kesadaran dimulai dengan mengetahui definisi stres, proses stress, asal usulnya, dan metode stress untuk memandu proses analisis. Dalam proses analisis digunakan alat identifikasi dan pengukuran stress bagaimana telah di jelaskan. Tahap terakhir adalah tindakan dari proses manajemen stres. saat ini semakin banyak sektor publik dan swasta, yang mengakui bahwa biaya untuk mengatasi stres sangat tinggi. Oleh karena itu kesadaran untuk menyediakan program manajemen kesehatan stres bagi karyawan dalam upaya untuk mengatasi masalah stres semakin meningkat.

Sebenarnya banyak orang yang perlu menghadiri sesi pelatihan manajemen stress, makan justru berusaha tidak ikut serta. Misalnya, tahun 2016 universitas jambi mengadakan manajemen sters. Peserta yang diundang meliputi wakil rektor, seluruh dekan dan wakil dekan, seluruh ketua lembaga, seluruh kepala biro, dan seluruh kepala unik pelayanan teknis (PT) yang semuanya berjumlah 70 orang. Instruktur dipilih dan didatangkan dari kota yang mehipuni dalam bidangnya, dengan tarifbiaya yang cukup mahal. Tempat pelatihan dipilih sebuah hotel yang sangat asri agar mendukung kegiatan pelatihan. Namun, apa yang terjadi?, dari 70 pejabat yang di undang ternyata hanya lima orang yang mau hadir mengikuti kegiatan pelatihan. Hal ini terjadi karena mereka menyangka tentang terkait stress mereka, atau mereka lebih memilih untuk menghadiri karena buruk tentang kesehatan mereka. Semua mengatakan bahwa saya tidak mengalami stres sehingga tidak perlu mengikuti pelatihan. Jika saya hadir nanti dikira saya tidak mengalami stres Kejadian ini sejalan dengan yang dikemukakan. Individu mungkin tidak sadar bahwa mereka berada dalam stress. Seringkali mereka tidak menginginkan orang lain mengetahui bahwa mereka menghadapi situasi stress di tempat kerja atau di rumah(2).

Oleh karena itu, Ashley, W.et al. (2010) menganjurkan agar stress di tempat kerja harus ditangani, manajemen perlu mengadopsi pendekatan tripatit yang terdiri dari berikut ini:

1. Manajemen stress tingkat dasar (*primary-level stress management*): jenis strategi atau mengendalikan sumber stress. Tujuannya adalah untuk mencegah stress di tempat kerja.

2. Manajemen stress tingkat menengah (*secondary-level stress management*):  
intervensi ini diarahkan pada respons, karena membantu pekerja atau kelompok pekerja untuk mengenal respon mereka terhadap stress dan gejala stress. Dengan demikian, mereka biasa merespon dengan cara yang tidak merugikan diri sendiri atau merugikan organisasi, tujuannya adalah untuk mengembangkan ketahanan stress (*stress restace*), dan *stress coping* adaptif melalui pendidikan dan pelatihan.
3. Manajemen stress tingkat tersier ( *tertiary-level stress management* ),  
bentuk intervensi ini adalah gejala yang diarahkan. Tujuannya untuk membentuk penyembuhan dan rehabilitasi karyawan yang stress dan tertekan.(2)

### **1. Intenrvensi Manajemen Stress Tingkat Primer**

Giga etal. mengemukakan bahwa istilah yang lebih umum digunakan untuk strategi manajemen stress jenis ini adalah intervensi tingkat organisasi. Intinya, strategi stressor directed untuk mengurangi atau menghilangkan stress di tempat kerja dapat dikategorikan dalam tiga cara sebagai berikut.

- a. Perubahan dalam lingkungan makro, yaitu budaya organisasi dan kepemimpinan, kondisi kerja fisik dan beban kerja, iklim keselamatan, program pengembangan karier, dan intimidasi ditempat kerja.
- b. Peubahan lingkungan mikro, yaitu system dan perancangan ulang tugas, pengaturan kerja alternative, shift kerja, dan latihan komunikasi seperti negosiasi peran.

- c. Perbaiki persepsi kontrol pekerjaan dan meningkatkan peluang pengambilan keputusan.(2)

## **2. Intervensi Manajemen Stress Tingkat Sekunder**

Meskipun terdapat bukti yang mendukung pandangan bahwa pengendalian stress dan intervensi pencegahan tingkat organisasi lebih efektif dari pada strategi penanganannya tingkat individu, namun pencegahan semua sumber stress negative sangat tidak memungkinkan. Oleh karena itu, disarankan agar paparan terhadap stress dapat diminimalakan dengan menggunakan teknik yang di tujukan untuk memperbaiki proses penangan stress oleh individu.

Pencegahan sekunder berkaitan dengan pendektasian dan pengelolaan yang cepat, terhadap kondisi yang berpotensi dapat merusak, dengan cara meingkatkan kesadaran diri dan keterampilan manajemen stress. Meskipun strategi ini biasanya di konseptualisasikan sebagai opsi manajemen stress tingkat individu, namun juga termasuk karyawan yang bekerja dalam tim atau kelompok kerja.

## **3. Intervensi Manajemen Stress Tingkat Tersier**

Jenis intervensi ini berkaitan dengan proses rehabilitas dan pemulihan orrang-orang yang telah menderita, merasakan, dan memilih kesehatan buruk akibat stress. Beberapa bentuk inisitif tersier dibutuhkan untuk memulihkan orang-orang, yang sudah terjerumus kedalam jejaring stress dan menjadi korban stress. Inisiatif ini mencakup menyediakan layanan konseling sebagai program bantuan karyawan, membangun jaringan dukungan sosial, atau menawarkan cuti karier untuk karyawan yang terkena dampak stress.

Pelayanan konseling biasanya membantu karyawan untuk secara individu menangani masalah pribadi atau pekerja tertentu. Konseling dijelaskan oleh *British Association of Counseling* sebagai tugas untuk memberikan klien kesempatan dalam mengeksplorasi, menemukan, dan mengklarifikasi cara hidup dengan lebih baik, serta menuju kesejahteraan yang lebih baik. Konseling terjadi ketika seorang konselor menangani klien secara pribadi, dan mengeksplorasi kesulitan yang dialami klien, kesusahan yang mungkin mereka alami atau, ketidakpuasan mereka terhadap hidup seperti rasa kehilangan arah dan tujuan.(2)

#### **2.2.7. Faktor Faktor Stres Kerja**

Terdapat dua faktor atau sumber munculnya stress atau stress kerja, yaitu faktor lingkungan kerja dan faktor personal. Faktor lingkungan kerja dapat berupa lingkungan fisik, manajemen kantor maupun hubungan social di lingkungan pekerjaan. Sedangkan faktor personal bias berupa tipe kepribadian, peristiwa/pengalaman pribadi maupun kondisi sosial-ekonomi keluarga dimana pribadi berada dalam mengembangkan diri. Secara umum dikelompokkan sebagai berikut:

1. Tidak ada dukungan sosial. Artinya, stress akan cenderung muncul pada para karyawan yang tidak dapat mendapat dukungan dari lingkungan sosial mereka. Dukungan sosial di sini bisa berupa dukungan dari lingkungan pekerjaan maupun lingkungan keluarga. Banyak kasus menunjukkan bahwa, para karyawan yang mengalami stress kerja adalah mereka yang tidak mendapat dukungan (khususnya moral) dari keluarga, seperti orang

tua, mertua, anak, teman dan sebagainya. Begitu juga ketika seseorang tidak memperoleh dukungan dari rekan seketjanya (baik pimpinan maupun bawahan) akan cenderung lebih mudah terkena stres. Hal ini disebabkan oleh tidak adanya dukungan sosial yang menyebabkan ketidaknyamanan menjalankan pekerjaan dan tugasnya.

2. Tidak adanya kesempatan berpartisipasi dalam pembuatan keputusan dikantor. Hal ini berkaitan dengan hak dan kewenangan seseorang dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya. Banyak orang mengalami stres kerja ketika mereka tidak dapat memutuskan persoalan yang menjadi tanggung jawab dan kewenangannya. Stres kerja juga bisa terjadi ketika seorang karyawan tidak dilibatkan dalam pembuatan keputusan yang menyangkut dirinya.
3. Pelecehan seksual. Yakni, kontak atau komunikasi yang berhubungan atau dikonotasikan berkaitan dengan seks yang tidak diinginkan. pelecehan seksual ini bisa dimulai dari yang paling kasar seperti memegang bagian badan yang sensitif, mengajak kencan dan sebagainya sampai yang paling halus berupa rayuan, pujian bahkan senyuman yang tidak pada konteksnya. Dari banyak kasus pelecehan seksual yang sering menyebabkan stres kerja adalah perlakuan kasar atau penganiayaan fisik dari lawan jenis dan janji promosi jabatan namun tak kunjung terwujud hanya karena wanita. Stres akibat pelecehan seksual banyak terjadi pada negara yang tingkat kesadaran warga (khususnya wanita) terhadap persamaan jenis kelamin cukup tinggi, namun tidak ada undang-undang yang melindunginya.

4. Kondisi lingkungan kerja. Kondisi lingkungan kerja fisik ini bisa berupa suhu yang terlalu panas, terlalu dingin, terlalu sesak, kurang cahaya, dan sebagainya. Ruangan yang terlalu panas menyebabkan ketidaknyamanan seseorang dalam menjalankan pekerjaannya, begitu juga ruangan yang terlalu dingin. Panas tidak hanya dalam pengertian temperatur udara tetapi juga sirkulasi atau arus udara. Di samping itu, kebisingan juga memberi andil tidak kecil munculnya stres kerja, sebab beberapa orang sangat sensitif pada kebisingan dibanding yang lain.
5. Manajemen yang tidak sehat. Banyak orang yang stres dalam pekerjaan ketika gaya kepemimpinan para manajemennya cenderung neurotis, yakni seorang pemimpin yang sangat sensitif, tidak percaya orang lain (khususnya bawahan), perfeksionis, terlalu mendramatisir suasana hati atau peristiwa sehingga mempengaruhi pembuatan keputusan di tempat kerja. Situasi kerja atasan selalu mencurigai bawahan, membesarkan peristiwa/kejadian yang semestinya sepele dan sebagainya, seseorang akan tidak leluasa menjalankan pekerjaannya, yang pada akhirnya akan menimbulkan stress.
6. Tipe kepribadian seseorang dengan kepribadian tipe A cenderung mengalami stres dibanding kepribadian tipe B. Beberapa ciri kepribadian tipe A ini adalah sering merasa diburu-buru dalam menjalankan pekerjaannya, tidak sabaran konsentrasi pada lebih dari satu pekerjaan pada waktu yang sama, cenderung tidak puas terhadap hidup (apa yang diraihinya), cenderung berkompetisi dengan orang lain meskipun dalam situasi atau peristiwa yang non kompetitif. Dengan begitu, bagi pihak perusahaan akan selalu mengalami

dilema ketika mengambil pegawai dengan kepribadian tipe A. Sebab, di satu sisi akan memperoleh hasil yang bagus dan pekerjaan mereka, namun di sisi lain perusahaan akan mendapatkan pegawai yang mendapat resiko serangan/sakit jantung

7. Peristiwa/ pengalaman pribadi. Stres kerja sering disebabkan pengalaman pribadi yang menyakitkan, kematian pasangan, perceraian, sekolah, anak sakit atau gagal sekolah, kehamilan tidak diinginkan, peristiwa traumatis atau menghadapi masalah (pelanggaran) hukum. Banyak kasus menunjukkan bahwa tingkat stres paling tinggi terjadi pada seseorang yang ditinggal mati pasangannya, sementara yang paling rendah disebabkan oleh perpindahan tempat tinggal. Disamping itu, ketidakmampuan memenuhi kebutuhan sehari-hari, kesepian, perasaan tidak aman, juga termasuk kategori ini. (24)

### **1. Faktor Individu**

Stres kerja diartikan sebagai suatu kondisi yang muncul akibat interaksi antara individu dengan pekerjaan mereka, dimana terdapat ketidak sesuaian karakteristik dan perubahan perubahan yang tidak jelas yang terjadi dalam organisasi. Pengukuran stres kerja dalam penelitian ini menggunakan Skala Stres Kerja yang disusun berdasarkan teori dari Beehr dan Newman (dalam Rice, 1999), dimana di dalamnya terdapat gejala-gejala stres kerja seperti: gejala psikologis, gejala fisiologis dan gejala perilaku. Semakin tinggi skor Skala Stres Kerja maka semakin tinggi stres kerja yang dialami dan sebaliknya, semakin rendah skor Skala Stress Kerja, maka semakin rendah pula stres kerjanya.(9)

Menurut pandangan interaktif dari stres, stres ditentukan pula oleh individunya sendiri. Reaksi-reaksi sejauh mana ia melihat situasinya sebagai penuh stres. Reaksi-reaksi psikologis, fisiologis, dan dalam bentuk perilaku terhadap stres adalah hasil dari interaksi situasi dengan individunya, mencakup ciri-ciri kepribadian yang khusus dan pola-pola perilaku yang didasarkan pada sikap, kebutuhan, nilai-nilai, pengalaman masa lalu, keadaan kehidupan dan kecakapan (antara lain inteligensi, pendidikan, pelatihan, dan pembelajaran). Dengan demikian, faktor-faktor dalam diri individu berfungsi sebagai faktor pengaruh antara rangsangan dari lingkungan yang merupakan pembangkit stres potensial dengan individu. Faktor pengubah ini yang menentukan bagaimana, dalam kenyataannya, individu bereaksi terhadap pembangkit stres potensial. Kepribadian : Mereka yang berkepribadian introvert bereaksi lebih negatif dan menderita ketegangan yang lebih besar daripada mereka yang berkepribadian extrovert, pada konflik peran.

- a. Kepribadian yang flexible (orang yang lebih terbuka terhadap pengaruh dari orang lain sehingga lebih mudah mendapatkan beban yang berlebihan) mengalami ketegangan yang lebih besar dalam situasi konflik, dibandingkan dengan mereka yang berkepribadian rigid.
- b. Kecakapan : Merupakan variabel yang ikut menentukan stres, tidaknya suatu situasi yang sedang dihadapi, Jika seorang peketja menghadapi masalah yang ia rasakan tidak mampu ia pecahkan, sedangkan situasi tersebut mempunyai arti yang penting bagi dirinya, situasi tersebut

akan ia rasakan sebagai situasi yang mengancam dirinya sehingga ia mengalami stres.

Ketidak mampuan menghadapi situasi menimbulkan rasa tidak berdaya. Sebaliknya jika merasa mampu menghadapi situasiorang justru akan merasa ditantang dan motivasinya akan meningkat. Nilai dan kebutuhan: Setiap organisasi mempunyai kebudayaan masing-masing. Kebudayaan yang terdiri dari keyakinan-keyakinan, nilai-nilai dan norma-norma perilaku yang menunjang organisasi dalam usahanya mengatasi masalah masalah adaptasi eksternal dan internal. Pada tenaga kerja diharapkan berperilaku sesuai dengan norma-norma perilaku yang terima dalam organisasi.

Kepribadian *hardness* adalah tipe kepribadian yang mempunyai kecenderungan untuk mempersepsikan atau memandang peristiwa-peristiwa hidup yang potensial mendatangkan tekanan sebagai sesuatu yang tidak terlalu mengancam. Pengukuran Kepribadian Hardiness dalam penelitian ini dengan menggunakan Skala Kepribadian Hardiness yang disusun berdasarkan teoriHubungan antara Kepribadian Hardiness dengan Stres Kerja pada Anggota Polri Bagian Operasional di Polresta Yogyakarta dari Kobasa (1982), di dalamnya terdapat ciri-ciri kepribadian hardiness seperti: komitmen (*commitment*), kontrol (*control*) dan tantangan (*challenge*). Semakin tinggi skor Skala kepribadian hardiness, maka semakin tinggi kepribadian hardiness yang dimiliki dan sebaliknya, semakin rendah skor Skala Kepribadian Hardiness, maka semakin rendah pula kepribadian hardinessnya.(13)

## 2. Umur

Umur atau usia adalah satuan waktu yang mengukur waktu keberadaan suatu benda atau makhluk, baik yang hidup maupun yang mati. misalnya, umur manusia dikatakan lima belas tahun diukur sejak dia lahir hingga waktu umur itu dihitung. Oleh yang demikian, umur itu diukur dari tarikh ianya lahir sehinggatarikh semasa(masa kini). Manakala usia pula diukur dari tarikh kejadian itubermula sehinggalah tarikh semasa(masa kini)(25).

Ada beberapa jenis pekerjaan yang sangat berpengaruh dengan umur, terutama yang berhubungan dengan sistem indera dan kekuatan fisik. Biasanya pekerja yang memiliki umur lebih muda memiliki penglihatan dan pendengaran yang lebih tajam, gerakan yang lebih lincah dan daya tahan tubuh yang lebih kuat. Namun, untuk beberapa jenis pekerjaan lain, faktor umur yang lebih tua, biasanya memiliki pengalaman dan pemahaman bekerja yang lebih banyak. Sehingga pada jenis pekerjaan tertentu umur dapat menjadi kendala dan dapat memicu terjadinya stress(26).

Berdasarkan penelitian hasil uji statitstik diperoleh hasil nilai  $p = 0,003$  ( $<0,05$ ) dan nilai  $\rho = 0,501$ . Hasil tersebut menunjukkan bahwa ada hubungan antara umur dengan stres kerja, dengan kekuatan hubungan adalah sedang dan arah hubungannya adalah positif yang berarti semakin tua umur seseorang semakin besar potensi stres untuk mengalami stres kerja. Semakin tua umur seseorang, besar kemungkinan terjadinya stres kerja, mengingat bertambahnya umur seseorang semakin kompleks persoalan yang dihadapinya. Selain itu, bisa terjadi penurunan tingkat adaptasi oleh seseorang di

lingkungan kerja. Selain itu, semakin tua umur semakin pendek waktu tidur, sehingga keluhan mental pun lebih banyak dialami pekerja yang sudah tua daripada pekerja masih muda(13).

### **3. Masa Kerja**

Masa kerja mempunyai potensial terjadinya stres kerja sesuai pendapat Robbins dalam Supardi berdasarkan teori pola hubungan terbalik yang memberikan reaksi terhadap stres sepanjang waktu dan terhadap perubahan intensitas stres baik masa kerja yang lama maupun sebentar dapat menjadi pemicu terjadinya stres kerja diperberat dengan beban kerja yang besar(26).

Sumber stres yang berasal dari dalam diri individu yang bersifat non organisasi, yaitu faktor individual, antara lain adalah tipe kepribadian karyawan. Terkait dengan hal tersebut menurut Maddi dan Kobasa (dalam Putri, 2008) fungsi kepribadian hardiness yang dapat digunakan dalam menghadapi kejadian penuh stress. Perubahan menyelesaikan masalah (*trans formation coping*), merupakan mekanisme coping yang efektif untuk menghadapi stres. Dalam cara ini individu mencoba untuk berfikir dan bertindak mengurangi stres. Individu mempunyai sikap yang optimis dan secara aktif berinteraksi dengan kejadian yang penuh stres itu sehingga kejadian tersebut menjadi berkurang kadar stresnya. Sikap optimis akan menurunkan ketegangan dengan cara menetralkan kejadian-kejadian tersebut, dengan tindakan yang tegas individu benar-benar mengubah situasi di sekeliling sehingga lamanya kejadian yang menimbulkan stres tersebut menjadi singkat, dengan cara ini intensitas dan lamanya ketegangan dikurangi dengan cara mengubah stresor ke dalam bentuk-bentuk yang tidak

mengandung stres. Dengan menggunakan mekanisme transformation coping maka individu akan mengalami penurunan stres artinya individu tidak akan menunjukkan aspek – aspek atau gejala – gejala stres (9).

#### **4. Rutinitas**

Merupakan sumber stres yang berasal dari kondisi sosial dan ekonomi individu akibat interaksinya dengan lingkungan sekitarnya. Schultz & Schultz mengatakan, bahwa salah satu strategi penyesuaian yang dimiliki individu dengan kepribadian tahan banting (*hardiness*) adalah dengan menggunakan sumber sosial di sekitarnya. Salah satu lingkungan yang dapat dikatakan sebagai lingkungan sosial adalah lingkungan kerja. Dalam lingkungan kerja, seseorang akan berinteraksi dengan individu-individu yang berlainan dalam lingkup pekerjaan. Kepribadian tahan banting (*hardiness*) dibutuhkan untuk membuat keputusan yang berat dan dalam situasi yang menekan, terlebih sebagai seorang Anggota Polri yang dituntut untuk selalu tanggap terhadap segala gejala – gejala perubahan sosial yang dimungkinkan akan menyebabkan terjadinya gangguan kamtibmas dan juga dengan berbagai beban kerja yang tinggi. (13)

Menurut Gibson, stres merupakan suatu tanggapan penyesuaian yang merupakan konsekuensi dari setiap tindakan, situasi atau peristiwa di lingkungan luarnya yang menetapkan tuntutan berlebih pada seseorang. Lingkungan yang paling potensial menghadirkan stres adalah lingkungan kerja dimana beban tugas dari pekerjaan yang bersangkutan benar-benar dapat mengganggu karyawan atau pekerjaan yang bersangkutan. Stres yang berasal dan berkaitan dengan segala sesuatu dari lingkungan kerja biasanya disebut stres

kerja. Individu yang mengalami stress kerja dapat mempengaruhi pelaksanaan tugas dan kinerja individu yang dihasilkan dari keadaan yang tidak efektif dan merasa dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan dengan lebih baik. (12)

Dari titik pandang organisasi, manajemen mungkin tidak peduli bila karyawan mengalami tingkat stres yang rendah sampai sedang. Alasannya adalah bahwa tingkat semacam itu dapat bersifat fungsional dan mendorong ke kinerja karyawan yang lebih tinggi. Tetapi tingkat stres yang tinggi atau tingkat rendah tetapi berkepanjangan dapat mendorong ke kinerja karyawan yang menurun dan karenanya menuntut tindakan dari manajemen. Ada dua pendekatan yang bisa dipakai dalam mengelola stres yaitu pendekatan individual dan pendekatan organisasional. Pendekatan Individual. Seorang karyawan dapat memikul tanggung jawab pribadi untuk mengurangi tingkat stresnya. Strategi individu yang telah terbukti efektif mencakup pelaksanaan teknik-teknik manajemen waktu, meningkatkan latihan fisik, pelatihan relaksasi dan perluasan jaringan dukungan sosial.(27)

Pencegahan stress yang terkait dengan pekerjaan, karena kebosanan dan kurangnya rangsangan dari tempat kerja dapat diatasi dengan mengubah lingkungan kerja “mikro”. Hal ini termasuk meningkatkan keterampilan pekerjaan. Otonomi dalam pekerjaan, dan memberi lebih banyak kesempatan untuk pengambilan keputusan. Model Hackman dan Oldham (1976) dapat menjelaskan bagaimana sifat inti sebuah pekerjaan mempengaruhi sikap dan perilaku seseorang, serta bagaimana hal itu mempengaruhi hasil pribadi dan pekerjaan seperti motivasi, kinerja, kepuasan kerja, dan pergantian tenaga kerja.

Disarankan agar pekerjaan apa pun dapat digambarkan sesuai dengan lima dimensi inti, dan ini mempengaruhi keadaan psikologis kritis tertentu.

Dengan mendesain ulang atau memperkaya pekerjaan untuk meningkatkan jumlah variasi keterampilan, indentitas tugas, pentingnya tugas, otonomi dan umpan balik maka dapat meningkatkan motivasi dan kinerja, serta mengurangi tingkat stress. Keputusan untuk melakukan perubahan jenis ini biasanya ini biasanya dilakukan berdasarkan analisis pekerjaan, serta diskusi tentang tenaga kerja dan pekerjaan,. Misalnya, perubahan biasa dilakukan untuk meningkatkan otonomi. Variasi pekerja, dan tingkat umpan balik melalui berikut ini.

Rotasi pekerjaan (*Job Rotation*). Pekerjaan menginginkan rotasi melalui serangkaian pekerjaan yang berbeda namun serupa, untuk member variasi yang lebih banyak dan mengurangi kebosanan yang mungkin ada di tempat kerja. Rotasi pekerjaan dan kesempatan berbagai kerja juga diberikan sehingga tidak ada yang terpapar tingkat stress tinggi, untuk jangka waktu yang lama.

Perluasan pekerjaan horizontal (*horizontal job enlargement*). Tugas tambahan disertakan dalam lingkungan pekerjaan, untuk meningkatkan keragaman pekerjaan. Hoerarki yang relative datar dari banyak organisasi tidak member kemajuan karier ke atas. Oleh karena itu, perluasan pekerjaan adalah metode untuk member lebih banyak variasi dan tantangan dalam suatu pekerjaan, terutama bagi pekerja atau lebih tua dan menyadari bahwa dia telah mencapai puncak karier. (2)

Tingkat kepuasan kerja pada organisasi Polri sering kali terlihat pada ruang lingkup tugasnya, yaitu bidang pembinaan dan operasional. Dalam dua

bidang tugas tersebut terdapat mekanisme pembagian tugas yang berbeda pada organisasi Polri, yaitu antara unsur pengawas dan pembantu pimpinan serta unsur pendukung (bidang pembinaan) yang mengemban tugas administrasi dan staff, sedangkan unsur pelaksana tugas pokok (bidang operasional) lebih kepada tugas-tugas fungsi operasional kepolisian yang bersentuhan langsung dengan masyarakat. Kepuasan kerja adalah salah satu ukuran dari efektivitas organisasi. Kepuasan kerja dapat berarti sebagai tingkat kesenangan yang digunakan pegawai untuk memandang pekerjaannya, tapi juga dapat berarti sebagai tingkat kepuasan hati pegawai dengan atau terhadap pekerjaannya(16).

Faktor stres yang dikenali dalam kategori ini adalah terpusat padat dilihat sejauh mana tenaga kerja dapat terlihat atau berperan serta pada support sosial. Kurangnya peran serta atau partisipasi dalam pengambilan keputusan berhubungan dengan suasana hati dan perilaku negatif. Peningkatan peluang untuk berperan serta menghasilkan peningkatan produktivitas, dan peningkatan taraf dari kesehatan mental dan fisik. (28)

Organisasi sendirilah yang menyebabkan stres. Dengan kompleksitas, aturan yang berlebihan, kebutuhan-kebutuhan dan jaringan yang rumit dalam sebuah organisasi dapat menjadi sumber stres yang potensial. Eka menyatakan bahwa stres yang terjadi pada seseorang akan menyebabkan orang tersebut menjadi lebih tertekan dan mudah marah, kurang santai dan sulit konsentrasi, sulit berpikir logis dan sulit mengambil keputusan, kurang berkomitmen terhadap pekerjaan, mudah lelah, depresi dan cemas, memiliki gangguan tidur

serta mengalami masalah fisik yang serius seperti gangguan pencernaan, sakit jantung, tekanan darah tinggi dan gangguan otot dan tulang. Selain individu, organisasi yang memiliki pekerja yang tidak sehat akan terpengaruh dalam hal performansi serta kemampuan untuk bertahan dalam persaingan yang semakin ketat. Efek stres kerja terhadap organisasi antara lain adalah meningkatkan absenteeism, menurunkan komitmen terhadap pekerjaan, meningkatkan turnover, merusak performansi dan produktivitas kerja, meningkatkan praktik kerja yang tidak aman dan angka kecelakaan, meningkatkan komplain dari klien atau pelanggan, berpengaruh kurang baik terhadap rekrutmen pegawai, meningkatkan pertanggungjawaban dan tindakan hukum oleh karyawan yang mengalami stres serta merusak citra organisasi baik di lingkup pekerja maupun di luar organisasi(16).

Merupakan sumber stres dalam konteks pekerjaan yang berisiko terhadap kesehatan fisik dan mental individu yang mana beberapa pekerjaan dapat menjadi lebih menekan daripada pekerjaan lainnya. Beberapa penelitian terdahulu melaporkan bahwa meningkatnya tekanan terhadap pekerjaan, kurangnya kebebasan, adanya perasaan tidak aman akan masa depan, tugas yang semakin bertambah (overload), adanya konflik dan tuntutan psikologis terhadap pekerjaan serta sistem organisasi dapat menjadi pemicu timbulnya stres di kalangan anggota organisasi, pekerja dan terutama polisi. (16)

Pengalaman bekerja sangat ditentukan oleh lamanya seseorang bekerja. Semakin lama dia bekerja maka semakin banyak pengalaman dalam bekerja. Pengalaman kerja juga mempengaruhi terjadinya kecelakaan kerja

terutama bagi pekerja yang berpengalaman kerja yang sedikit. Tingkat Pendidikan dan Keterampilan Pendidikan seseorang mempengaruhi cara berpikir dalam menghadapi pekerjaan, demikian juga dalam menerima latihan kerja baik praktek maupun teori termasuk diantaranya cara pencegahan ataupun cara menghindari terjadinya kecelakaan kerja. Lama bekerja juga mempengaruhi terjadinya kecelakaan kerja. Hal ini didasarkan pada lamanya seseorang bekerja akan mempengaruhi pengalaman kerjanya (28).

## **5. Rekan Kerja**

Rekan kerja adalah auditor atau sekelompok auditor yang bekerja dalam satu organisasi baik yang bekerja secara individu maupun berkelompok (Ahmadi). Menurut Ahmadi dalam Dwilita karyawan dalam menjalani kehidupannya memiliki dua peran yang dijalani, yaitu sebagai makhluk individu dan sebagai makhluk sosial. Baik sebagai makhluk individu maupun sebagai makhluk sosial, manusia tidak bisa lepas dari kehidupan kelompok, karena dengan kelompoklah manusia dapat tumbuh dan berkembang sebagaimana wajarnya sebagai manusia. Interaksi yang terjadi dalam kelompok didorong oleh faktor-faktor dan kebutuhan yang ingin dipenuhi oleh masing-masing atau bahkan terdapat lebih dari satu kelompok social (29).

Hubungan kerja yang tidak baik terungkap dalam gejala-gejala adanya kepercayaan yang rendah, dan minat yang rendah dalam pemecahan masalah dalam organisasi. Ketidakpercayaan secara positif berhubungan dengan kepausahaan peran yang tinggi, yang mengarah ke komunikasi antar pribadi yang tidak sesuai antara pekerja dan ketegangan psikologikal dalam

bentuk kepuasan pekerjaan yang rendah, penurunan dari kondisi kesehatan, dan rasa diancam oleh atasan dan rekan-rekan kerjanya (28).

## **2.2.8. Polisi**

### **1. Pengertian Polisi**

Menurut Rianegara, polisi berasal dari kata Yunani Politea. Kata ini pada mulanya digunakan untuk menyebut orang yang menjadi warga negara dari kota Athena. Kemudian pengertian itu berkembang menjadi “kota” dan dipakai untuk menyebut “semua usaha kota”, yang disebut juga Polis. Politea atau Polis diartikan sebagai semua usaha dan kegiatan negara, juga termasuk kegiatan keagamaan.

Undang-undang Republik Indonesia nomor 2 tahun 2002 pasal 1, tentang kepolisian Republik Indonesia, menyebutkan bahwa

1. Kepolisian adalah segala hal awal yang berkaitan dengan fungsi dan lembaga polisi sesuai dengan peraturan perundang-undangan.
2. Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia adalah pegawai negeri pada Kepolisian Negara Republik Indonesia

Kepolisian Negara Republik Indonesia dipimpin oleh Kapolri yang dalam pelaksanaan tugasnya bertanggung jawab kepada Presiden sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Polri merupakan alat Negara yang berperan dalam memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, menegakkan hokum serta memberikan perlindungan dan pelayanan kepada masyarakat dalam rangka terpeliharanya kemanan dalam negeri (29).

Kepolisian Negara Republik Indonesia sesuai dengan peraturan perundang-undangan lainnya berwenang :

- a. Memberikan izin dan mengawasi kegiatan keramaian umum dan kegiatan masyarakat lainnya;
- b. Menyelenggarakan registrasi dan identifikasi kendaraan bermotor;
- c. Memberikan surat izin mengemudi kendaraan bermotor;
- d. Menerima pemberitahuan tentang kegiatan politik;
- e. Memberikan izin dan melakukan pengawasan senjata api, bahan peledak, dan senjata tajam;
- f. Memberikan izin operasional dan melakukan pengawasan terhadap badan usaha di bidang jasa pengamanan;
- g. Memberikan petunjuk, mendidik, dan melatih aparat kepolisian khusus dan petugas pengamanan swakarsa dalam bidang teknis kepolisian;
- h. Melakukan kerja sama dengan kepolisian negara lain dalam menyidik dan memberantas kejahatan internasional;
- i. Melakukan pengawasan fungsional kepolisian terhadap orang asing yang berada di wilayah indonesia dengan koordinasi instansi terkait;
- j. Mewakili pemerintah republik indonesia dalam organisasi kepolisian internasional;
- k. Melaksanakan kewenangan lain yang termasuk dalam lingkup tugas kepolisian (29).

## **2. Polisi Lalu Lintas**

Polisi LaluLintas adalah unsur pelaksana yang bertugas menyelenggarakan tugas kepolisian mencakup penjagaan, pengaturan, pengawalan dan patroli, pendidikan masyarakat dan rekayasa lalu lintas, registrasi dan identifikasi

pengemudi atau kendaraan bermotor, penyidikan kecelakaan lalu lintas dan penegakan hukum.

Satlantas menyelenggarakan fungsi:

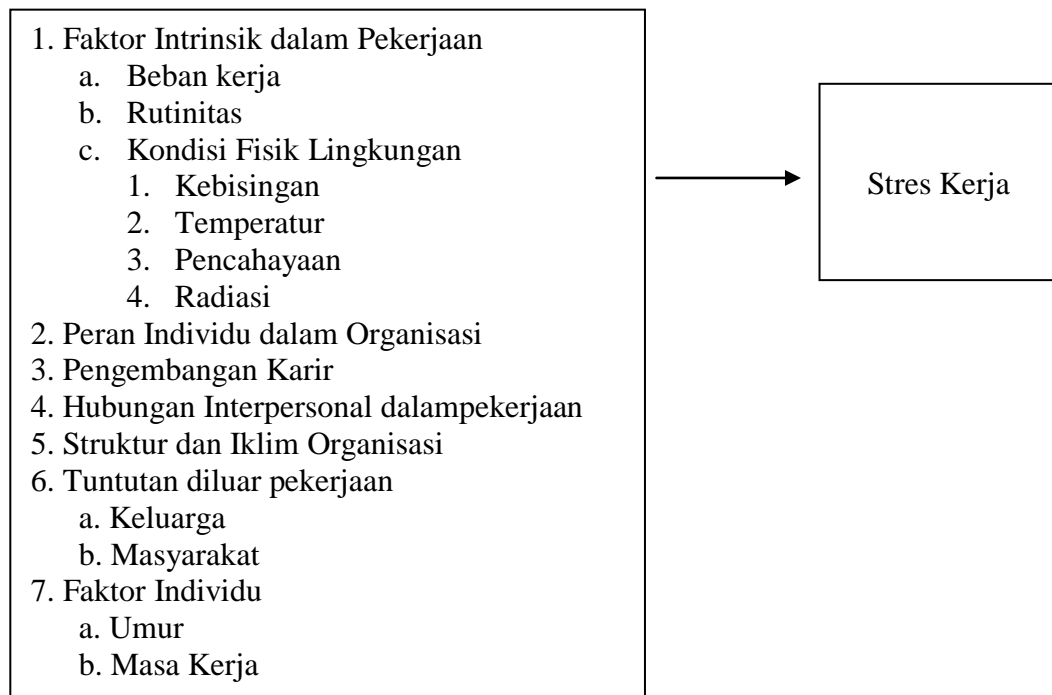
- a. Pembinaan lalu lintas kepolisian;
- b. Pembinaan partisipasi masyarakat melalui kerja sama lintas sektoral, Dikmaslantas, dan pengkajian masalah di bidang lalu lintas;
- c. Pelaksanaan operasi kepolisian bidang lalu lintas dalam rangka penegakan hukum dan keamanan, keselamatan, ketertiban, kelancaran lalu lintas (Kamseltibcarlantas);
- d. Pelayanan administrasi registrasi dan identifikasi kendaraan bermotor serta pengemudi;
- e. Pelaksanaan patroli jalan raya dan penindakan pelanggaran serta penanganan kecelakaan lalu lintas dalam rangka penegakan hukum, serta menjamin Kamseltibcarlantas di jalan raya;
- f. Pengamanan dan penyelamatan masyarakat pengguna jalan; dan
- g. Perawatan dan pemeliharaan peralatan dan kendaraan (8).

#### **2.2.8. Kerangka Teori**

Berdasarkan teori-teori dari para ahli mengenai faktor-faktor penyebab stres kerja adalah Hurrel dalam Munandar bahwa faktor-faktor yang dapat menimbulkan stres di lingkungan pekerjaan dapat bersumber dari beberapa hal yaitu: faktor intristik dalam pekerjaan, peranan dalam organisasi, pengembangan karir karyawan, hubungan dalam pekerjaan dan struktur dan iklim organisasi. Faktor intrinsik dalam pekerjaan meliputi beban kerja, rutinitas, dan kondisi fisik

lingkungan (kebisingan, temperatur/suhu, pencahayaan, dan radiasi). Peranan dalam organisasi merupakan peranan pekerja dalam pengambilan keputusan perusahaan yang berhubungan dengan dirinya. Pengembangan karir. karyawan meliputi adanya promosi dan kepuasan gaji. Hubungan dalam pekerjaan merupakan hubungan antara atasan, bawahan serta rekan sekerja. Struktur dan iklim organisasi merupakan peraturan perusahaan. Teori Hurrel kemudian dimodifikasi oleh Cooper bahwa faktor-faktor lain yang menyebabkan stres kerja adalah tuntutan dari luar pekerjaan dan faktor individu (pekerja). Tuntutan dari luar pekerjaan bersal dari keluarga dan masyarakat.

Sedangkan faktor individu (pekerja) dilihat dari umur dan masa kerja. Menurut Wantoro selain faktor intrinsik yang sudah disebutkan diatas yang termasuk dalam faktor intrinsik pekerjaan adalah lingkungan fisik seperti kebisingan, temperatur, pencahayaan dan radiasi. Maka dapat diperoleh kerangka teori sebagai berikut :



**Gambar 2.1. Kerangka Teori**

### 2.3. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawabannya sifat sementara terhadap permasalahan yang diajukan dalam penelitian. Hipotesis berfungsi untuk menentukan kearah pembuktian, artinya hipotesis ini merupakan pernyataan yang harus dibuktikan.

Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Ada hubungan umur dengan stres kerja pada Polisi Lalu Lintas di Polres Langkat tahun 2019
2. Ada hubungan rutinitas dengan stres kerja pada Polisi Lalu Lintas di Polres Langkat tahun 2019
3. Ada hubungan masa kerja dengan stres kerja pada Polisi Lalu Lintas di Polres Langkat tahun 2019

4. Ada hubungan rekan kerja dengan stres kerja pada Polisi Lalu Lintas di Polres Langkat tahun 2019

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1. Desain Penelitian**

Desain penelitian merupakan bagian penelitian yang berisi uraian-uraian tentang gambaran alur penelitian yang menggambarkan pola pikir peneliti dalam melakukan penelitian yang lazim disebut paradigma penelitian. Pada penelitian ini peneliti menggunakan *survei analitik* yang mencoba menggali bagaimana dan mengapa fenomena itu terjadi.(30). Kemudian melakukan analisis dinamika korelasi antara fenomena, baik antara faktor resiko dan faktor efek. Penelitian ini menggunakan *cross sectional* untuk mempelajari hubungan antara variabel bebas (independen) dan variabel terikat (dependen).

#### **3.2. Lokasi dan Waktu Penelitian**

##### **3.2.1. Lokasi Penelitian**

Lokasi yang dipilih menjadi tempat penelitian adalah Satuan Lalu Lintas Polres Langkat.

##### **3.2.2. Waktu Penelitian**

Peneliti melakukan penelitian mulai dari bulan Januari – Agustus tahun 2019.

#### **3.3. Populasi dan Sampel**

##### **3.3.1. Populasi**

Populasi adalah seluruh objek penelitian atau objek yang diteliti dan memenuhi karakteristik yang ditentukan (31). Populasi dalam penelitian ini adalah

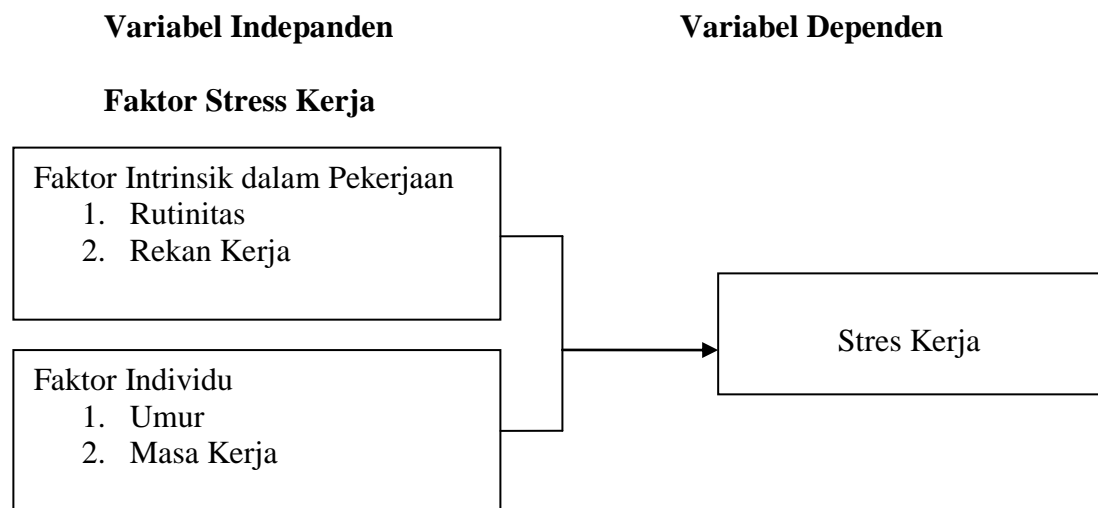
jumlah Polisi Lalu Lintas yang bekerja Sat Lantas Polres Langkat sebanyak 97orang.

### 3.3.2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (31). Teknik Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan total sampling, jadi jumlah sampel dalam penelitian sebanyak 97orang Polisi Lalu Lintas.

### 3.4. Kerangka Konsep

Kerangka konsep adalah alur penelitian yang memperlihatkan variabel-variabel yang mempengaruhi dan yang dipengaruhi.



**Gambar 3.1. Kerangka Konsep**

### **3.5. Definisi Operasional dan Aspek Pengukuran**

#### **3.5.1. Definisi Operasional**

Definisi operasional adalah batasan yang digunakan untuk mendefinisikan variabel-variabel atau faktor-faktor yang mempengaruhi variable.

1. Rutinitas adalah adalah Penilaian responden terhadap pekerjaannya baik yang dilakukan berulang maupun sama sehingga mengalami kebosanan.
2. Rekan kerja membahas mengenai bagaimana membina hubungan yang baik dengan rekan kerja,
3. Umur merupakan lama hidup responden dihitung semenjak lahir sampai dengan penelitian berlangsung.
4. Masa kerja merupakan jangka waktu seseorang yang sudah bekerja dari pertama mulai masuk hingga bekerja. Masa kerja dapat diartikan sebagai sepelehan waktu yang agak lama dimana seseorang tenaga kerja masuk dalam satu wilayah tempat usaha sampai batas tertentu.
5. Stress kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stress pekerjaan ini tampak dari symptom, antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, da tidak rileks, cemas tegang, gugup, tekanan darah meningkat dan mengalami gangguan pencernaan

#### **3.5.2. Aspek Pengukuran**

Aspek pengukuran adalah aturan-aturan yang meliputi cara dan alat ukur (instrumen), hasil pengukuran, kategori, dan skala ukur yang digunakan untuk menilai suatu variabel.

**Table 3.1. Aspek Pengukuran Variabel Independen dan Variabel Dependen**

<b>Variabel Independen</b>	<b>Jumlah Pernyataan</b>	<b>Cara Alat Ukur</b>	<b>Skala Pengukuran</b>	<b>Value</b>	<b>Skala Ukur</b>
Umur	1	Kuesioner	17-25tahun 26- 45 tahun $\geq$ 45 tahun	Remaja Akhir (1) Dewasa Awal (2) Dewasa Akhir (3)	Ordinal
Rutinitas	6	Kuesioner Ya: 1 Tidak : 0 (Max= 6)	0-2 3-4 5-6	Kurang (1) Cukup (2) Baik (3)	Ordinal
Masa Kerja	1	Kuesioner	> 2 Tahun $\leq$ 2 Tahun	Lama (2) Baru (1)	Ordinal
Rekan kerja	3	Kuesioner Ya: 1 Tidak : 0 (Max= 3)	0-2 >3	Kurang (1) Baik (2)	Ordinal
<b>Variabel Dependen</b> Stres Kerja	7	Kuesioner Tidak pernah : 1 Jarang : 2 Sering : 3 Setiap hari : 4 (Max= 21)	21-28 14-20 7-13	Berat (3) Sedang (2) Ringan (1)	Ordinal

### **3.6. Metode Pengumpulan Data**

#### **3.6.1. Jenis Data**

##### **1. Data Primer**

Data primer diperoleh langsung dari subjek penelitian dengan menggunakan alat pengukuran atau pengambilan alat bantu pengambilan data. Kuesioner adalah pernyataan tertulis yang dibuat oleh peneliti berdasarkan konsep teoritis untuk memperoleh informasi dari responden dengan terlebih dahulu dalam memberikan penjelasan singkat tentang kuesioner dan meminta persetujuan dengan responden dalam pengambilan sampel.

##### **2. Data Sekunder**

Pengumpulan data sekunder diperoleh dari data rekam medik yang didapat dari tahun 2014 sampai tahun 2018 yaitu Polisi Lalu Lintas di Polres Langkat.

##### **3. Data Tersier**

Pengumpulan data tersier diperoleh data dari *WHO*, *UNICEF* dan data dari Kemenkes Indonesia.

#### **3.6.2. Teknik Pengumpulan Data**

Teknik Pengumpulan adalah cara yang dilakukan oleh peneliti untuk mengumpulkan data. Ada beberapa teknik pengumpulan Data, satu sama lain punya fungsi yang berbeda. Teknik- teknik yang bisa dipergunakan untuk menggali data adalah: tes, angket atau kuesioner, wawancara atau interview, observasi atau pengamatan, dan telaah dokumen.

### 3.6.3. Uji Validitas dan Reliabilitas

#### a. Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan keandalan atau kesahihan suatu alat ukur dengan kata lain sejauhmana dari kaca mata suatu alat ukur dalam mengukur suatu data. Untuk mengetahui validitas suatu instrumen (dalam kuesioner) dengan cara melakukan korelasi antara skor masing – masing pertanyaan dengan skor totalnya dalam suatu variabel. Teknik korelasi yang digunakan adalah *Pearson Product Moment*, dengan bantuan SPSS (25). Tempat uji validitas pada penelitian ini di Satuan Lalu Lintas Polres Binjai.

Hasil Uji Validitas kuesioner dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

**Tabel 3.2. Hasil Uji Validitas Kuesioner Rutinitas**

<b>Kuesioner Rutinitas</b>	<b>Nilai r<sub>hitung</sub></b>	<b>Nilai r<sub>tabel</sub></b>	<b>Keterangan</b>
Rutinitas 1	0,891	0,632	Valid
Rutinitas 2	0,787	0,632	Valid
Rutinitas 3	0,882	0,632	Valid
Rutinitas 4	0,891	0,632	Valid
Rutinitas 5	0,826	0,632	Valid
Rutinitas 6	0,787	0,632	Valid
Rutinitas 7	0,159	0,632	Tidak Valid

Bedasarkan tabel 3.2. Dari 10 responden dapat diketahui dari 7 kuesioner yang pertanyaan 1,2,3,4,5 dan 6 dapat disimpulkan bahwa dari 7 pernyataan variabel rutinitas valid ada 6 pernyataan sedangkan pernyataan no 7 pernyataan variabel rutinitas tidak valid.

**Tabel 3.3. Hasil Uji Validitas Kuesioner Rekan Kerja**

<b>Kuesioner Rekan Kerja</b>	<b>Nilai r<sub>hitung</sub></b>	<b>Nilai r<sub>tabel</sub></b>	<b>Keterangan</b>
Rekan Kerja 1	0,843	0,632	Valid
Rekan Kerja 2	0,843	0,632	Valid
Rekan Kerja 3	0,709	0,632	Valid

Bedasarkan tabel 3.3. Dari 10 responden menunjukkan bahwa 3 pernyataan dinyatakan valid.

**Tabel 3.4. Hasil Uji Validitas Kuesioner Stres Kerja**

<b>Kuesioner Stres Kerja</b>	<b>Nilai r<sub>hitung</sub></b>	<b>Nilai r<sub>tabel</sub></b>	<b>Keterangan</b>
Stres Kerja 1	0,962	0,632	Valid
Stres Kerja 2	0,360	0,632	Tidak Valid
Stres Kerja 3	0,517	0,632	Tidak Valid
Stres Kerja 4	0,659	0,632	Valid
Stres Kerja 5	0,804	0,632	Valid
Stres Kerja 6	0,962	0,632	Valid
Stres Kerja 7	0,962	0,632	Valid
Stres Kerja 8	0,962	0,632	Valid
Stres Kerja 9	0,962	0,632	Valid
Stres Kerja 10	0,360	0,632	Tidak Valid

Bedasarkan tabel 3.4. Dari 10 responden dapat diketahui jumlah 10 kuesioner yang pernyataan 1,4,5,6,7,8 dan 9 dapat disimpulkan bahwa dari 7 pernyataan variabel Stres Kerja valid sedangkan no 2,3 dan 2 pernyataan variabel stres kerja tidak valid.

#### **b. Uji Reliabilitas**

Setelah semua pernyataan sudah valid, analisis dilanjutkan dengan uji reliabilitas. Kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil. Untuk mengetahui reliabilitas suatu pertanyaan dapat dilakukan dengan bantuan SPSS(25).

**Tabel 3.5. Hasil Uji Reliabilitas**

<b>Variabel</b>	<b>Nilai r<sub>hitung</sub></b>	<b>Nilai r<sub>tabel</sub></b>	<b>Keterangan</b>
Rutinitas	0,812	0,632	Reliabel
Rekan kerja	0,787	0,632	Reliabel
Stres Kerja	0,875	0,632	Reliabel

Berdasarkan tabel 3.5. hasil uji reliabilitas instrument di peroleh hasil bahwa nilai uji Reliabilitas di peroleh  $r_{hitung}$  dari seluruh variabel lebih besar dari nilai  $r_{tabel}$  0,632, sehingga instrumen penelitian dinyatakan reliabel (handal).

### **3.7. Metode Pengolahan Data**

Metode pengolahan data menjelaskan prosedur pengolahan dan analisis data sesuai dengan pendekatan yang dilakukan. Karena penelitian ini menggunakan metode kualitatif, maka metode pengolahan data dilakukan dengan menguraikan data dalam bentuk kalimat teratur, runtun, logis, tidak tumpang tindih, dan efektif sehingga memudahkan pemahaman dan interpretasi data. Diantaranya melalui tahap:

1) *Collecting*

Mengumpulkan data yang berasal dari kuesioner, angket maupun observasi.

2) *Checking*

Dilakukan dengan memeriksa kelengkapan jawaban kuesioner dengan tujuan agar data diolah secara benar sehingga pengolahan data memberikan hasil yang menggambarkan masalah yang diteliti. Bila terdapat kesalahan dan kekeliruan dalam pengumpulan data, diperiksa dan diperbaiki kembali.

3) *Coding*

Data dari kuesioner yang telah diedit dan diberi kode setelah itu mengubah data berbentuk kalimat atau huruf menjadi data angka atau bilangan.

4) *Entering*

Proses pemasukan data kedalam program yaitu komputerisasi.

### 5) *Data Processing*

Semua data yang telah diinput kedalam aplikasi komputer akan diolah sesuai kebutuhan dari penelitian.

## **3.8. Analisis Data**

Analisis data diolah menggunakan komputerisasi dengan langkah-langkah analisa datanya :

### **3.8.1. Analisis Univariat**

Analisis univariat bertujuan untuk menjelaskan atau mendeskripsikan karakteristik setiap variabel penelitian. Pada umumnya dalam analisis ini hanya menghasilkan distribusi frekuensi dan persentase dari setiap variabel.

### **3.8.2. Analisis Bivariat**

Analisis bivariat yang dilakukan terhadap dua variabel yang diduga berhubungan atau berkorelasi. Analisis bivariat digunakan untuk variabel bebas dengan menggunakan uji *chi-square*.

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian**

##### **4.1.1. Sejarah Singkat Polres Langkat**

Sejarah berdirinya Polres Langkat tentu tidak terlepas dari sejarah berdirinya Pemerintahan Kabupaten Langkat. Bermula pada masa awal kemerdekaan Republik Indonesia, Sumatera dipimpin oleh seorang Gubernur yaitu MR. T.M. Hasan, sedangkan Kabupaten Langkat tetap dengan status Keresidenan dengan Asisten Residen-nya atau Kepala Pemerintahannya dijabat oleh Tengku Amir Hamzah, yang kemudian diganti oleh Adnan Nur Lubis dengan sebutan Bupati.

Pada tahun 1947 – 1949, terjadi agresi Militer Belanda I dan II, kemudian Kabupaten Langkat terbagi menjadi 2 (dua) bagian yaitu Pemerintahan Negara Sumatera Timur (NST) yang berkedudukan di Binjai dengan Kepala Pemerintahannya Wan Umaruddin dan Negara Kesatuan Republik Indonesia yang berkedudukan di Pangkalan Brandan, dipimpin oleh Tengku Ubaidulah. Selanjutnya berdasarkan PP No 7 Tahun 1956 secara Administratif Kabupaten Langkat pun ditetapkan menjadi Daerah Otonom yang berhak untuk mengatur rumah tangganya sendiri dengan Kepala Daerahnya (BUPATI) dipegang oleh Netap Bukit.

Mengingat luas Kabupaten Langkat, maka Kabupaten Langkat pun kembali dibagi menjadi 3 (tiga) kewedanan, yaitu :

1. Kewedanan Langkat Hulu berkedudukan di Binjai.

2. Kewedanan Langkat Hilir berkedudukan di Tanjung Pura.
3. Kewedanan Teluk Haru berkedudukan di Pangkalan Brandan.

Pada tahun 1963, wilayah Kewedanan dihapus sedangkan tugas – tugas administratif Pemerintahan langsung dibawah Komandan Bupati dan Assiten Wedana (CAMAT) sebagai perangkat akhir. Pada saat itu Kepolisian Resort Langkat sudah berdiri dan berkedudukan di Binjai.

Dalam perkembangan selanjutnya, Pemerintah Kabupaten Langkat pun dimekarkan menjadi 2, yaitu Pemerintah Kabupaten Langkat dengan Ibukota-nya Stabat dan Pemerintah Kotamadya Binjai dengan Ibukota-nya Binjai.

Sejalan dengan itu, Polres Langkat pun dibagi menjadi 2 yaitu, Polres Binjai dengan Mako Polres berada di Binjai dan Polres Langkat dengan Mako Polres berada di Stabat. Pemisahan itu pun tercatat secara resmi pada tanggal 12 September 2002.

Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (2), Ditlantas menyelenggarakan fungsi:

1. Pembinaan lalu lintas kepolisian;
2. Pembinaan partisipasi masyarakat melalui kerja sama lintas sektoral, Dikmaslantas, dan pengkajian masalah di bidang lalu lintas;
3. Pelaksanaan operasi kepolisian bidang lalu lintas dalam rangka penegakan hukum dan ketertiban lalu lintas;
4. Pembinaan administrasi registrasi dan identifikasi kendaraan bermotor serta pengemudi;

5. pelaksanaan patroli jalan raya dan penindakan pelanggaran serta penanganan kecelakaan lalu lintas dalam rangka penegakan hukum lalu lintas, serta menjamin Kamseltibcarlantas di jalan raya;
6. Pengamanan dan penyelamatan masyarakat pengguna jalan; dan
7. Pengumpulan dan pengolahan data, serta penyajian informasi dan dokumentasi program kegiatan Ditlantas.
8. Ditlantas dipimpin oleh Dirlantas yang bertanggung jawab kepada Kapolda dan dalam pelaksanaan tugas sehari-hari di bawah kendali Wakapolda.

Dirlantas dalam pelaksanaan tugasnya dibantu oleh Wadirlantas yang bertanggung jawab kepada Dirlantas. Ditlantas terdiri dari :

1. Subbagian Perencanaan dan Administrasi (Subbagrenmin);
2. Bagian Pembinaan Operasional (Bagbinopsnal);
3. Subdirektorat Pendidikan Masyarakat dan Rekayasa (Subditdikyasa);
4. Subdirektorat Pembinaan Penegakan Hukum (Subditbingakkum);
5. Subdirektorat registrasi dan Identifikasi (Subditregident);
6. Subdirektorat Keamanan dan Keselamatan (Subditkamsel);
7. Satuan Patroli Jalan Raya (Sat PJR); dan

#### **4.1.2. Visi Dan Misi Polisi Lalu Lintas di Polres Langkat**

##### **a. Visi**

Polantas yang mampu menjadi pelindung, pengayom dan pelayanan masyarakat yang selalu dekat dan bersama-sama dengan masyarakat serta sebagai aparat penegak hukum yang profesional dan proporsional yang selalu menjunjung

tinggi supremasi hukum dan hak azasi manusia memelihara keamanan dan ketertiban dan kelancaran lalu lintas.

**b. Misi Polisi Lalu Lintas:**

1. Memberikan perlindungan, pengayoman dan pelayanan para pemakai jalan sehingga para pemakai jalan aman selama dalam perjalanan dan selamat sampai tujuan.
2. Memberikan bimbingan kepada masyarakat lalu lintas melalui upaya preventif yang dapat meningkatkan kesadaran dan ketaatan serta kepatuhan kepada ketentuan peraturan lalu lintas.
3. Menegakan peraturan lalu lintas secara professional dan proporsional dengan menjunjung tinggi supremasi hukum dan HAM.
4. Memelihara keamanan, ketertiban dan kelancaran lalu lintas dengan memperhatikan norma-norma dan nilai hukum yang berlaku.
5. Meningkatkan upaya konsolidasi ke dalam sebagai upaya menyamakan misi Polisi Lalu Lintas.

**4.2. Hasil Penelitian**

**4.2.1. Analisis Univariat**

**1. Faktor Umur**

**Tabel 4.1. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Umur pada Polisi Lalu Lintas di Polres Langkat Tahun 2019**

No	Umur	Frekuensi (f)	Persentase (%)
1	Remaja Akhir	21	21,6
2	Dewasa Awal	70	72,2
3	Dewasa Akhir	6	6,2
<b>Jumlah</b>		<b>97</b>	<b>100,0</b>

Berdasarkan tabel 4.1. diketahui bahwa dari 97 responden faktor umur dengan kategori remaja akhir sebanyak 21 orang (21,6%), kategori dewasa awal sebanyak 70 orang (72,2%) dan kategori dewasa akhir sebanyak 6 orang (6,2%).

## 2. Faktor Rutinitas

**Tabel 4.2. Distribusi Frekuensi Jawaban Kuesioner tentang Rutinitas pada Polisi Lalu Lintas di Polres Langkat tahun 2019**

No	Pernyataan	Ya		Tidak		Total	
		f	%	f	%	f	%
1	Apakah pekerjaan yang anda lakukan ditempat kerja sehari – hari memeras otak	62	63,9	35	36,1	97	100,0
2	Apakah anda merasa bosan terhadap pekerjaan anda yang berulang-ulang?	57	58,8	40	41,2	97	100,0
3	Apakah anda merasa bosan dengan pekerjaan anda yang terlalu sedikit ?	73	75,3	24	24,7	97	100,0
4	Apakah jam kerja yang anda lakukan sehari- hari terasa berlebihan	59	60,8	38	39,2	97	100,0
5	Apakah jam kerja yang diterapkan terasa memberatkan	65	67,0	32	33,0	97	100,0
6	Apakah tempat kerja sehari hari membuat anda merasa tidak nyaman	59	60,8	38	39,2	97	100,0

Berdasarkan tabel 4.2. dapat dilihat distribusi frekuensi jawaban responden tentang rutinitas menunjukkan bahwa pada pernyataan No.1 sebagian besar responden menjawab “Ya” sebanyak 62 orang (63,9%), pernyataan No.2 sebagian besar responden menjawab “Ya” sebanyak 57 orang (58,8%), pernyataan No.3 sebagian besar responden menjawab jawab “Ya” sebanyak 73 orang (75,3%), pernyataan No.4 sebagian besar responden menjawab jawab “Ya” sebanyak 59 orang (60,8%), pernyataan No.5 sebagian besar responden menjawab

jawab “Ya” sebanyak 65 orang (67,0%), pernyataan No.6 sebagian besar responden menjawab jawab “Ya” sebanyak 59 orang (60,8%).

**Tabel 4.3. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Rutinitas pada Polisi Lalu Lintas di Polres Langkat Berdasarkan Tahun 2019**

No	Rutinitas	f	%
1	Kurang	23	23,7
2	Cukup	25	25,8
3	Baik	49	50,5
<b>Jumlah</b>		<b>97</b>	<b>100,0</b>

Berdasarkan tabel 4.3. diketahui bahwa dari 97 responden faktor rutinitas yang kurang sebanyak 23 orang (23,7%), rutinitas cukup sebanyak 25 orang (25,8%) dan rutinitas kurang sebanyak 49 orang (50,5%).

### 3. Faktor Masa Kerja

**Tabel 4.4. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Masa Kerja pada Polisi Lalu Lintas di Polres Langkat Berdasarkan tahun 2019**

No	Masa Kerja	f	%
1	Lama	81	83,5
2	Baru	16	16,5
<b>Jumlah</b>		<b>97</b>	<b>100,0</b>

Berdasarkan tabel 4.4. diketahui bahwa dari 97 responden faktor masa kerja lama sebanyak 81 orang (83,5%) dan masa kerja baru sebanyak 16 orang (16,5%).

#### 4. Faktor Rekan Kerja

**Tabel 4.5. Distribusi Frekuensi Jawaban Kuesioner tentang Rekan Kerja pada Polisi lalu Lintas di Polres Langkat tahun 2019**

No	Pernyataan	Ya		Tidak		Total	
		f	%	f	%	f	%
1	Apakah selama bekerja hubungan anda dengan atasan baik?	89	91,8	8	8,2	97	100,0
2	Apakah selama bekerja hubungan anda dengan rekan kerja baik?	91	93,8	6	6,2	97	100,0
3	Apakah selama bekerja hubungan anda dengan bawahan baik?	79	91,4	18	18,6	97	100,0

Berdasarkan tabel 4.5. dapat dilihat distribusi frekuensi jawaban responden tentang rekan kerja menunjukkan bahwa pada pernyataan No.1 sebagian besar responden menjawab “Ya” sebanyak 89 orang (91,8%), pernyataan No.2 sebagian besar responden menjawab “Ya” sebanyak 91 orang (93,8%), pernyataan No 3 sebagian besar responden menjawab “Ya” sebanyak 79 orang (91,4%) polisi.

**Tabel 4.6. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Rekan Kerja pada Polisi Lalu Lintas di Polres Langkat Tahun 2019**

No	Rekan Kerja	f	%
1	Kurang	23	23,7
2	Baik	74	76,3
<b>Jumlah</b>		<b>97</b>	<b>100,0</b>

Berdasarkan tabel 4.6. diketahui bahwa dari 97 responden faktor rekan kerja menyatakan kurang sebanyak 23 orang (23,7%), dan rekan kerja menyatakan baik sebanyak 74 orang (76,3%).

## 5. Faktor Stres Kerja

**Tabel 4.7. Distribusi Frekuensi Jawaban Kuesioner tentang Stres Kerja pada Polisi Lalu Lintas di Polres Langkat tahun 2019**

No	Pernyataan	Tidak Pernah		Jarang		Sering		Setiap Hari		Total	
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
1	Jantung berdebar	79	81,2	6	6,2	12	12,4	0	0,0	97	100,0
2	Tidak bisa tidur	5	5,2	23	23,7	65	67,0	4	4,1	97	100,0
3	Rentan terhadap penyakit	62	63,9	8	8,2	27	27,8	0	0,0	97	100,0
4	Sakit perut	11	11,3	14	14,4	72	74,2	0	0,0	97	100,0
5	Hilang nafsu makan	25	25,8	7	7,2	60	61,9	0	0,0	97	100,0
6	Sakit kepala sebelah (migrain)	13	13,4	25	25,8	37	38,1	22	22,7	97	100,0
7	Merasa lelah terus-menerus	79	81,4	18	18,6	0	0,0	0	0,0	97	100,0

Berdasarkan tabel 4.7. dapat dilihat distribusi frekuensi jawaban responden tentang stres kerja menunjukkan bahwa pada pernyataan No.1 sebagian besar responden menjawab “Tidak Pernah” sebanyak 79 orang (81,2%), pernyataan No.2 sebagian besar responden menjawab “Sering” sebanyak 65 orang (67,0%) pernyataan No.3 sebagian besar responden menjawab “Tidak Pernah” sebanyak 62 orang (63,9%), pernyataan No.4 sebagian besar responden menjawab “Sering” sebanyak 72 orang (74,2%), pernyataan No.5 sebagian besar responden menjawab “Sering” sebanyak 60 orang (61,9%), pernyataan No.6 sebagian besar responden menjawab “Sering” sebanyak 37 orang (38,1%), pernyataan No.7 sebagian besar responden menjawab “Tidak Pernah” sebanyak 79 orang (81,4%).

**Tabel 4.8. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Stres Kerja pada Polisi Lalu Lintas di Polres Langkat tahun 2019**

No	Stres Kerja	f	%
1	Berat	8	8,2
2	Sedang	52	53,6
3	Ringan	37	38,1
<b>Jumlah</b>		<b>97</b>	<b>100,0</b>

Berdasarkan tabel 4.4. diketahui bahwa dari 97 responden yang mengalami stres kerja berat sebanyak 8 orang (8,2%), stres kerja sedang sebanyak 52 orang (53,6%), dan stres kerja ringan sebanyak 37 orang (38,1%).

#### 4.2.2. Analisis Bivariat

Analisis bivariat untuk bertujuan untuk mengetahui hubungan antara variabel, Umur, Rutinitas, Masa Kerja, dan Rekan Kerja dengan Stres Kerja pada Polisi Lalu Lintas di Polres Langkat tahun 2019.

#### 1. Hubungan Umur dengan Stres Kerja pada Polisi Lalu Lintas

**Tabel 4.9. Hubungan Umur dengan Stres Kerja pada Polisi Lalu Lintas di Polres Langkat tahun 2019**

No	Umur	Stres Kerja						Total	Nilai <i>p</i>	
		Berat		Sedang		Ringan				
		f	%	f	%	f	%			
1	Remaja Akhir	1	1,0	7	7,2	13	13,4	21	21,6	0,029
2	Dewasa Awal	7	7,2	39	40,2	24	24,7	70	72,2	
3	Dewasa Akhir	0	0,0	6	6,2	0	0,0	6	6,2	
<b>Jumlah</b>		<b>8</b>	<b>52</b>	<b>52</b>	<b>53,6</b>	<b>37</b>	<b>38,1</b>	<b>97</b>	<b>100,0</b>	

Berdasarkan tabel 4.9. diketahui bahwa dari 21 orang (21,6%) yang memiliki umur dengan kategori remaja akhir dengan stres kerja berat sebanyak 1 orang (1,0%) , stres kerja sedang sebanyak 7 orang (7,2%) dan stres kerja ringan sebanyak 13 orang (13,4%). Dari 70 orang (72,2%) polisi yang memiliki umur

kategori dewasa awaldengan stres kerja berat sebanyak 7 orang (7,2%), stres kerja sedang sebanyak 39 orang (40,2%) dan stres kerja ringan sebanyak 24 orang (13,4%). Dari 6 orang (6,2%) yang memiliki umur kategori dewasa akhir dengan stres kerja sedang sebanyak 6 orang (6,2%) polisi, sedangkan polisi yang stres kerja ringan dan stres kerja berat tidak ada yang mengalami stres.

Hasil penelitian menggunakan uji *chi square* dengan tingkat kepercayaan 95% diperoleh nilai  $p = 0,029 < \alpha = 0,05$  maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Artinya ada hubungan umur dengan stres kerja pada Polisi Lalu Lintas di Polres Langkat tahun 2019.

## 2. Hubungan Rutinitas dengan Stres Kerja pada Polisi Lalu Lintas

**Tabel 4.10. Hubungan Rutinitas dengan Stres Kerja pada Polisi Lalu Lintas di Polres Langkat tahun 2019**

No	Rutinitas	Stres Kerja						Total	Nilai <i>p</i>	
		Berat		Sedang		Ringan				
		%	f	%	f	%	f			
1	Baik	5	5,2	29	29,9	15	15,5	49	50,5	0,025
2	Cukup	1	1,0	17	17,5	7	7,2	25	25,8	
3	Kurang	2	1,9	6	6,2	15	15,5	23	23,7	
<b>Jumlah</b>		<b>8</b>	<b>8,2</b>	<b>52</b>	<b>53,6</b>	<b>37</b>	<b>38,2</b>	<b>97</b>	<b>100,0</b>	

Berdasarkan tabel 4.10. diketahui bahwa, dari 49 orang (50,5%) rutinitas yang dilakukan polisi saat bekerja baik dengan stres kerja berat sebanyak 5 orang (5,2%), stres kerja sedang sebanyak 29 orang (29,9%), dan stres kerja ringan sebanyak 15 orang (15,5%). Dari 25 orang (25,8%) rutinitas yang dilakukan polisi saat bekerja cukup dengan stres kerja stres kerja berat sebanyak 1 orang (1,0%), stres kerja sedang sebanyak 17 orang (17,5%) , dan yang mengalami stres kerja ringan sebanyak 7 orang (7,2%). Dari 23 orang (23,7%), rutinitas yang dilakukan polisi saat bekerja kurang dengan stres kerja sedang sebanyak 6 orang

(6,2%), yang mengalami stres kerja berat sebanyak 2 orang (1,9%) stres kerja ringan sebanyak 15 orang (15,5%).

Hasil penelitian data dengan menggunakan uji *chi square* dengan tingkat kepercayaan 95% diperoleh nilai  $p = 0,025 < \alpha = 0,05$  maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Artinya ada hubungan rutinitas dengan stres kerja pada Polisi Lalu Lintas di Polres Langkat tahun 2019.

### 3. Hubungan Masa Kerja dengan Stres Kerja pada Polisi Lalu Lintas

**Tabel 4.11. Hubungan Masa Kerja dengan Stres Kerja pada Polisi Lalu Lintas di Polres Langkat tahun 2019**

No	Masa Kerja	Stres Kerja						Total	Nilai <i>p</i>
		Berat		Sedang		Ringan			
		f	%	f	%	f	%	f	%
1	Lama	7	7,2	46	47,4	28	28,9	81	83,5
2	Baru	1	1,0	6	6,2	9	9,3	16	16,5
	<b>Jumlah</b>	<b>37</b>	<b>38,1</b>	<b>52</b>	<b>53,6</b>	<b>8</b>	<b>38,2</b>	<b>97</b>	<b>100,0</b>

Berdasarkan tabel 4.11. diketahui bahwa, dari 81 orang (83,5%) yang masa kerja lama dengan stres kerja berat sebanyak 7 orang (7,2%), stres kerja sedang sebanyak 46 orang (47,4%), stres kerjaringan sebanyak 28 orang (28,9%). Dari 16 orang (16,5%) yang masa kerja baru dengan stres kerja berat sebanyak 1 orang (1,0 %), stres kerja sedang sebanyak 6 orang (6,2%) stres kerja ringan sebanyak 9 orang (29,9%).

Hasil penelitian menggunakan uji *chi square* dengan tingkat kepercayaan 95% diperoleh nilai  $p = 0,264 > \alpha = 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Artinya tidak ada hubungan masa kerja dengan stres kerja pada Polisi Lalu Lintas di Polres Langkat tahun 2019.

#### 4. Hubungan Rekan Kerja dengan Stres Kerja pada Polisi Lalu Lintas

**Tabel 4.12. Hubungan Rekan Kerja dengan Stres Kerja pada Polisi Lalu Lintas di Polres Langkat tahun 2019**

No	Rekan Kerja	Stres Kerja								Nilai <i>p</i>
		Berat		Sedang		Ringan		Total		
		f	%	f	%	f	%	f	%	
1	Kurang	1	1,0	8	8,2	14	14,4	23	23,7	0,036
2	Baik	7	7,2	44	45,4	23	23,7	74	76,3	
<b>Jumlah</b>		<b>8</b>	<b>8,2</b>	<b>52</b>	<b>53,6</b>	<b>37</b>	<b>38,1</b>	<b>97</b>	<b>100,0</b>	

Berdasarkan tabel 4.12. diketahui bahwa, dari 23 orang (23,7%) polisi, yang rekan kerja kurang dengan stres kerja berat dan 1 orang (0,1 %), stres kerja sedang sebanyak 8 orang (8,2%)stres kerja ringan sebanyak 14 orang (14,4%). Dari 74 orang (76,3%), yang rekan kerja baik dengan stres kerja berat sebanyak 7 orang (7,2 %), stres kerja sedang sebanyak 44 orang (45,4%), stres kerja ringan sebanyak 23 orang (23,7%).

Hasil penelitian menggunakan uji *chi square* dengan tingkat kepercayaan 95% diperoleh nilai  $p = 0,036 < \alpha = 0,05$  maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Artinya ada hubungan rekan kerja dengan stres kerja pada Polisi Lalu Lintas di Polres Langkat tahun 2019.

### 4.3. Pembahasan

#### 4.3.1. Hubungan Umur dengan Stres Kerja

Hasil penelitian menggunakan uji *chi square* dengan tingkat kepercayaan 95% diperoleh nilai  $p = 0,029 < \alpha = 0,05$  maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Artinya ada hubungan umur dengan stres kerja pada Polisi Lalu Lintas di Polres Langkat tahun 2019.

Penelitian sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Bayuwega, dkk, (2017) yang berjudul Faktor-faktor yang Berhubungan dengan Stres Kerja pada Anggota Polisi Satuan Reserse Kriminal Polres Blora. Hasil uji statistik diperoleh hasil bahwa terdapat hubungan antara umur ( $p = 0,003$ ) dengan stres kerja pada anggota polisi satuan reserse kriminal Polres Blora (13).

Penelitian sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Pranomo dkk (2018) yang berjudul Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Stres Kerja Pada Anggota Polisi Satuan Lalu Lintas Polres Metro Bekasi Kota. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan umur ( $p=0,176$ ) dengan stres kerja pada anggota polisi satuan lalu lintas Polres Metro Bekasi Kota (14).

Ada beberapa jenis pekerjaan yang sangat berpengaruh dengan umur, terutama yang berhubungan dengan sistem indera dan kekuatan fisik. Biasanya pekerja yang memiliki umur lebih muda memiliki penglihatan dan pendengaran yang lebih tajam, gerakan yang lebih lincah dan daya tahan tubuh yang lebih kuat. Namun, untuk beberapa jenis pekerjaan lain, faktor umur yang lebih tua, biasanya memiliki pengalaman dan pemahaman bekerja yang lebih banyak. Sehingga pada

jenis pekerjaan tertentu umur dapat menjadi kendala dan dapat memicu terjadinya stress (26).

Masing-masing kita akan bereaksi dengan cara berbeda jika menghadapi ancaman yang biasa menimbulkan stres. Tanda-tanda umum mulainya merasakan stress antara lain: 1. Telapak tangan dan/ atau telapak kaki terasa dingin atau berpeluh, 2. Kepala sering pusing, 1. Merasa pedih di ulu hati, perih dilambung, sampai ingin muntah, 3. Timbul kepanikan, 4. Maunya tidur berkepanjangan atau sebaliknya sukar tidur atau mengalami *insomnia*, 5. Terus –menerus susah berkonsentrasi, 6. Sikap berkeinginan sangat keras hingga *fanatic* bersikap membabi-butu, 7. Menarik diri ataupun menyendiri, 8. Merasakan kelelahan terus-menerus, 9. Tergantung mudah tersinggung dan gampang marah. Berat badan meningkat atau malah terjadi penurunan berat secara signifikan. Hal ini disebabkan karena seseorang berusia lanjut akan merasa cepat lelah dan tidak bergerak dengan gesit ketika melaksanakan tugasnya sehingga mempengaruhi kinerjanya. (3).

Berdasarkan hal tersebut disarankan bagi polisi lalu lintas yang berumur dibawah 40 tahun, diharapkan mampu mengikuti pelatihan dan pendidikan terkait resiko dan bahaya pekerjaan yang merupakan bagian dari kesehatan dan keselamatan di instansi tempat kerjanya, sehingga resiko bahaya psikososial dapat dikurangi. Hal ini dilakukan agar Polisi Lalu Lintas dapat beradaptasi dengan lingkungannya dan mampu mengenali setiap permasalahan yang ada di tempat kerja.

Menurut asumsi penelitian ini kategori umur tua yang mengalami stres berat bisa terjadi karena kondisi fisik yang semakin menurun karena faktor umur sudah tidak seimbang dengan beban kerja yang diterimanya. Kategori umur tua yang mengalami stres ringan bisa diakibatkan oleh kondisi fisik yang sudah tidak kuat namun masih bisa mengedalikan beban kerja yang diterimanya sehingga hanya pemicu terjadinya stress kerja dan diper berat dengan adanya beban kerja yang berat. Namun masa kerja yang mempengaruhi pekerja karena menimbulkan rutinitas dalam bekerja, sehingga pada akhirnya mengalami stres ringan. Stres dalam pekerjaan dapat dicegah timbulnya dan dapat dihadapi tanpa memperoleh dampaknya yang negatif, dimana umur polisi yang dialami dalam penelitian ini adalah pada dewasa awal sehingga umur tersebut masih bisa dapat mengontrol stres pada saat bekerja dan polisi dapat berusaha sendiri untuk mengurangi stresnya saat bekerja.

#### **4.3.2. Hubungan Rutinitas dengan Stres Kerja**

Hasil penelitian menggunakan uji *chi square* dengan tingkat kepercayaan 95% diperoleh nilai  $p = 0,025 < \alpha = 0,05$  maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Artinya ada hubungan rutinitas dengan stres kerja pada Polisi Lalu Lintas di Polres Langkat tahun 2019.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sa'ida yang berjudul Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Stres Kerja pada Staf Administrasi Ruangan di Rsud K.R.M.T. Wongsonegoro Kota Semarang. Dari hasil uji *Chi-Square* antara variabel rutinitas kerja dengan stres kerja diperoleh nilai  $p = 0,020 (< 0,05)$ , sehingga secara statistik dapat diartikan bahwa ada hubungan yang signifikan

antara rutinitas kerja dengan stres kerja pada staf administrasi ruangan di RSUD K.R.M.T. Wongsonegoro Kota Semarang. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Anissa Apsari Zainiyah yang menyatakan bahwa ada hubungan yang signifikan antara rutinitas kerja dengan stres kerja, dengan nilai *p-value* 0,006 (31).

Rutinitas adalah pekerjaan rutin yang berulang-ulang sehingga menimbulkan kejenuhan karena bersifat monoton. Pada pekerjaan yang sederhana dimana banyak terjadi pengulangan gerak akan timbul rasa bosan, rasa monoton. Kebosanan dalam kerja rutin sehari-hari, sebagai hasil dari terlampau sedikitnya tugas yang harus dilakukan, dapat menghasilkan berkurangnya perhatian. Hal ini secara potensial membahayakan jika tenaga kerja gagal untuk bertindak tepat dalam keadaan darurat(5).

Untuk menghadapi stres dengan cara sehat atau harmonis, tentu banyak hal yang dapat dikaji. Dalam menghadapi stres dapat dilakukan dengan tiga strategi, yaitu (1) memperkecil dan mengendalikan sumber-sumber stres, (2) menetralkan dampak ditimbulkan oleh stres, dan (3) meningkatkan daya tahan pribadi (17).

Stres yang berkepanjangan dapat menguras suatu energi bagi orang yang terkenastres. Ketegangan mental dapat seseorang lelah secara fisik. Tentu saja orang sangat berbeda dalam kapasitasnya mengenai ketegangan itu, dan karenanya jumlah pekerja yang dapat mereka tangani sebelum merasa lelah sangat bervariasi. Akan tetapi, penting untuk mengenali batas individu sendiri dan belajar beristirahat. Hal ini menunjukkan bahwa pekerjaan yang monoton memang

dapat memicu kebosanan yang dalam konteks penelitian ini dapat berakibat pada timbulnya stres kerja apabila terjadi secara terus menerus. Hal ini sesuai dengan teori Hurrell dkk yang menyatakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi stres kerja adalah rutinitas. Pada pekerjaan yang sederhana dimana banyak terjadi pengulangan gerak akan timbul rasa bosan atau rasa monoton. Kebosanan dalam pekerjaan rutin sehari-hari, dapat menghasilkan berkurangnya perhatian terhadap pekerjaan(6).

Menurut asumsi penelitian ini rutinitas pekerjaan menjadi salah satu hal yang kadang dapat menyita semua tenaga sebagai polisi, dimana polisi lalu lintas sudah terbiasa menghadapi pekerjaan yang dilakukan sehingga mampu mengendalikan rasa stres. Berdasarkan penelitian yang dilakukan bahwa sebagian besar responden memang mengalami stressor yang sama, tetapi ditanggapi dengan hal-hal yang positif, seperti diluar jam kerja mereka mengobrol di warung kopi, ini salah satu hal positif yang dilakukan responden supaya pekerjaan yang dilakukannya tidak membosankan. Upaya yang dapat dilakukan untuk mencegah terjadinya stres kerja terkait rutinitas pekerjaan salah satunya pola harmonis, yaitu dengan kemampuan mengelola waktu dan kegiatan secara harmonis dan tidak menimbulkan berbagai hambatan. Dengan pola ini, individu mampu mengendalikan berbagai kesibukan dan tantangan dengan cara mengatur waktu secara teratur.

### 4.3.3. Hubungan Masa Kerja dengan Stres Kerja

Hasil penelitian menggunakan uji *chi square* dengan tingkat kepercayaan 95% diperoleh nilai  $p = 0,264 > \alpha = 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Artinya ada hubungan masa kerja dengan stres kerja pada Polisi Lalu Lintas di Polres Langkat tahun 2019.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Aulya yang berjudul faktor-faktor yang berhubungan dengan stres kerja pada polisi lalu lintas di Polres Metro Jakarta Pusat diketahui bahwa rata-rata masa kerja responden yang menyatakan stres berat adalah antara 13 tahun sampai 22 tahun dengan standar deviasi 8,139 tahun. Sehingga berdasarkan hasil uji statistik kruskall wallis diperoleh nilai  $p = 0,313$ , artinya pada alpha 5% menunjukkan tidak ada hubungan antara faktor individu (masa kerja) dengan stres kerja.

Masa kerja dapat mempengaruhi pekerja baik secara positif maupun negatif. Pengaruh positif dimana semakin lama seseorang bekerja maka akan semakin berpengalaman dalam melakukan pekerjaannya. Sebaliknya akan memberikan pengaruh negatif apabila semakin lama bekerja maka akan menimbulkan kelelahan dan kebosanan. Semakin lama seseorang bekerja maka akan semakin banyak seseorang terpapar bahaya yang ditimbulkan oleh lingkungan kerja tersebut. Hal ini dikarenakan polisi lalu lintas yang bekerja di tempat kerja tersebut sudah mampu beradaptasi dengan lingkungannya secara baik (26).

Penelitian ini tidak ada hubungan antara masa kerja dengan stres kerja dalam penelitian ini berdasarkan hasil wawancara bahwa diduga masa kerja yang lama pada polisi lalu lintas menyebabkan mereka sudah mampu beradaptasi

dengan lingkungan sekitar tempat kerjanya sehingga dapat dikatakan bahwa hal ini polisi lalu lintas sudah dapat mengendalikan masalah stres kerjanya secara positif.

Menurut asumsi penelitian ini bahwa masa kerja baru maupun lama dapat menjadi pemicu terjadinya stress kerja dan diperberat dengan adanya beban kerja yang berat. Sedangkan masa kerja baru yang mengalami stress kerja berat disebabkan karena pekerja masih membutuhkan penyesuaian diri dengan lingkungan kerja dan risiko kerja apa yang bisa terjadi. Masa kerja baru maupun lama dapat menjadi pemicu terjadinya stress kerja dan diperberat dengan adanya beban kerja yang berat. Namun masa kerja yang mempengaruhi pekerja karena menimbulkan rutinitas dalam bekerja, sehingga pada akhirnya menimbulkan stress. Rutinitas kerja yang selalu monoton menimbulkan kebosanan disertai dengan lingkungan kerja yang terbatas membuat pekerja menjadi jenuh.

#### **4.3.4. Hubungan Rekan Kerja dengan Stres Kerja**

Hasil penelitian menggunakan uji *chi square* dengan tingkat kepercayaan 95% diperoleh nilai  $p = 0,036 < \alpha = 0,05$  maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak artinya ada hubungan rekan kerja dengan stres kerja pada Polisi Lalu Lintas di Polres Langkat tahun 2019.

Penelitian terdahulu lainnya dilakukan Pusvitasari dkk (2016) yang berjudul Efektivitas Pelatihan Regulasi Emosi Untuk Menurunkan Stres Kerja pada Anggota Reskrim. hasil analisis data menunjukkan bahwa pelatihan regulasi emosi efektif dalam menurunkan stres kerja pada anggota reskrim ( $Z = -2,006$ ,  $p =$

0,045,  $p < 0,05$ ) Individu yang memiliki emosi positif lebih dapat bersikap adaptif terhadap berbagai stresor kehidupan. Berdasarkan hasil lembar kerja reframing yang dikerjakan oleh subjek, menunjukkan bahwa adanya kemampuan subjek dalam mengubah emosi, pikiran dan perilaku yang negatif menjadi lebih positif(15).

Rekan kerja adalah auditor atau sekelompok auditor yang bekerja dalam satu organisasi baik yang bekerja secara individu maupun berkelompok (Ahmadi). Menurut Ahmadi dalam Dwilita karyawan dalam menjalani kehidupannya memiliki dua peran yang dijalani, yaitu sebagai makhluk individu dan sebagai makhluk sosial. Baik sebagai makhluk individu maupun sebagai makhluk sosial, manusia tidak bisa lepas dari kehidupan kelompok, karena dengan kelompoklah manusia dapat tumbuh dan berkembang sebagaimana wajarnya sebagai manusia. Interaksi yang terjadi dalam kelompok didorong oleh faktor-faktor dan kebutuhan yang ingin dipenuhi oleh masing-masing atau bahkan terdapat lebih dari satu kelompok sosial (29).

Menurut asumsi penelitian ini Stres meningkat ketika atasan atau rekan kerja secara sosial menjadi tidak sensitif terhadap kebutuhan orang lain atau merendahkan orang lain dan terlalu kritis terhadap pekerjaan yang dihasilkan oleh orang lain. Selain itu, polisi akan mengalami stres jika ia merasakan tidak dihargai oleh orang lain atau merasa tidak mengalami kemajuan dalam pekerjaannya. Selain tuntutan pekerjaan, hubungan kerja dengan sesama rekan kerja maupun dengan atasan juga menjadi salah satu sumber stres bagi beberapa polisi lalu lintas. Seperti diketahui, hubungan kerja dengan sesama

rekan kerja maupun dengan atasan tidak selamanya berjalan sesuai dengan keinginan. Seringkali muncul salah paham dalam pekerjaan dan akhirnya memunculkan stres.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1. Kesimpulan**

1. Ada hubungan antara Umur dengan Stres Kerja pada Polisi Lalu Lintas di Polres Langkat tahun 2019 dengan  $\alpha=0,05$  nilai  $p = 0,029$ .
2. Ada hubungan antara Rutinitas dengan Stres Kerja pada Polisi Lalu Lintas di Polres Langkat tahun 2019 dengan  $\alpha=0,05$  nilai  $p = 0,025$ .
3. Tidak ada hubungan antara Masa Kerja dengan Stres Kerja pada Polisi Lalu Lintas di Polres Langkat tahun 2019 dengan  $\alpha=0,05$  nilai  $p = 0,264$ .
4. Ada hubungan antara Rekan Kerja dengan Stres Kerja pada Polisi Lalu Lintas di Polres Langkat tahun 2019 dengan  $\alpha=0,05$  nilai  $p = 0,036$ .

#### **5.2. Saran**

Adapun saran dalam penelitian ini adalah :

1. Bagi instansi agar memberikan kesempatan pelatihan dan pendidikan kepada pekerja yang berumur dibawah 45 tahun terkait resiko dan bahayapekerjaan yang merupakan bagian dari kesehatan dan keselamatan di instansi tempat kerjanya, sehingga resiko dan bahaya dalam pekerjaannya dapat dikurangi serta mencegah timbulnya potensi penyakit yang berhubungan dengan stres.
2. Disarankan kepada polisi lalu lintas diharapkan mampu mengikuti pendidikan, sosialisasi terkait resiko dan bahaya yang di timbulkan pada pekerja akibat stres kerja yang merupakan bagian dari kesehatan dan keselamatan kerja di instansi tempat kerja. Sehingga resiko bahaya

psikososial dapat berkurang. Hal ini dilakukan agar polisi lalu lintas dapat beradaptasi dengan lingkungannya dan mampu mengenali setiap permasalahan yang ada di tempat kerja.

3. Disarankan kepada instansi agar memberikan penghargaan bagi polisi lalu lintas yang berprestasi supaya dapat menghasilkan kepuasan kerja dan mencegah timbulnya stress dalam bekerja.
4. Perpustakaan Institut Helvetia Medan Peneliti berharap agar perpustakaan Institut Helvetia Medan terus melengkapi buku-buku bacaan yang dapat dijadikan referensi.
5. Bagi Peneliti selanjutnya Penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan penelitian bagi peneliti selanjutnya, dan peneliti selanjutnya dapat menghubungkan perilaku keluarga dengan variabel yang lain yang belum terungkap dalam penelitian ini sehingga mampu memberikan penelitian yang lebih baik lagi.

## DAFTAR PUSTAKA

1. Leka S, Griffiths T, Organization WH. Work Organisation and Stress: Systematic Problem Approaches For Employers, Managers And Trade Union Representatives. 2013;
2. Ekawarna. Manajemen Konflik Dan Stres. Jakarta Timur; Rineka Cipta. 2018.
3. Palmer S, Cooper C. How To Deal With Stress. Vol. 24. Kogan Page Publishers; 2013.
4. Firly MA. Polisi Lalu Lintas Polda Metro Jaya Satuan Penjagaan Dan Pengaturan (Gatur). Universitas Bhayangkara Jakarta Raya; 2016.
5. Spitzer WJ. Manajemen Stres Insiden Kritis. Buku Pint Pekerja Sos Jilid 2. :164.
6. Dharma Gs. Direktori Online Polres Se-Indonesia. Universitas Airlangga; 2016.
7. Zhao J, Thurman Q. Sources Of Job Satisfaction Among Police Officers: A Test Of Demographic and Work Environment Models. Justice Q. 2014;16(1):153–73.
8. Keputusan Presiden Republik Indonesia. Undang Undang No.2 Tahun 2002 Tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor. 2AD;2.
9. Dodik, Astuti . Stres Kerja pada Anggota Polri Bagian Operasional di Polresta. In: Insight. 2012. P. 37–48.
10. Rahmat D, Yang T, Esa M, Kepolisian K, Republik N. No Title. 2018;
11. Bidang Humas Polres. Profil Sejarah Polres Langkat. In.
12. Yudra FO, Fikri F, Hidayat A. Hubungan Antara Religiusitas Dengan Stres Kerja pada Anggota Brimob Polda Riau. An-Nafs. 2018;12(1):12–21.
13. Bayuwega G, Wahyuni I, Kurniawan B. Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Stres Kerja pada Anggota Polisi Satuan Reserse Kriminal Polres Blora. J Kesehat Masy. 2016;4(4):673–81.
14. Pranomo NM, Jayanti S, Widjasena B. Faktor-Faktor yang Berhubungan Dengan Stres Kerja pada Anggota Polisi Satuan Lalu Lintas Polres Metro Bekasi Kota. J Kesehat Masy. 2018;6(1):636–44.
15. Pusvitasari P, Wahyuningsih H, Astuti YD. Efektivitas Pelatihan Regulasi Emosi Untuk Menurunkan Stres Kerja pada Anggota Reskrim. J Interv Psikol. 2016;8(1):127–45.
16. Cahyono. Appreciative Inquiry Coaching Untuk Menurunkan Stres Kerja. Gadjah Mada J Prof Psychol. 1(2).
17. Anwar. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Jakarta: Rineka Cipta. 2017.
18. Devi Y. Manajemen Stres National Safety Council. Jakarta; Buku Kedokteran 2014.
19. Wijaya C. Perilaku Organisasi. Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan Indonesia; Yogyakarta: Rineka Cipta. 2017.
20. Suparno L. Manajemen Stres Agar Tidak Stres. Jakarta Barat; 2018.
21. Rasmun. Stres, Koping Dan Adaptasi. 2015.

22. Putra H. (Studi Pada Polres Kota Malang, Kabupaten Bondowoso, Dan Kabupaten Situbondo. University Of Muhammadiyah Malang; 2016.
23. Wijono S. Psikologi Industri & Organisasi. Kencana; 2013.
24. Djatmiko R. Keselamatan Dan Kesehatan Kerja. Bandung. Deepublish; 2016.
25. Muhammad I,. Panduan Penyusunan Karya Tulis Ilmiah Bidang Kesehatan. Medan: Citapustaka Media Perintis. 2015;
26. Hambali A. Psikologi Industri Dan Organisasi. Bandung: CV Pustaka Setia. 2015.
27. Sasono E. Mengelola Stres Kerja. J Fokus Ekon. 2004;3(2):305–20.
28. Dani Sucipto. Kesehatan Dan Keselamatan Kerja ( OHS ). Tangerang; 2017.
29. Ahmadi HA. Psikologi Sosial. Jakarta. Rineka Cipta; 2014.
30. Notoatmodjo S. Metodologi Penelitian Kesehatan.Jakarta: Rineka Cipta. 2015.
31. Sa'ida, Nur Ekawati BW. No Title. Fakator yang Berhubungan dengan Stres Kerja pada Staf Adm Ruangan di Rsud KRMT Wongsonegoro Kota Semarang. 2018;6(April):94–102.
32. Aulya D. Faktor-faktor yang Berhubungan dengan Stres Kerja pada Polisi Lalu Lintas Di Polres Metro Jakarta Pusat Bulan April-Agustus Tahun 2013.

## KUESIONER

### FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN STRES KERJA PADA POLISI LALU LINTAS DI POLRES LANGKAT TAHUN 2019

#### Petunjuk pengisian kuesioner!

1. Bacalah pernyataan di bawah inidengan teliti.
2. Jawablah semua pernyataan yang ada dalam kuesioner ini tanpa diskusi dengan orang lain!
3. Pilihlah jawaban yang dianggap paling sesuai dengan pendapat anda, diberi tanda ceklist(√).

Nama :

Umur : tahun

Masa Kerja : tahun

#### A. Rutinitas

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Apakah pekerjaan yang anda lakukan ditempat kerja sehari – hari memeras otak		
2	Apakah anda merasa bosan terhadap pekerjaan anda yang berulang-ulang?		
3	Apakah anda merasa bosan dengan pekerjaan anda yang terlalu sedikit ?		
4	Apakah jam kerja yang anda lakukan sehari- hari terasa berlebihan		
5	Apakah jam kerja yang diterapkan terasa memberatkan		
6	Apakah tempat kerja sehari hari membuat anda merasa tidak nyaman		

7	Apakah anda merasa tertekan dalam melaksanakan pekerjaan sehari- hari		
---	---	--	--

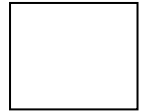
**B. Rekan Kerja**

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Apakah selama bekerja hubungan anda dengan atasan baik?		
2	Apakah selama bekerja hubungan anda dengan rekan kerja baik?		
3	Apakah selama bekerja hubungan anda dengan bawahan baik?		

**C. Stres Kerja**

**Berilah tanda (√) pada kolom indicator perubahan akibat stress kerja dalam 3 bulan terakhir**

No	Pernyataan	TidakPenah	Jarang	Sering	SetiapHari
1	Jantung berdebar				
2	Gemetar				
3	Menggertakan gigi pada saat tidur				
4	Tidak bisa tidur				
5	Rentan terhadap penyakit				
6	Sakit perut				
7	Hilang nafsu makan				
8	Sakit kepala sebelah (migrain)				
9	Merasa lelah terus-menerus				
10	Kehilangan minat dalam berbagai hal				



## KUESIONER

### FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN STRES KERJA PADA POLISI LALU LINTAS DI POLRES LANGKAT TAHUN 2019

#### Petunjuk pengisian kuesioner!

1. Bacalah pernyataan di bawah ini dengan teliti.
2. Jawablah semua pernyataan yang ada dalam kuesioner ini tanpa diskusi dengan orang lain!
3. Pilihlah jawaban yang dianggap paling sesuai dengan pendapat anda, diberi tanda ceklist (√).

Nama :

Umur : tahun

Masa Kerja : tahun

#### A. Rutinitas

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Apakah pekerjaan yang anda lakukan ditempat kerja sehari – hari memeras otak		
2	Apakah anda merasa bosan terhadap pekerjaan anda yang berulang-ulang?		
3	Apakah anda merasa bosan dengan pekerjaan anda yang terlalu sedikit ?		
4	Apakah jam kerja yang anda lakukan sehari- hari terasa berlebihan		
5	Apakah jam kerja yang diterapkan terasa memberatkan		
6	Apakah tempat kerja sehari hari membuat anda merasa tidak nyaman		

## B. Rekan Kerja

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Apakah selama bekerja hubungan anda dengan atasan baik?		
2	Apakah selama bekerja hubungan anda dengan rekan kerja baik?		
3	Apakah selama bekerja hubungan anda dengan bawahan baik?		

## C. Stres Kerja

Berilah tanda (√) pada kolom indicator perubahan akibat stress kerja dalam 3 bulan terakhir

No	Pernyataan	TidakPenah	Jarang	Sering	SetiapHari
1	Jantung berdebar				
2	Tidak bisa tidur				
3	Rentan terhadap penyakit				
4	Sakit perut				
5	Hilang nafsu makan				
6	Sakit kepala sebelah (migrain)				
7	Merasa lelah terus-menerus				

## Lampiran 2

### MASTER DATA UJI VALIDITAS

#### 1. Rutinitas

No	Pernyataan Rutinitas							Total
	Per-1	Per-2	Per-3	Per-4	Per-5	Per-6	Per-7	
1	0	0	1	0	1	0	1	3
2	0	0	0	0	0	0	0	0
3	0	0	0	0	0	0	0	0
4	1	1	1	1	1	1	0	6
5	0	0	0	0	0	0	0	0
6	0	0	0	0	0	0	0	0
7	0	0	0	0	0	0	0	0
8	0	0	0	0	1	1	0	2
9	0	1	0	0	1	0	0	2
10	1	1	1	1	1	1	0	6

#### 2. Rekan Kerja

No	Pernyataan Rekan Kerja			Total
	Per-1	Per-2	Per-3	
1	1	1	1	3
2	1	1	0	2
3	1	1	0	2
4	1	1	0	2
5	0	0	0	0
6	1	1	0	2
7	1	1	0	2
8	1	1	0	2
9	1	1	1	3
10	1	1	1	3



Lampiran 3

**MASTER TABEL**  
**FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN STRES KERJA PADA POLISI LALU LINTAS**  
**DI POLRES LANGKAT TAHUN 2019**

No	Umur	Masa Kerja	Rutinitas						TOT	KAT	an Kerja			TOT	KAT	Stres Kerja							TOT	KAT
			R1	R2	R3	R4	R5	R6	Rutinitas	Rutinitas	K1	K2	K3	Rekan Kerja	Rekan Kerja	S1	S2	S3	S4	S5	S6	S7	Stres Kerja	Stres Kerja
1	2	2	1	1	1	1	1	1	6	3	1	1	1	3	2	1	3	1	3	3	3	1	15	2
2	2	2	0	1	1	0	0	1	3	2	1	0	0	1	1	1	2	2	3	2	2	1	13	1
3	2	2	1	1	1	1	1	0	5	3	0	0	0	0	1	1	2	1	1	2	2	1	10	1
4	2	2	1	1	1	1	1	1	6	3	1	1	1	3	2	1	3	1	3	2	3	1	14	2
5	2	2	1	1	1	1	1	1	6	3	1	1	1	3	2	1	3	1	3	1	3	1	13	1
6	2	2	0	1	0	0	0	0	1	1	1	1	0	2	1	1	2	1	1	1	2	1	9	1
7	1	1	0	1	1	1	1	1	5	3	1	1	1	3	2	1	3	1	3	1	3	1	13	1
8	2	2	1	0	1	1	1	1	5	3	1	1	1	3	2	3	3	3	3	4	2	21	3	
9	1	1	0	0	1	0	0	0	1	1	1	1	0	2	1	1	2	1	1	1	2	1	9	1
10	2	2	1	0	1	1	1	0	4	2	1	1	1	3	2	1	2	2	3	1	2	1	12	1
11	2	2	1	0	0	0	1	0	2	1	1	1	1	3	2	1	3	1	3	1	3	1	13	1
12	2	2	1	0	1	1	0	0	3	2	1	1	1	3	2	1	2	2	3	1	2	1	12	1
13	2	2	1	0	1	1	1	0	4	2	1	1	1	3	2	3	3	3	3	4	2	21	3	
14	1	1	0	0	1	0	0	0	1	1	1	1	0	2	1	1	2	1	1	1	2	2	10	1
15	2	2	1	0	1	1	1	1	5	3	1	1	1	3	2	1	3	1	2	1	3	1	12	1
16	2	2	1	0	1	1	1	1	5	3	1	1	1	3	2	1	2	1	2	1	3	1	11	1
17	2	2	0	1	1	1	0	0	3	2	1	1	1	3	2	2	3	1	2	3	3	1	15	2
18	1	1	1	0	0	0	0	0	1	1	1	1	0	2	1	3	3	3	3	4	1	20	2	
19	2	2	1	1	1	1	1	1	6	3	1	1	1	3	2	3	3	3	3	4	2	21	3	
20	2	2	1	1	1	1	1	1	6	3	1	1	1	3	2	3	3	1	3	3	3	1	17	2
21	2	2	1	1	1	1	1	1	6	3	1	1	1	3	2	3	3	3	3	4	4	2	22	3
22	2	2	1	1	1	1	1	1	6	3	1	1	1	3	2	1	3	1	3	3	3	1	15	2
23	2	2	0	1	1	1	1	0	4	2	1	1	1	3	2	1	2	1	3	3	3	1	14	2
24	1	1	1	1	0	0	0	0	2	1	1	1	1	3	2	1	3	1	3	3	3	2	16	2
25	2	2	1	1	1	1	1	1	6	3	1	1	0	2	1	1	2	1	1	3	2	2	12	1
26	2	2	1	1	1	1	1	1	6	3	1	1	1	3	2	1	3	3	3	1	1	2	14	2
27	2	2	1	1	1	1	0	0	4	2	1	1	1	3	2	1	3	1	3	3	3	1	15	2
28	2	2	1	1	1	1	1	1	6	3	1	1	1	3	2	1	3	3	3	4	2	19	2	
29	3	2	1	1	1	1	1	1	6	3	1	1	1	3	2	1	3	3	3	4	2	19	2	
30	2	2	1	0	1	1	1	1	5	3	1	1	1	3	2	1	1	1	1	1	1	1	7	1
31	2	2	1	1	1	1	1	1	6	3	1	1	1	3	2	1	3	1	3	3	3	1	15	2
32	2	2	1	1	1	0	0	0	3	2	1	1	0	2	1	1	3	1	3	3	1	1	13	1
33	2	2	0	1	1	1	1	0	4	2	1	1	1	3	2	1	4	1	3	3	3	1	16	2
34	1	2	1	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	3	2	1	3	1	3	3	3	1	15	2
35	2	2	1	1	1	1	1	1	6	3	1	1	1	3	2	1	3	1	3	3	3	1	15	2
36	2	2	1	1	1	1	1	1	6	3	1	1	1	3	2	1	3	3	3	4	1	18	2	

40	1	2	1	0	1	0	0	0	2	1	1	1	0	2	1	3	1	3	3	1	1	13	1	
41	2	2	0	0	1	1	1	1	4	2	1	1	1	3	2	1	2	1	3	3	3	1	14	2
42	2	2	1	1	1	1	1	1	6	3	1	1	1	3	2	1	4	2	3	3	3	1	17	2
43	2	2	1	1	1	1	1	1	6	3	1	1	1	3	2	3	3	3	3	3	4	1	20	2
44	2	2	1	1	1	1	1	1	6	3	1	1	1	3	2	3	3	3	3	3	4	1	20	2
45	2	2	0	0	1	1	1	0	3	2	1	1	0	2	1	2	1	3	4	3	1	15	2	
46	2	2	1	1	1	1	1	1	6	3	1	1	1	3	2	3	3	3	3	3	4	2	21	3
47	2	2	1	1	1	0	0	0	3	2	1	1	1	3	2	1	3	1	3	4	3	1	16	2
48	2	2	1	1	1	1	1	1	6	3	1	1	1	3	2	1	3	1	3	3	3	1	15	2
49	2	2	1	1	0	1	1	1	5	3	1	1	1	3	2	1	3	3	3	3	4	1	18	2
50	2	2	1	1	1	1	1	1	6	3	1	1	1	3	2	1	3	1	2	1	2	1	11	1
51	1	1	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	3	2	1	2	1	3	1	1	1	10	1
52	3	2	1	1	1	1	1	1	6	3	1	1	1	3	2	1	4	1	3	1	3	1	14	2
53	2	2	1	1	1	1	1	1	6	3	1	1	1	3	2	1	3	3	3	3	4	1	18	2
54	3	2	1	1	1	1	1	1	6	3	1	1	1	3	2	1	2	1	3	3	3	1	14	2
55	1	1	0	1	0	0	0	0	1	1	1	1	1	3	2	2	3	1	3	3	3	1	16	2
56	2	2	1	1	1	1	1	1	6	3	1	1	1	3	2	1	3	1	2	2	2	1	12	1
57	2	2	1	1	1	1	1	0	5	3	1	1	0	2	1	1	3	1	3	4	3	1	16	2
58	2	2	1	1	1	0	0	0	3	2	1	1	1	3	2	1	3	2	3	3	3	1	16	2
59	2	2	0	0	1	0	1	1	3	2	1	1	1	3	2	1	3	2	2	2	2	1	13	1
60	2	2	1	1	1	0	1	1	5	3	1	1	1	3	2	1	3	1	3	3	3	1	15	2
61	1	1	1	1	1	0	1	1	5	3	1	1	1	3	2	1	3	1	3	3	3	1	15	2
62	2	2	1	1	1	0	1	1	5	3	1	1	1	3	2	3	3	3	3	3	4	2	21	3
63	2	2	1	1	0	0	1	1	4	2	1	1	1	3	2	1	3	3	3	3	4	1	18	2
64	3	2	1	1	1	0	1	1	5	3	1	1	1	3	2	1	3	1	3	3	3	1	15	2
65	2	2	1	1	0	0	1	1	4	2	1	1	1	3	2	1	3	3	3	3	4	1	18	2
66	2	2	1	1	1	0	1	1	5	3	1	1	1	3	2	1	3	1	2	3	2	1	13	1
67	2	2	1	1	1	0	0	0	3	2	1	1	1	3	2	1	3	1	3	3	2	1	14	2
68	2	2	0	1	1	0	1	0	3	2	1	1	1	3	2	1	3	1	3	3	3	1	15	2
69	2	2	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	3	2	3	3	3	3	3	4	2	21	3
70	1	1	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	3	2	1	2	1	3	2	2	1	12	1
71	2	2	0	1	1	1	1	1	5	3	1	1	1	3	2	2	3	1	2	1	1	1	11	1
72	2	2	1	0	1	1	1	1	5	3	1	1	1	3	2	1	3	3	2	1	1	1	12	1
73	2	2	0	1	1	1	1	1	5	3	1	1	1	3	2	2	3	1	2	1	1	1	11	1
74	2	2	1	0	1	1	1	1	5	3	1	1	1	3	2	2	3	3	2	1	1	1	13	1
75	2	2	0	1	1	1	1	1	5	3	1	1	1	3	2	2	3	1	2	1	1	1	11	1
76	2	2	1	0	1	1	1	1	5	3	1	1	1	3	2	1	3	3	3	1	1	2	14	2
77	1	2	0	0	1	0	0	0	1	1	1	1	1	3	2	1	2	1	1	3	2	1	11	1
78	2	2	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	3	2	1	2	1	3	1	1	1	10	1
79	1	2	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	1	1	1	2	1	3	2	2	1	12	1
80	3	2	0	1	1	1	1	1	5	3	1	1	0	2	1	1	3	1	3	3	3	1	15	2
81	2	2	1	0	1	1	1	1	5	3	0	1	0	1	1	1	3	3	3	3	4	2	19	2
82	1	1	0	0	1	0	0	0	1	1	0	0	1	1	1	1	2	1	1	3	2	1	11	1
83	1	1	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	1	1	1	2	2	3	3	2	1	14	2
84	2	2	0	1	1	1	1	1	5	3	1	1	1	3	2	1	3	1	3	3	3	1	15	2
85	2	2	1	0	1	1	1	1	5	3	1	1	1	3	2	1	3	3	3	3	4	1	18	2
86	1	2	0	0	1	0	0	0	1	1	0	1	1	2	1	1	2	1	1	3	2	1	11	1

87	1	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	1	2	1	3	3	3	3	3	4	2	21	3
88	2	2	0	1	0	1	1	1	4	2	1	1	1	3	2	1	1	1	3	1	3	1	11	1
89	2	2	1	0	1	0	1	1	4	2	1	1	1	3	2	1	1	1	3	3	3	1	13	1
90	1	1	0	0	0	0	1	0	1	1	0	0	0	0	1	1	1	1	2	1	1	1	8	1
91	3	2	0	1	1	1	1	1	5	3	1	1	0	2	1	1	3	3	3	3	4	2	19	2
92	2	2	1	0	0	1	1	1	4	2	1	1	1	3	2	1	3	3	2	3	2	1	15	2
93	1	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	8	1
94	2	2	0	1	0	1	1	1	4	2	1	1	1	3	2	1	3	1	3	3	3	1	15	2
95	2	2	1	0	0	1	1	1	4	2	1	1	1	3	2	1	3	3	3	3	4	2	19	2
96	1	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	1	2	1	1	2	1	1	3	2	1	11	1
97	1	1	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	0	2	1	1	2	2	3	3	2	1	14	2
<b>Keterangan</b>		<b>Kategori rutinitas</b>							<b>Kategori Rekan Kerja</b>						<b>Kategori Stres Kerja</b>									
0= Tidak		3 = Baik							1 = Kurang						1 = Ringan									
1 = Ya		2 = Cukup							2 = Baik						2 = Sedang									
		1 = Kurang													3 = Berat									

## Lampiran 4

### OUTPUT HASIL UJI VALIDITAS

#### 1. Rekan Kerja

##### Correlations

		Leb X Ke 1	Leb X Ke 2	Leb X Ke 3	Tot_Rekan_K erja
Leb X Ke 1	Pearson Correlation	1	1.000**	.218	.843**
	Sig. (2-Tailed)		.000	.545	.002
	N	10	10	10	10
Leb X Ke 2	Pearson Correlation	1.000**	1	.218	.843**
	Sig. (2-Tailed)	.000		.545	.002
	N	10	10	10	10
Leb X Ke 3	Pearson Correlation	.218	.218	1	.709*
	Sig. (2-Tailed)	.545	.545		.022
	N	10	10	10	10
Tot_Rekan_Kerja	Pearson Correlation	.843**	.843**	.709*	1
	Sig. (2-Tailed)	.002	.002	.022	
	N	10	10	10	10

\*\* . Correlation Is Significant At The 0.01 Level (2-Tailed).

\* . Correlation Is Significant At The 0.05 Level (2-Tailed).

#### Reliability

##### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N Of Items
.812	4

## 2. Rutinitas

### Correlations

		Leb X Ke 1	Leb X Ke 2	Leb X Ke 3	Leb X Ke 4	Leb X Ke 5	Leb X Ke 6	Leb X Ke 7	Tot_Rutinitas
Leb X Ke 1	Pearson Correlation	1	.764*	.764*	1.000**	.500	.764*	-.167	.891**
	Sig. (2-Tailed)		.010	.010	.000	.141	.010	.645	.001
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
Leb X Ke 2	Pearson Correlation	.764*	1	.524	.764*	.655*	.524	-.218	.787**
	Sig. (2-Tailed)	.010		.120	.010	.040	.120	.545	.007
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
Leb X Ke 3	Pearson Correlation	.764*	.524	1	.764*	.655*	.524	.509	.882**
	Sig. (2-Tailed)	.010	.120		.010	.040	.120	.133	.001
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
Leb X Ke 4	Pearson Correlation	1.000**	.764*	.764*	1	.500	.764*	-.167	.891**
	Sig. (2-Tailed)	.000	.010	.010		.141	.010	.645	.001
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
Leb X Ke 5	Pearson Correlation	.500	.655*	.655*	.500	1	.655*	.333	.826**
	Sig. (2-Tailed)	.141	.040	.040	.141		.040	.347	.003
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
Leb X Ke 6	Pearson Correlation	.764*	.524	.524	.764*	.655*	1	-.218	.787**
	Sig. (2-Tailed)	.010	.120	.120	.010	.040		.545	.007
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
Leb X Ke 7	Pearson Correlation	-.167	-.218	.509	-.167	.333	-.218	1	.159
	Sig. (2-Tailed)	.645	.545	.133	.645	.347	.545		.660

	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10
Tot_Rutinitas	Pearson Correlation	.891*	.787*	.882*	.891*	.826**	.787**	.159		1
	Sig. (2-Tailed)	.001	.007	.001	.001	.003	.007	.660		
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10

\*. Correlation Is Significant At The 0.05 Level (2-Tailed).

\*\* . Correlation Is Significant At The 0.01 Level (2-Tailed).

### Reliability

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N Of Items
.787	8

### 3. Stres Kerja

#### Correlations

		Leb X Ke 1	Leb X Ke 2	Leb X Ke 3	Leb X Ke 4	Leb X Ke 5	Leb X Ke 6	Leb X Ke 7	Leb X Ke 8	Leb X Ke 9	Leb X Ke 10	Tot_Str es_Kerj a
Leb X Ke 1	Pearson Correlation	1	.218	.488	.524	.802**	1.000**	1.000*	1.000*	1.000*	.218	.962**
	Sig. (2-Tailed)		.545	.153	.120	.005	.000	.000	.000	.000	.545	.000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
Leb X Ke 2	Pearson Correlation	.218	1	-.149	.218	.408	.218	.218	.218	.218	.200	.360
	Sig. (2-Tailed)	.545		.681	.545	.242	.545	.545	.545	.545	.580	.306
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
Leb X Ke 3	Pearson Correlation	.488	-.149	1	.163	.304	.488	.488	.488	.488	-.149	.517
	Sig. (2-Tailed)	.153	.681		.653	.393	.153	.153	.153	.153	.681	.126
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
Leb X Ke 4	Pearson Correlation	.524	.218	.163	1	.356	.524	.524	.524	.524	.655*	.659*
	Sig. (2-Tailed)	.120	.545	.653		.312	.120	.120	.120	.120	.040	.038

	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
Leb X Ke 5	Pearson Correlation	.802**	.408	.304	.356	1	.802*	.802**	.802**	.802**	.000	.804**
	Sig. (2- Tailed)	.005	.242	.393	.312		.005	.005	.005	.005	1.000	.005
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
Leb X Ke 6	Pearson Correlation	1.000**	.218	.488	.524	.802**	1	1.000*	1.000**	1.000*	.218	.962**
	Sig. (2- Tailed)	.000	.545	.153	.120	.005		.000	.000	.000	.545	.000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
Leb X Ke 7	Pearson Correlation	1.000**	.218	.488	.524	.802**	1.000**	1	1.000**	1.000*	.218	.962**
	Sig. (2- Tailed)	.000	.545	.153	.120	.005	.000		.000	.000	.545	.000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
Leb X Ke 8	Pearson Correlation	1.000**	.218	.488	.524	.802**	1.000**	1.000*	1	1.000*	.218	.962**
	Sig. (2- Tailed)	.000	.545	.153	.120	.005	.000	.000		.000	.545	.000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
Leb X Ke 9	Pearson Correlation	1.000**	.218	.488	.524	.802**	1.000**	1.000*	1.000**	1	.218	.962**
	Sig. (2- Tailed)	.000	.545	.153	.120	.005	.000	.000	.000		.545	.000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
Leb X Ke 10	Pearson Correlation	.218	.200	-.149	.655*	.000	.218	.218	.218	.218	1	.360
	Sig. (2- Tailed)	.545	.580	.681	.040	1.000	.545	.545	.545	.545		.306
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
Tot_Stre s_Kerja	Pearson Correlation	.962**	.360	.517	.659*	.804**	.962*	.962**	.962**	.962**	.360	1
	Sig. (2- Tailed)	.000	.306	.126	.038	.005	.000	.000	.000	.000	.306	
	N	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10

\*\* . Correlation Is Significant At The 0.01 Level (2-Tailed).

\* . Correlation Is Significant At The 0.05 Level (2-Tailed).

## Reliability

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N Of Items
.773	11

**Lampiran 5****OUTPUT HASIL PENELITIAN  
HASI SPSS****1. ANALISI UNUVARIAT****a. Umur**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Masa Remaja Akhir (17-25 Tahun)	21	21.6	21.6	21.6
Masa Dewasa Awal (26-45 Tahun)	70	72.2	72.2	93.8
Masa Dewasa Akhir (>45 Tahun)	6	6.2	6.2	100.0
Total	97	100.0	100.0	

**b. Rutinitas****Kat\_Rutinitas**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KURANG	23	23.7	23.7	23.7
CUKUP	25	25.8	25.8	49.5
BAIK	49	50.5	50.5	100.0
Total	97	100.0	100.0	

**c. Masa\_kerja**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid < 2TAHUN (BARU)	16	16.5	16.5	16.5
>2 TAHUN (LAMA)	81	83.5	83.5	100.0
Total	97	100.0	100.0	

**d. Rekan\_Kerja**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KURANG	23	23.7	23.7	23.7
BAIK	74	76.3	76.3	100.0
Total	97	100.0	100.0	

**e. Setre\_Kerja**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid RINGAN	37	38.1	38.1	38.1
SEDANG	52	53.6	53.6	91.8
BERAT	8	8.2	8.2	100.0
Total	97	100.0	100.0	

2. Analisis Bivariat

a. Rutinitas dengan stress kerja

**Crosstab**

			KAT_SETRES			Total
			Ringan	Sedang	Berat	
Kat_Rutinitas	Kurang	Count	15	6	2	23
		% Of Total	15.5%	6.2%	2.1%	23.7%
	CUKUP	Count	7	17	1	25
		% Of Total	7.2%	17.5%	1.0%	25.8%
	BAIK	Count	15	29	5	49
		% Of Total	15.5%	29.9%	5.2%	50.5%
Total		Count	37	52	8	97
		% Of Total	38.1%	53.6%	8.2%	100.0%

### Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	11.102 <sup>a</sup>	4	.025
Likelihood Ratio	11.237	4	.024
Linear-by-Linear Association	4.716	1	.030
N of Valid Cases	97		

a. 3 cells (33.3%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 1.90.

### b. Rekan kerja dengan stress kerja

#### Crosstab

			KAT_SETRES			Total
			RINGAN	SEDANG	BERAT	
Umur	Masa Remaja Akhir (17-25 Tahun)	Count	13	7	1	21
		% Of Total	13.4%	7.2%	1.0%	21.6%
	MASA DEWASA AWAL (26- 45 Tahun)	Count	24	39	7	70
		% Of Total	24.7%	40.2%	7.2%	72.2%
	MASA DEWASA AKHIR (> 45 TAHUN)	Count	0	6	0	6
		% Of Total	.0%	6.2%	.0%	6.2%
Total		Count	37	52	8	97
		% Of Total	38.1%	53.6%	8.2%	100.0%

### Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	10.812 <sup>a</sup>	4	.029
Likelihood Ratio	12.905	4	.012
Linear-by-Linear Association	6.047	1	.014
N of Valid Cases	97		

a. 4 cells (44.4%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .49.

### c. Umur dengan stress kerja

#### Crosstab

			KAT_SETRES			Total
			RINGAN	SEDANG	BERAT	
Masa_kerja	< 2TAHUN (BARU)	Count	9	6	1	16
		% of Total	9.3%	6.2%	1.0%	16.5%
	>2 TAHUN (LAMA)	Count	28	46	7	81
		% of Total	28.9%	47.4%	7.2%	83.5%
Total		Count	37	52	8	97
		% of Total	38.1%	53.6%	8.2%	100.0%

### Chi-Square Tests

	Value	Df	Asymp. Sig. (2-Sided)
Pearson Chi-Square	2.667 <sup>a</sup>	2	.264
Likelihood Ratio	2.594	2	.273
Linear-By-Linear Association	2.046	1	.153
N of Valid Cases	97		

a. 1 cells (16.7%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 1.32.

d. Masa kerja dengan stress kerja

**Crosstab**

			KAT_SETRES			Total
			Ringan	Sedang	Berat	
Kat_Rekan_Kerja	Kurang	Count	14	8	1	23
		% Of Total	14.4%	8.2%	1.0%	23.7%
	Baik	Count	23	44	7	74
		% Of Total	23.7%	45.4%	7.2%	76.3%
Total		Count	37	52	8	97
		% Of Total	38.1%	53.6%	8.2%	100.0%

**Chi-Square Tests**

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	6.631 <sup>a</sup>	2	.036
Likelihood Ratio	6.500	2	.039
Linear-by-Linear Association	5.647	1	.017
N of Valid Cases	97		

a. 1 cells (16.7%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 1.90.

mpiran 6: Lembar Persetujuan Perbaikan Skripsi (Revisi)



## INSTITUT KESEHATAN HELVETIA

### Fakultas Kesehatan Masyarakat

WORLD CLASS UNIVERSITY (ACCREDITED BY: WEBOMETRICS - SPAIN) <http://helvetia.ac.id>  
Tel: (061) 42084606 | e-mail: [info@helvetia.ac.id](mailto:info@helvetia.ac.id) | Wa: 08126025000 | Line id: instituthelvetia

#### LEMBAR PERSETUJUAN PERBAIKAN (REVISI)

Identitas Mahasiswa :


Nama : LISDA SARI  
NIM : 1702022108  
Program Studi : KESEHATAN MASYARAKAT / S-1  
Judul : FAKTOR YANG BERTHUBUNGAN DENGAN STRES KERJA PADA POLISI LALU LINTAS DI POLRES LANGKAT TAHUN 2019  
Tanggal Ujian : 24 Agustus 2019  
Sebelumnya : .....

Telah dilakukan perbaikan oleh mahasiswa sesuai dengan saran dosen pembimbing. Oleh karenanya mahasiswa tersebut diatas diperkenankan untuk melanjutkan pada tahap berikutnya yaitu: ~~REVISI (JILID LUX\*)~~ Coret yang tidak perlu.

No Nama Pembimbing 1 dan 2  
1. NUR AINI, S.Pd., M.Kes.  
2. DIAN MAYA SARI SIREGAR, S.K.M, M.Kes.

Tanggal Disetujui Tanda Tangan

14 Sept 2019  
17/8/19

  
17/08/19

Medan, .....



Catatan:

- Lembar persetujuan revisi dibawa setiap konsul revisi.
- Print warna menggunakan kertas A4 (Rangkap 1).
- Tanda \*) silahkan dicoret yang tidak perlu.
- Isi tanggal ujian, tanggal disetujui, dan ditandatangani oleh pembimbing bila disetujui.



INSTITUT KESEHATAN HELVETIA

Fakultas Kesehatan Masyarakat

**INSTITUT KESEHATAN HELVETIA**

**Fakultas Kesehatan Masyarakat**

WORLD CLASS UNIVERSITY (ACCREDITED BY: WEBOMETRICS - SPAIN) <http://helvetia.ac.id>  
Tel: (061) 42084606 | e-mail: [info@helvetia.ac.id](mailto:info@helvetia.ac.id) | Wa: 08126025000 | Line id: instituthelvetia

Nomor : 382/EXT/DKN/PLM/IKH/II/2019.

Lampiran :

Hal : Permohonan Survei Awal

Kepada Yth,  
Pimpinan  
di-Tempat

Dengan hormat,

Bersama ini datang menghadap, mahasiswa Program Studi S-1 KESEHATAN MASYARAKAT di INSTITUTE KESEHATAN HELVETIA:

Nama : LISDA SARI

NPM : 1702022108

Yang bermaksud akan mengadakan survei/ wawancara/ menyebar angket/ observasi, dalam rangka memenuhi kewajiban tugas-tugas dalam melakukan/ menyelesaikan studi pada Program Studi S-1 KESEHATAN MASYARAKAT di INSTITUTE KESEHATAN HELVETIA.

Sehubungan dengan ini kami sangat mengharapkan bantuannya, agar dapat memberikan keterangan-keterangan, brosur-brosur, buku-buku, dan penjelasan lainnya yang akan digunakan dalam rangka menyusun Skripsi dengan judul:

**FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN STRES KERJA PADA POLISI LALU LINTAS DI POLRES LANGKAT TAHUN 2019**

Segala bahan dan keterangan yang diperoleh akan digunakan semata-mata demi perkembangan Ilmu Pengetahuan dan tidak akan diumumkan atau diberitahukan pada pihak lain. Selanjutnya setelah mahasiswa bersangkutan yang akan menyelesaikan peninjauan/ riset/ wawancara, kami akan menyerahkan 1 (satu) eksemplar Skripsi yang dibuat mahasiswa kami.

Atas bantuan dan kerja sama yang baik, Kami ucapkan terima kasih.

Medan, 16 Februari 2019

Hormat Kami,

DEKAN FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT  
INSTITUTE KESEHATAN HELVETIA

Dr. ASRIWATI, S.Kep., Ns., S.Pd., M.Kes.

NIDN.1(0910027302)

Tembusan :

1. Arsip





## INSTITUT KESEHATAN HELVETIA

### Fakultas Kesehatan Masyarakat

WORLD CLASS UNIVERSITY (ACCREDITED BY: WEBOMETRICS - SPAIN) <http://helvetia.ac.id>  
Tel: (061) 42084606 | e-mail: [info@helvetia.ac.id](mailto:info@helvetia.ac.id) | Wa: 08126025000 | Line id: [instituthelvetia](https://www.line.me/@instituthelvetia)

Nomor : 209 / SAT / DKA / FK M / IKH / VI / 2019  
Lampiran :  
Hal : Permohonan Ijin Penelitian

Kepada Yth,  
Pimpinan SAT LANTAS POLRES LANGKAT  
di-Tempat

Dengan hormat,  
Bersama ini datang menghadap, mahasiswa Program Studi S-1 KESEHATAN MASYARAKAT di INSTITUT KESEHATAN HELVETIA:

Nama : LISDA SÁRI  
NPM : 1702022108

Yang bermaksud akan mengadakan penelitian/ wawancara/ menyebar angket/ observasi, dalam rangka memenuhi kewajiban tugas-tugas dalam melakukan/ menyelesaikan studi pada Program Studi S-1 KESEHATAN MASYARAKAT di INSTITUT KESEHATAN HELVETIA.

Sehubungan dengan ini kami sangat mengharapkan bantuannya, agar dapat memberikan keterangan-keterangan, brosur-brosur, buku-buku, dan penjelasan lainnya yang akan digunakan dalam rangka menyusun Skripsi dengan judul:


#### **FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN STRES KERJA PADA POLISI LALU LINTAS DI POLRES LANGKAT TAHUN 2019**

Segala bahan dan keterangan yang diperoleh akan digunakan semata-mata demi perkembangan Ilmu Pengetahuan dan tidak akan diumumkan atau diberitahukan pada pihak lain. Selanjutnya setelah mahasiswa bersangkutan yang akan menyelesaikan peninjauan/ riset/ wawancara, kami akan menyerahkan 1 (satu) eksemplar Skripsi yang dibuat mahasiswa kami.

Atas bantuan dan kerja sama yang baik, Kami ucapkan terima kasih.

Medan, 06 Juli 2019

Hormat Kami,  
DEKAN FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT  
INSTITUT KESEHATAN HELVETIA

  
Dr. ASRIWATI, S.Kep., Ns., S.Pd., M.Kes.  
NIDN. (0910027302)

Tembusan :  
- Arsip



KEPOLISIAN NEGARA REPUBLIK INDONESIA  
DAERAH SUMATERA UTARA  
RESOR LANGKAT  
Jl. Proklamasi No. 53 Stabat 20814

Stabat, 25 Februari 2019

Nomor : B / 175 / II / 2019 / Lantas  
Klasifikasi : B I A S A  
Lampiran : -  
Perihal : izin Survey

K e p a d a

Yth. DEKAN FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT  
INSTITUT KESEHATAN HELVETIA MEDAN

di

Tempat

1. Rujukan :
  - a. Undang – Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian *Negara Republik Indonesia*.
  - b. Undang – Undang Republik Indonesia Nomor 22 Tahun 2009 tentang Lalu Lintas dan Angkutan Jalan.
  - c. Surat Dekan Fakultas Kesehatan Masyarakat Institut Kesehatan Helvetia Medan Nomor : 382 / EXT / DKN / FKM / IKH / II / 2019 tanggal 16 Februari 2019 tentang Permohonan Survei Awal.
2. Sehubungan dengan rujukan tersebut diatas, bersama ini disampaikan kepada Dekan Fakultas Kesehatan Masyarakat Institut Kesehatan Helvetia Medan bahwasanya kami tidak berkeberatan menerima Mahasiswa/i Bapak/Ibu untuk mengadakan survei/ wawancara / menyebar angket/ observasi di Kantor Sat Lantas Polres Langkat dalam rangka memenuhi kewajiban tugas-tugas dalam menyelesaikan studi Program Studi S-1 Kesehatan Masyarakat di Institut Kesehatan Helvetia
3. Dengan ini kami menerima Mahasiswa/i yang tertera namanya dibawah ini :

Nama : LISDA SARI  
NPM : 1702022108  
Judul Penelitian : FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN STRESS KERJA PADA POLISI LALU LINTAS DI POLRES LANGKAT TAHUN 2019.

Untuk melaksanakan survey Awal dengan mematuhi seluruh ketentuan, Peraturan dan perundang-undangan yang berlaku di Kantor Sat Lantas Polres Langkat.
4. Demikian untuk menjadi maklum, dan dapat dilaksanakan dengan penuh tanggung jawab.



lampiran 11: Surat Balasan Uji Validitas



REPUBLIC OF INDONESIA  
DAERAH SUMATERA UTARA  
RESOR BINJAI  
Sultan Hasanuddin 1, Binjai 20714

Binjai, 19 Juli 2019

Referensi : B / 140 / VII / HUM.5.4 / 2019  
Kategori : BIASA  
Sifat : -  
Materi : Ijin uji validitas

Kepada

Yth. DEKAN FKM INSTITUT KESEHATAN  
HELVETIA

di

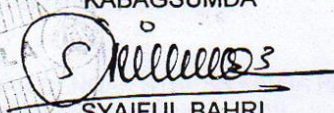
Medan

Referensi Surat Dekan Fakultas Kesehatan Masyarakat Institut Kesehatan Helvetia Nomor :  
008/EXT/DKN/FKM/IKH/VII/2019 tanggal 06 Juli 2019 perihal permohonan uji validitas an.  
Linda Sari.

Sehubungan dengan hal tersebut di atas, diberitahukan kepada Ibu bahwa Kapolres Binjai  
menyetujui pelaksanaan uji validitas bagi Mahasiswi FKM Institut Kesehatan Helvetia di Polres  
Binjai.

Demikian untuk menjadi maklum.

a.n. KEPALA KEPOLISIAN RESOR BINJAI  
KABAGSUMDA

  
SYAIFUL BAHRI  
KOMISARIS POLISI NRP 62050482

lampiran 12: Surat Balasan Izin Penelitian



KEPOLISIAN NEGARA REPUBLIK INDONESIA  
DAERAH SUMATERA UTARA  
RESOR LANGKAT  
Jl. Proklamasi No. 53 Stabat 20814

Stabat, 23 Juli 2019

Nomor : B / 509 / VII / 2019 / Lantas  
Klasifikasi : B I A S A  
Referensi : -  
Materi : Ijin penelitian

K e p a d a

Yth. DEKAN FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT  
INSTITUT KESEHATAN HELVETIA MEDAN

di

Tempat

Rujukan :

- Undang – Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia.
- Undang – Undang Republik Indonesia Nomor 22 Tahun 2009 tentang Lalu Lintas dan Angkutan Jalan.
- Surat Dekan Fakultas Kesehatan Masyarakat Institut Kesehatan Helvetia Medan Nomor : 209 / EXT / DKN / FKM / IKH / VII / 2019 tanggal 06 Juli 2019 tentang Permohonan Ijin Penelitian.

Sehubungan dengan rujukan tersebut diatas, bersama ini disampaikan kepada Dekan Fakultas Kesehatan Masyarakat Institut Kesehatan Helvetia Medan bahwasanya kami tidak berkeberatan menerima Mahasiswa/i Bapak/Ibu untuk mengadakan penelitian/ wawancara / menyebar angket/ observasi di Kantor Sat Lantas Polres Langkat dalam rangka memenuhi kewajiban tugas-tugas dalam menyelesaikan studi pada Program Studi S-1 Kesehatan Masyarakat di Institut Kesehatan Helvetia.

Dengan ini kami menerima Mahasiswa/i yang tertera namanya dibawah ini :

Nama : LISDA SARI  
NPM : 1702022108  
Judul Penelitian : FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN STRESS KERJA PADA POLISI LALU LINTAS DI POLRES LANGKAT TAHUN 2019.

Untuk melaksanakan penelitian dengan mematuhi seluruh ketentuan, Peraturan dan perundang-undangan yang berlaku di Kantor Sat Lantas Polres Langkat.

Demikian untuk menjadi maklum, dan dapat dilaksanakan dengan penuh tanggung jawab.

a.n. KEPALA KEPOLISIAN RESOR LANGKAT



M. RIKKI RAMADHAN, SIK.  
NIP. 82071409

Lampiran 13: Lembar Bimbingan Skripsi Pembimbing 1



**INSTITUT KESEHATAN HELVETIA**

Fakultas Kesehatan Masyarakat

WORLD CLASS UNIVERSITY (ACCREDITED BY: WEBOMETRICS - SPAIN) <http://helvetia.ac.id>  
Tel: (061) 42084606 | e-mail: [info@helvetia.ac.id](mailto:info@helvetia.ac.id) | Wa: 08126025000 | Line id: instituthelvetia

**LEMBAR BIMBINGAN SKRIPSI**

Nama Mahasiswa/i : LISDA SARI  
NPM : 1702022108  
Program Studi : KESEHATAN MASYARAKAT / S-1  
Minat : Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)



Judul : FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN STRES KERJA PADA POLISI LALU LINTAS DI POLRES LANGKAT TAHUN 2019  
Nama Pembimbing 1 : NUR AINI, S.Pd., M.Kes.

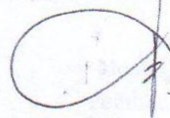
Hari/Tanggal	Materi Bimbingan	Saran	Paraf
Jumat / 15 Feb 2019	Pengajuan judul Ace		
Ramat / 22 Mar 2019	REVISI BAB I, II	Perbaiki konsep BAB I & penulisan	
Jumat / 29 Mar 2019	REVISI BAB I, II	Cuat daftar isi, Perbaiki tujuan penelitian	
Sabtu / 06 April 2019	REVISI BAB I, II, III	Perbaiki tujuan penelitian	
Sabtu / 20 April 2019	REVISI BAB I, II, III	Perbaiki definisi operasional	
Sabtu / 09 Mei 2019	REVISI BAB II	lanjutkan kuisioner	
Sabtu / 04 Mei 2019	Ace proposal		

Diketahui,  
Ketua Program Studi  
KESEHATAN MASYARAKAT  
INSTITUT KESEHATAN HELVETIA



SARI SIREGAR, S.K.M, M.Kes.)

Medan, 04/03/2019  
Pembimbing 1 (Satu)



NUR AINI, S.Pd., M.Kes.

**PENTUAN:**

- Lembar Konsultasi diprint warna pada kertas A4 rangkap 2 (dua).
- Satu (1) lembar untuk Prodi.
- Satu (1) lembar untuk Administrasi Sidang (Wajib dikumpulkan sebelum sidang).
- Lembar Konsultasi WAJIB DIISI Sebelum ditandatangani Dosen Pembimbing.
- Mahasiswa DILARANG MEMBERIKAN segala bentuk GRATIFIKASI/Suap terhadap Dosen.
- Dosen DILARANG MENERIMA segala bentuk GRATIFIKASI/Pemberian dari Mahasiswa.
- Langgaran ketentuan No 5 dan 6 berakibat PEMBATALAN HASIL UJIAN & Penggantian Dosen.



# INSTITUT KESEHATAN HELVETIA

## Fakultas Kesehatan Masyarakat

WORLD CLASS UNIVERSITY (ACCREDITED BY: WEBOMETRICS - SPAIN) <http://helvetia.ac.id>  
Tel: (061) 42084606 | e-mail: [info@helvetia.ac.id](mailto:info@helvetia.ac.id) | Wa: 08126025000 | Line id: instituthelvetia

### LEMBAR BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa/i : LISDA SARI  
NPM : 1702022108  
Program Studi : KESEHATAN MASYARAKAT / S-1  
Peminatan : Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)



Judul : FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN STRES KERJA PADA POLISI  
LALU LINTAS DI POLRES LANGKAT TAHUN 2019

Nama Pembimbing 1 : NUR AINI, S.Pd., M.Kes.

No	Hari/Tanggal	Materi Bimbingan	Saran	Paraf
1	Senin /29-07-2019	uji validitas, IV dan V	perbaiki	
2	Selasa/30-07-2019	Bab IV, V	perbaiki	
3	Kamis /01-08-2019	BAB IV, V dan abstrak	perbaiki	
4	Jumat /02-08-2019	Bab IV, V, abstrak	Acc.	
5		daftar tabel, kata pengantar		
6				
7				
8				

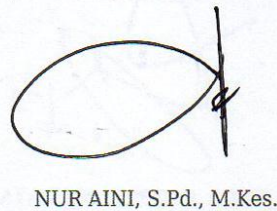
Diketahui,

Ketua Program Studi  
S-1 KESEHATAN MASYARAKAT  
INSTITUT KESEHATAN HELVETIA



(DIAN MAYA SARI SIREGAR, S.K.M, M.Kes.)

Medan, 02/08/2019  
Pembimbing 1 (Satu)



NUR AINI, S.Pd., M.Kes.

#### PELEMBARAN:

- Lembar Konsultasi di print warna pada kertas A4 rangkap 2 (dua).
- Satu (1) lembar untuk Prodi.
- Satu (1) lembar untuk Administrasi Sidang (Wajib dikumpulkan sebelum sidang).
- Lembar Konsultasi WAJIB DIISI Sebelum ditandatangani Dosen Pembimbing.
- Mahasiswa DILARANG MEMBERIKAN segala bentuk GRATIFIKASI/Suap terhadap Dosen.
- Dosen DILARANG MENERIMA segala bentuk GRATIFIKASI/Pemberian dari Mahasiswa.
- Pelanggaran ketentuan No 5 dan 6 berakibat PEMBATALAN HASIL UJIAN & Penggantian Dosen.

Lampiran 14: Lembar Bimbingan Skripsi Pembimbing 2



# INSTITUT KESEHATAN HELVETIA

## Fakultas Kesehatan Masyarakat

WORLD CLASS UNIVERSITY (ACCREDITED BY: WEBOMETRICS - SPAIN) <http://helvetia.ac.id>  
 Tel: (061) 42084606 | e-mail: info@helvetia.ac.id | Wa: 08126025000 | Line id: instituthelvetia

### LEMBAR BIMBINGAN SKRIPSI

Mahasiswa/i : LISDA SARI  
 : 1702022108  
 Program Studi : KESEHATAN MASYARAKAT / S-1  
 Keahlian : Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)



FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN STRES KERJA PADA POLISI  
 LALU LINTAS DI POLRES LANGKAT TAHUN 2019

Pembimbing 2 : DIAN MAYA SARI SIREGAR, S.K.M, M.Kes.

Hari/Tanggal	Materi Bimbingan	Saran	Paraf
16 Feb 2019	Acc judul		
12 Mar 2019	BAB I, II perbaiki	penulisan berdasarkan panduan	
19 Mar 2019	BAB I, II perbaiki	fokus dengan masalah yang diteliti	
10 April 2019	BAB II, III perbaiki	perbaiki penulisan, buat kerangka teori	
10 April 2019	BAB II, III perbaiki	buat kerangka teori, buat kekhumer	
09 Mei 2019	Bab. IV. kekhumer	perbaiki kekhumer	
10 Mei 2019		ACC proposal.	

Diketahui,  
 Ketua Program Studi  
 KESEHATAN MASYARAKAT  
 INSTITUT KESEHATAN HELVETIA

Medan, 04/03/2019  
 Pembimbing 2. (Dua)

DIAN MAYA SARI SIREGAR, S.K.M, M.Kes.)

DIAN MAYA SARI SIREGAR, S.K.M,  
 M.Kes.

**TUJUAN:**

- Konsultasi diprint warna pada kertas A4 rangkap 2 (dua).
- (1) lembar untuk Prodi.
- (1) lembar untuk Administrasi Sidang (Wajib dikumpulkan sebelum sidang).
- Konsultasi WAJIB DIISI Sebelum ditandatangani Dosen Pembimbing.
- Mahasiswa DILARANG MEMBERIKAN segala bentuk GRATIFIKASI/Suap terhadap Dosen.
- Mahasiswa DILARANG MENERIMA segala bentuk GRATIFIKASI/Pemberian dari Mahasiswa.
- Sanksi ketentuan No 5 dan 6 berakibat PEMBATALAN HASIL UJIAN & Penggantian Dosen.



# INSTITUT KESEHATAN HELVETIA

## Fakultas Kesehatan Masyarakat

WORLD CLASS UNIVERSITY (ACCREDITED BY: WEBOMETRICS - SPAIN) <http://helvetia.ac.id>  
Tel: (061) 42084606 | e-mail: [info@helvetia.ac.id](mailto:info@helvetia.ac.id) | Wa: 08126025000 | Line id: instituthelvetia

### LEMBAR BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa/i : LISDA SARI  
NPM : 1702022108  
Program Studi : KESEHATAN MASYARAKAT / S-1  
Peminatan : Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)



Judul : FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN STRES KERJA PADA POLISI  
LALU LINTAS DI POLRES LANGKAT TAHUN 2019

Nama Pembimbing 2 : DIAN MAYA SARI SIREGAR, S.K.M, M.Kes.

No	Hari/Tanggal	Materi Bimbingan	Saran	Paraf
1	Senin /29-07-2019	Uji validitas, IV, V	Perbaiki	
2	Selasa /30-07-2019	Bab IV, V	Perbaiki	
3	Kamis /01-08-2019	Bab IV, V	Perbaiki	
4	Selasa /06-08-2019	Bab IV, V, Abstrak	Perbaiki	
5	Kamis /15-08-2019	Bab IV, V & Abstrak	perbaiki	
6	Jumat /16-08-2019	Bab IV, V & Abstrak	Perbaiki	
7	Senin /19-8-2019		Ace sidang	
8				

Diketahui,

Ketua Program Studi  
S-1 KESEHATAN MASYARAKAT  
INSTITUT KESEHATAN HELVETIA

( DIAN MAYA SARI SIREGAR, S.K.M, M.Kes.)

Medan, 02/08/2019  
Pembimbing 2 (Dua)

DIAN MAYA SARI SIREGAR, S.K.M,  
M.Kes.

#### KETENTUAN:

- Lembar Konsultasi diprint warna pada kertas A4 rangkap 2 (dua).
- Satu (1) lembar untuk Prodi.
- Satu (1) lembar untuk Administrasi Sidang (Wajib dikumpulkan sebelum sidang).
- Lembar Konsultasi WAJIB DIISI Sebelum ditandatangani Dosen Pembimbing.
- Mahasiswa DILARANG MEMBERIKAN segala bentuk GRATIFIKASI/Suap terhadap Dosen.
- Dosen DILARANG MENERIMA segala bentuk GRATIFIKASI/Pemberian dari Mahasiswa.
- Pelanggaran ketentuan No 5 dan 6 berakibat PEMBATALAN HASIL UJIAN & Penggantian Dosen.

## DOKUMENTASI UJI VALIDITAS



**Gambar 1. Peneliti melakukan Uji Validitas terhadap Polisi Satuan Lalu Lintas di Polres Binjai**

## DOKUMENTASI PENELITIAN



**Gambar 2. Peneliti membagikan kuesioner terhadap Polisi Satuan Lalu Lintas di Polres Langkat**