



## Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus pada Anggota Satuan Polisi Pamong Praja Di Kota Bitung)

Yusuf Hamisi

STIE Petra Bitung

\*Corresponding author email address: [yusuf282hamisi@gmail.com](mailto:yusuf282hamisi@gmail.com)

---

ARTICLE INFO	ABSTRACT
<b>Keywords:</b> <b>work stress;</b> <b>job</b> <b>satisfaction</b>	<i>With the vision of realizing peace, public and community protection in the implementation of development and community in the region, the Civil Service Police Unit as a regional apparatus, has a very important role in public services and to strengthen regional autonomy. Starting from general and social protection, the institutional side needs to be improved to the human resources. The purpose of this study was to examine and analyze how the influence of work stress on job satisfaction of members of the Civil Service Police Unit in Bitung City. The type of research used in this research is quantitative research. The population in this study are members of the Civil Service Police Unit in Bitung City who work in the fields of Tibum and Tramas (Public Order), the sample taken in this study is the operational section of members of the Civil Service Police Unit in Bitung City. The analytical technique used in this research is quantitative analysis technique using simple linear regression. From the results it can be said that work stress has a significant effect on work.</i>
<b>Kata Kunci:</b> <b>Stres kerja,</b> <b>Kepuasan</b> <b>kerja</b>	Dengan visi yaitu mewujudkan ketentraman, ketertiban umum dan perlindungan masyarakat dalam penyelenggaraan pemerintahan pembangunan dan kemasyarakatan di daerah, maka Satuan Polisi Pamong Praja sebagai perangkat daerah, memiliki peran yang sangat penting dalam pelayanan public dan untuk menguatkan otonomi daerah itu. Juga ketertiban umum dan perlindungan kemasyarakatan perlu peningkatan mulai dari sisi kelembagaannya sampai pada sumberdaya manusianya. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk menguji dan menganalisis bagaimana pengaruh antara stres kerja terhadap kepuasan kerja pada anggota Satuan Polisi Pamong Praja di Kota Bitung. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini yaitu Anggota Satuan Polisi Pamong Praja di Kota Bitung yang bekerja dibidang Tibum dan Tramas (Ketertiban Umum dan Ketentraman Masyarakat), sampel yang diambil dalam penelitian ini yaitu pada bagian operasional dari anggota

---

---

Satuan Polisi Pamong Praja di Kota Bitung. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu teknik analisis kuantitatif dengan menggunakan regresi linier sederhana. Dari hasil dapat disimpulkan bahwa Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

---

## Pendahuluan

Dalam Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 yang berisikan tentang bagaimana Polisi Pamong Praja ini dibentuk sebagai penyaluran penegakkan Perda dan peraturan umum serta peraturan kepala daerahnya, serta melindungi masyarakat dan menjamin ketentramannya. Ketentuan Pasal 256 ayat 71 UU (Undang-undang) Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah dimaksud mengamankan pengaturan lebih lanjut mengenai Satuan Polisi Pamong Praja diatur dalam Peraturan Pemerintah.

Satuan Polisi Pamong Praja yang adalah perangkat daerah, dalam hal memiliki tugas yang begitu penting dalam pertahanan otonomi daerah agar semakin kuat juga pelayanan publik didaerahnya. Agar terjaminnya pelaksanaan tugas Satuan Polisi Pamong Praja atau disingkat dengan SatPolPP ini dalam menegakkan perda dan perkara, menyelenggarakan ketertiban umum (Tibum) dan ketenteraman perlindungan masyarakat (Tramas) untuk itu harus diadakan peningkatan, mulai dalam kelembagaannya ataupun sumber daya manusia.

Menurut Sutrisno (Wherther, dkk,2017) Sumberdaya manusia adalah karyawan yang secara langsung sudah siap, mampu, dan siaga dalam pencapaian tugas organisasinya. Sumberdaya manusia pun dapat menciptakan nilai komparatif dan kemudian nilai kompetitif-generatif-inovatif dengan memakai skil yaitu intelligence, creativity dan imagination. Menurut Dessler (Sutrisno, 2017) Manajemen sumberdaya manusia yaitu untuk pelatihan, penilaian dan kompensasi pegawai dan untuk hubungan tenaga kerja, bahkan untuk kesehatan dan keselamatan kerja. Manajemen sumberdaya manusia yaitu agar dapat memfasilitasi daya guna manusia atau karyawan untuk terwujudnya tujuan dari sebuah organisasi dan perorangan (Elbadiansyah, 2019).

Menurut Newman (Wijono, 2011) Stres kerja yaitu keadaan dimana timbulnya interaksi antara manusia dengan pekerjaannya tersebut. dilihat secara keseluruhan sebagai suatu keadaan yang dapat mengganggu fungsi dari tubuh. Stres kerja sebagai suatu konsep yang dapat bertambah terus-menerus. Sebuah perusahaan maupun instansi dituntut agar dapat mengelola karyawan sumberdaya manusia untuk berhasilnya sebuah instansi yaitu kemajuan agar dapat tercapai dari tujuan perusahaan untuk kepuasan kerja dari karyawan.

Menurut Marliani (2015) Kepuasan kerja merupakan sebuah perlakuan yang secara umum menunjuk kepada perbedaan berapa jumlah penghargaan yang sudah diterima pegawai karena pekerjaan yang telah mereka lakukan yang menurut mereka sudah sesuai dengan tujuan perusahaan. Ada beberapa masalah yang didapati dalam Satuan Polisi Pamong Praja (SatPolIPP) di Kota Bitung antara lain kurangnya anggota yang tidak mengikuti diklat atau pendidikan dan pelatihan sehingga kurangnya pemahaman tentang peraturan penyelenggaraan tentram dan tertibnya masyarakat juga untuk perlindungan kepada masyarakat akibatnya anggota tidak bertanggung jawab dalam menjalankan tugas yang diberikan oleh kepala Satuan (Kasat) Polisi Pamong Praja, adanya ketidaksesuaian antara latar belakang pendidikan dengan pekerjaan atau posisi jabatan sehingga menjadi tidak efektif dalam menjalankan tugas, adanya tuntutan profesionalitas yang semakin tinggi menimbulkan banyaknya tekanan-tekanan yang harus dihadapi oleh individu-individu dalam lingkungan kerja, yaitu terjadi perlawanan dan pertentangan bahkan perkelahian oleh masyarakat yang timbul di lapangan bagi petugas yang sedang bertugas menertibkan masyarakat, juga adanya perselisihan antara sesama rekan kerja sendiri yang disebabkan oleh rutinitas piket didalam lingkungan pekerjaan.

Beberapa masalah dirumuskan dalam penelitian ini yaitu (1) Kurangnya diklat atau pendidikan dan pelatihan sehingga pemahaman tentang peraturan menyelenggarakan ketertiban umum dan ketenteraman serta perlindungan masyarakat, akibatnya anggota tidak bertanggung jawab dalam menjalankan tugas yang diberikan oleh kepala Satuan Polisi Pamong Praja; (2) Adanya ketidaksesuaian antara latar belakang pendidikan dengan posisi jabatan sehingga menjadi tidak efektif dalam menjalankan tugas. (3) Adanya perselisihan yang timbul di lapangan bagi petugas yang sedang bertugas menertibkan masyarakat juga antara sesama rekan kerja yang disebabkan oleh rutinitas kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari stress kerja dengan kepuasan kerja pada anggota Satuan Polisi Pamong Praja di Kota Bitung. Penelitian ini diharapkan akan menghasilkan informasi yang bermanfaat bagi Pemerintah Kota Bitung khususnya pada Satuan Polisi Pamong Praja agar sebisa mungkin menghindari dari perilaku yang bisa mendatangkan stres kerja.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Stres Kerja**

Menurut Newman (Wijono, 2011) Stres kerja sebagai keadaan yang timbul karena adanya suatu hubungan secara langsung antara karyawan dengan pekerjaannya. Secara umum stres dapat diartikan sebagai sesuatu yang dapat mengganggu fungsi dari psikis dari tubuh perorangan. Stres kerja mempunyai konsep yang terus menerus dapat bertambah karena keadaan dengan pekerjaan karyawan. Stres kerja yaitu sebuah kondisi fisik, kemudian psikologis seseorang

yang tercipta dan berdampak kepada kondisi pola pikir dan emosi seorang karyawan (Rivai, 2014). Tuntutan dari sebuah perusahaan yakni bisa mengelolah sumber daya manusia dengan sebaiknya agar mendapat keberhasilan dari organisasi atau perusahaannya tersebut.

Menurut Siagian, (2011) stres dapat dikarenakan dua perspektif, yaitu: (1) Kelelahan dari emosional seorang pegawai dapat berpengaruh terhadap pekerjaan mereka. Ada cara untuk mengatasinya yaitu tergantung dari diri sendiri, keterlibatan dengan orang lain kemudian bagaimana cara untuk mengurangkannya. (2) Keadaan dimana karyawan tidak mampu untuk menyelesaikan semua pekerjaan akibatnya terjadi penurunan motivasi untuk pekerjaan sehingga terjadi penurunan kualitas kerja bagi karyawan.

Menurut Beer dan Newman (Patimah, 2016) menguraikan ada tiga gejala dari stres kerja: (1) Gejala Fisik, yakni stres dapat mempengaruhi keadaan dari metabolisme dan fisiologis dari individu atau perseorangan. (2) Gejala Psikologis, stres yang menimbulkan ketidakpuasan kepada pekerjaannya oleh seseorang karena suatu dan lain hal yang terjadi dalam perusahaan. (3) Gejala Perilaku, keterkaitannya dengan perilaku di kehidupan dalam pekerjaan, seperti: tidak suka menghadapi tantangan, kreatifitas menurun, kinerja yang kurang baik, tidak berinisiatif, komunikasi kerja berkurang, dan terlalu monoton sehingga kurang dalam bekerja tim.

Menurut Dwiyantri (Marliani, 2015), faktor dari munculnya stres pada lingkungan pekerjaan, yaitu: (1) Faktor dari lingkungan kerja, yaitu hal yang berkaitan dengan kondisi lingkungan pekerjaannya yang secara langsung berpengaruh kepada kondisi fisik, dan manajemen dari kantor. (2) Faktor personal, yakni sesuatu yang muncul dalam diri seseorang seperti kepribadiannya, sosialnya dan lingkungan keluarga dimana dia tinggal. (3) Faktor pribadi, yakni kurangnya dukungan sosial dimana stres akan muncul ketika seseorang tidak sepenuhnya mendapatkan dukungan langsung dari lingkungan sosialnya. Beberapa dukungan sosial yang berpengaruh yaitu berasal dari lingkungan kerja dan lingkungan keluarga terdekat, adapun dari rekan kerja yang kurang baik dapat pula menimbulkan stres. Selain itu kurangnya kesempatan karyawan yang diajak oleh pihak organisasi dalam partisipasinya untuk pembuatan keputusan, tentunya ini ada kaitannya dengan hak dan wewenang seseorang dalam pelaksanaan tugas dan tanggungjawab. Stres kebanyakan timbul oleh karena tidak dapat kesempatan untuk dapat memutuskan persoalan mereka sendiri.

(4) Kondisi lingkungan kerja. Hal ini juga sangat berpengaruh karena dampaknya kepada keadaan tubuh seseorang antarlain dapat mengakibatkan pegawai tidak rileks saat melakukan pekerjaannya. Ketidaknyamanan dalam tempat kerja dapat menghambat proses kerja seseorang. (5) Manajemen yang tidak sehat. Banyak terjadi dikarenakan pimpinan yang terlalu menekan karyawannya seperti tidak mempercayai tanggung jawab kepada bawahannya sehingga menyebabkan

stres dan tidak puas saat berada di tempat kerja. (6) Tipe kepribadian. Ciri kepribadian yang dimaksud adalah selalu terdesak dalam melakukan pekerjaannya, kurang konsentrasi pada satu pekerjaan atau selalu melihat pekerjaan oranglain sebagai suatu kewajiban, suka berkompetisi dengan teman yang lain meski dalam situasi konsidi yang tidak kompetitif. (7) Peristiwa/pengalaman pribadi dari seseorang. Sering terjadi stres kerja karena pengalaman dari seseorang terhadap kehidupannya sehari-hari yang membuat dirinya trauma yang dibawa kedalam lingkungan kerja sehingga sering mengalami masalah yang dilibatkan dengan situasi pekerjaan yang sedang dijalaninya.

### **Kepuasan Kerja**

Menurut Davis, dkk (Marliani, 2015), yaitu kepuasan kerja yaitu suatu perasaan menyenangkan atau tidaknya pekerjaan yang mereka lakukan. Seseorang akan merasakan kepuasan apabila bekerja sesuai bidang yang ditekuninya (Wibowo, 2014). Menurut Locke, Wibowo, (2011), perasaan puas atau tidaknya seseorang terhadap pekerjaannya muncul akibat cara pandanginya terhadap suatu pekerjaan apakah sudah sesuai dengan keinginannya dan telah mencapai hasil yang baik atau tidak. Menurut Handoko (Sutrisno, 2016) kepuasan kerja berkaitan dengan keadaan emosional dari karyawan tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan yang ditekuninya bagi mereka. Kepuasan kerja pula dapat tercermin dari perilaku atau sikapnya terhadap pekerjaan yang ia kerjakan apakah terlihat positif atau negatif. Menurut Robbins, (2011) menjelaskan yaitu puasanya sebuah pekerjaan sebagai suatu perilaku seorang perorangan kepada pekerjaannya, tuntutan komunikasi antar teman kerjanya, atasan/pimpinan, tentang standar dari kinerja perusahaan kepada kondisi kerja, dan sebagainya. Seseorang yang puas kepada pekerjaan mereka lebih memperlihatkan energi positif akan kerja tersebut begitu juga sebaliknya.

Menurut Cellucci, dkk (Finsensia, 2012) menerangkan pengembangan dan ukuran dari kepuasan kerja antara lain Job Satisfaction Questionnaire (JSQ) dapat dilihat dari lima perspektif, yakni: (1) Kepuasan pegawainya terhadap gaji yang diberikan (satisfaction with pay); (2) Kepuasan karyawan terhadap promosi yang didapat dari perusahaan (satisfaction with promotion) (3) Kepuasannya terhadap teman kerja (satisfaction with co-workers); (4) Kepuasannya terhadap supervisi/atasan (satisfaction with supervisors); (5) Kepuasan seseorang akan pekerjaan tersebut (satisfaction with work it self).

Menurut Sutrisno, (2016) ada factor yang dapat berpengaruh kepada kepuasan kerja: (1) Faktor Psikologis. Yaitu terkait dengan sikap karyawan terhadap skil dan keterampilannya yang ia miliki ditempat kerja. (2) Faktor Fisik. Dimana dengan kondisi fisik seseorang juga menjadi pengaruh dalam lingkungan kerja, antarlain berupa jam kerja, waktu istirahat yang diberikan kepada mereka, keadaan ruangan juga menjadi pengaruh terhadap kondisi kesehatan dari anggota. (3) Faktor Sosial. Interaksi yang diberikan kepada sesama teman kerja ataupun kepada

atasan yang berbeda departemen kerja mereka serta berhubungan dengan anggota keluarga. (4) Faktor Finansial. Hal ini sangat berhubungan dengan kesejahteraan dari anggota yang berupa sistem penggajiannya, jaminan dan tunjangan yang diberikan serta promosi bila diperlukan.

Menurut Sopiah, (2011) menerangkan tiga aspek dampak yang diberikan oleh stres kerja, yakni: (1) Fisik yaitu dapat dikenali secara langsung fisik dari seseorang. Ada beberapa penyakit yang mengakibatkan seseorang mengalami stres kerja yang berat dan tinggi hingga dapat diterima terus-menerus yaitu penyakit kronis seperti sakit jantung, tekanan darah tinggi, sakit pada bagian kepala, gangguan tidur. (2) Psikis yaitu dampak dari stres pada aspek psikis dapat sangat mudah dikenali, yaitu tidak puas dalam pekerjaannya, menjadi depresi, mudah letih dan tidak mempunyai semangat lagi untuk bekerja. (3) Perilaku yaitu akibat stres dapat pula dikenali dari perilaku, yakni kinerja yang semakin menurun, kurang hati-hati sehingga mengalami kecelakaan kerja, keliru dalam pengambilan keputusan, sering terlambat, sering melanggar aturan kerja.

## METODE PENELITIAN

Jenis penelitiannya ini yaitu penelitian kuantitatif. Sehubungan akan permasalahan dan topik yang dipilih dalam penelitian, adapun fokus penelitian yaitu pengaruh stres kerja dengan kepuasan kerja yang diukur dengan gejala-gejala stress kerja dan aspek-aspek kepuasan kerja. Penelitian dilakukan pada bulan Februari – April 2021, pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bitung yang beralamat di Kel. Bitung Tengah Kec. Maesa Kota Bitung – Sulawesi Utara.

**Tabel 1. Definisi Operasional**

Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala Ukur
Stres Kerja	Stres kerja merupakan satu kondisi dimana terciptanya ketidaknyamanan dari segi fisik dan kemudian psikis yang berpengaruh sangat kepada emosi, yang berakibat pada proses berfikirnya karyawan (Rivai, 2014)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Gejala Fisik</li> <li>2. Gejala Psikologis</li> <li>3. Gejala Perilaku</li> </ol>	Ordinal
Kepuasan Kerja	Kepuasan kerja yaitu diartikan seperti perasaan puasnya karyawan saat melakukan tugas dan pekerjaannya apakah menyenangkan atau tidak (Marliani, 2015)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Gaji</li> <li>2. Promosi</li> <li>3. Rekan kerja</li> <li>4. Supervisi/atasan</li> <li>5. Pekerjaan itu sendiri</li> </ol>	Ordinal

Jenis-Jenis data dipakai didalam penelitian ini yaitu ialah data kuantitatif dan kualitatif. Sumber data yang dipakai dalam yakni adapun data primer dan sekunder. Dalam penelitian ini, Populasi yaitu anggota Satuan polisi pamong praja di kota bitung yang bekerja dibidang Tibum dan Tramas dengan berjumlah 150 anggota. Teknik sampling yang digunakan yaitu berupa sample jenuh. Menurut Sugiyono (2012) bagian terkecil dari populasi saat pengambilan untuk penelitian dan kemudian harus benar mewakili dari keseluruhan populasi itu. Apabila keseluruhan dari populasi sebanyak 100 orang, maka bagian kecil atau sampel dapat diambil secara menyeluruh, tapi apabila populasi yang diambil lebih dari 100 orang, maka boleh hanya 10-15% atau 20-25% dari keseluruhan populasi. Oleh sebab itu, penulis memilih teknik sampel jenuh yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 45 sampel yang merupakan anggota satuan polisi pamong praja di kota bitung yang bekerja bagian operasional.

Metode pengumpulan data yang digunakan yaitu kuantitatif berbentuk skala. Menurut Sumandi (2012), skala yakni aspek yang diukur di dalam penelitian dan dengan menggunakan pertanyaan yang harus di jawab oleh subjeknya. Dalam penelitian ini penulis mendapatkannya dari internet atau media elektronik dan cetak. Kuisisioner adalah pengumpulan data dengan menggunakan pertanyaan yang dikirim secara langsung maupun tidak langsung. Dalam penelitian ini penulis memperolehnya dengan memberikan pertanyaan atau pernyataan yang akan dijawab oleh responden.

Teknik analisis data menggunakan regresi linear. Model persamaan dari regresi linear sederhana yaitu dengan rumus:  $Y = a + bX$

Y = variabel terikat (Dependent)

X = variabel bebas (Independent)

a = konstanta

b = koefisien regresi : besaran respons yang ditimbulkan oleh predictor.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Gambaran Umum Objek Penelitian

Awalnya pada masa kepemimpinan Raaffles, satuan polisi pamong praja dengan tugasnya untuk menopang pemerintah di pada peningkatan atas yang ditugaskan untuk tujuan tertibnya dan amannya serta tentramnya warga daerah. Tugas dari polisi pamong praja yakni membantu pemerintah dalam menjaga ketertiban, ketentraman, dan keamanan bagi seluruh warga daerah. Ada perubahan besar dalam praktek dan tugas dari polisi pamong praja ini akibat pada masa kedudukan jepan pada era colonial khususnya yaitu dimana fungsi dari dibentuknya polisi pamong praja ini perannya sudah tercampur dengan tugas kemiliteran.

Setelah proklamasi kemerdekaan Indonesia, pada dasarnya polisi pamong praja ini belum mempunyai dasar hukum oleh karena itu mereka tetap menjadi bagian daripada kepolisian. Kemudian baru terbitnya peraturan pemerintah Nomor 1 Tahun 1948. Dengan pemikirannya, Satuan Polisi Pamong Praja kemudian melakukan beberapa kali pergantian nama akan tetapi tugas polisi pamong praja dan fungsinya tetap masih sama.

#### Tujuan Dan Saran

- a. Tujuan : menciptakan keamanan, ketertiban dan perlindungan kepada masyarakat umum didaera
- b. Sasaran : Mewujudkan masyarakat yang aman dan tertib dalam penyelenggaraan Pemerintahan pembangunan didaerah.
- c. Meningkatkan kemampuan personil Polisi Pamong Praja, untuk mewujudkan kesadaran masyarakat terhadap perda dan keputusan walikota serta perundang-undangan lain.

#### Visi Dan Misi Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bitung

- a. Visi : Mewujudkan ketentraman, ketertiban umum dan perlindungan masyarakat dalam penyelenggaraan pemerintahan pembangunan dan kemasyarakatan didaerah.
- b. Misi :
  - 1) Mengoptimalkan Satpol-PP guna menciptakan ketentraman dan ketertiban dan perlindungan kepada masyarakat.
  - 2) meningkatkan kemampuan personil melalui pendidikan dan pelatihan Polisi Pamong Praja
  - 3) meningkatkan pembinaan masyarakat dalam upaya menciptakan ketentraman dan ketertiban umum
  - 4) melaksanakan operasi penertiban, penegakan perda, keputusan Walikota berdasarkan perundang-undangan yang berlaku.

#### Hasil Penelitian

Penelitian ini diuraikan yakni tentang pengaruhnya stres terhadap kepuasan kerja yang ditujukan kepada unit Satuan Polisi Pamong Praja Di Kota Bitung. Inipun tujuannya agar dapat melihat besarnya pengaruh stres terhadap kepuasan kerja tersebut. Penelitian mengambil sampel sebanyak 45 orang anggota. Kemudian karakter responden dapat berguna sebagai penguraian identitas sesuai dengan sampel yang sudah ditentukan. Salah satu tujuan yaitu supaya dapat memberi gambaran bagaimana objek sampel penelitian. Karakteristik respondennya menurut



jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, status, lama kerja, dan jabatan. Agar lebih jelasnya, peneliti telah menguraikannya dalam bentuk tabel yaitu:

**Tabel 2. Karakteristik Responden**

Karakteristik		Jumlah Responden	Persentase
Jenis Kelamin	Laki-Laki	45	100%
Usia	20-35	24	53,33%
	36-45	15	33,33%
	46-55	6	13,33%
Pendidikan Terakhir	SMA/SMK	42	93,3%
	S1	3	6,7%
Lama Bekerja	1-10	28	62,2%
	11-20	16	35,6%
	21-30	1	2,2%
Jabatan	Anggota	39	86,7%
	Wadanru	3	6,7%
	Danru	3	6,7%

Sumber: Data diolah, 2021

Secara umum, jenis kelamin boleh pula menjadi pembeda kepada perilaku perseorangan. Perbedaan bidangnya dapat menjadi pembeda oleh aktivitas kerja yang dilakukan oleh pekerja. Berdasar jenis kelamin maka data primer oleh responden tersebut dilihat yakni ialah. Dari tabel 2 diketahui yaitu dari 45 orang responden, dimana semua sampel yang diambil terdiri dari 45 orang atau 100% laki-laki.

Berdasarkan tabel 2 bahwa terbanyak berumur 20-35 tahun yaitu sebanyak 24 orang atau 53.3%, hal ini menerangkan bahwa Anggota satuan polisi pamong praja di kota bitung bagian besar dari anggotanya masih berumur muda yang dapat dikatakan umur yang cenderung produktif. Kemudianpun urutan yang berikutnya atau yang kedua itu diikuti dengan yang berusia 36-45 tahun sebanyak 15 orang atau 33.3%. Dan yang paling terakhir adalah yang berumur 46-55 tahun dengan jumlah 6 orang atau 13.3%. paling kurang karena disebabkan oleh usia yang mungkin anggota kemungkinan akan lebih kecil untuk memperoleh surat kontrak yang baru di Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bitung.

Berdasarkan tabel 2 menunjukkan jumlah yang berpendidikan SMA/SMK yaitu 42 orang atau 93.3% dan sisanya yang berpendidikan S1 dengan jumlah 3 orang atau 6.7%, ini menunjukkan bahwa Anggota di Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bitung bagian besar berpendidikan menengah ke atas. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tingginya tingkat pendidikan anggota maka tinggi pula juga kualitas pekerjaan yang akan dilakukan yang memungkinkan anggota untuk mencapai keberhasilan dalam setiap tugas-tugas yang diberikan oleh pimpinan.

Tabel 2 menjelaskan berapa lama kerja Anggota di kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bitung paling banyak adalah 1-10 tahun dengan jumlah 28 orang atau 62.2%, lama kerja 11-20 tahun dengan jumlah 16 orang atau 35.6%, dan lama bekerja 21-30 tahun dengan jumlah 1 orang atau 2.2%, hal ini menunjukkan. Pada tabel 2 juga menunjukkan bahwa Jabatan Anggota di Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bitung berjumlah 39 orang atau 86.7%, Jabatan Wadanru berjumlah 3 orang atau 6.7%, dan Jabatan Danru berjumlah 3 orang atau 6.7%.

**Tabel 3. Uji Validitas**

No	Variabel	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1	X1	0,711	0,294	Valid
2	X2	0,613	0,294	Valid
3	X3	0,653	0,294	Valid
4	X4	0,636	0,294	Valid
5	X5	0,737	0,294	Valid
6	Y1	0,493	0,294	Valid
7	Y2	0,775	0,294	Valid
8	Y3	0,794	0,294	Valid
9	Y4	0,570	0,294	Valid
10	Y5	0,588	0,294	Valid

Sumber: Data diolah, 2021

Tabel 3 telah menunjukkan berupa keseluruhan instrument telah valid dan dapat digunakan sebagai sebuah pernyataan yang dapat mengukur variabel yang akan diteliti.

**Tabel 4. Uji Reliabilitas**

Reliability Statistic	
Cronbach Alpha	0.60

Sumber: Data diolah, 2021

Uji reliabilitas menunjukkan hasil bahwa hasil pengujian reliabel sesuai yang ditunjukkan table 4. Hasil uji realibilitas tersebut dinyatakan reliabel karena variabel yang diuji sudah melewati batas koefisien reliabelnya senilai (0,60) jadi pada masing-masing variabelnya disebut layak untuk digunakan sebagai alat ukur.

**Tabel 5. Uji Asumsi Klasik**

Uji Asumsi Klasik	Sig.
Uji Normalitas	0,200
Uji Linearitas	0,056

Sumber: Data diolah, 2021

Dapat dilihat pada table 5 mendapatkan hasil dengan nilai sig sebesar 0.200, yaitu menunjukkan hasil yang sangat besar taraf dari nilai sig 0.05, oleh karena itu kesimpulan yang diambil bahwa uji normalitas pada penelitian ini terdistribusi normal. Berdasarkan hasil pengujiannya didapati nilai Sig sebesar 0,056 > 0,05,

kesimpulannya adalah didapati suatu hubungan yang linear antara Stress Kerja dan Kepuasan Kerja.

**Tabel 6. Uji Koefisien Determinasi**

Model	R Square
1	0,360

Sumber: Data diolah, 2021

Berdasarkan tabel diatas, didapatkan nilai R Square (Koefisien Determinasi atau  $R^2$ ) sebesar 0,360 atau 36%.

**Tabel 7. Uji Hipotesis**

Uji Hipotesis	Koefisien	T Hitung	Sig.
H1	0,544	4,921	0,000

Sumber: Data diolah, 2021

Dari tabel diatas, maka diketahui nilai Sig 0,000 < 0,05 dan T hitung 4,921 > T tabel 1,679. Kesimpulannya yaitu bahwa H1. Maka bisa dilihat dari hasil diatas bahwa terdapat pengaruh yang signifikan pada Stres Kerja.

## Pembahasan

### Gejala Fisik Dalam Stres Kerja

Terdapat pengaruh yang signifikan antara stres kerja terhadap kepuasan kerja. Menurut Robbins dan Timothy (2016) bahwa akan dapat merubah sistem metabolisme dari tubuh manusia yang asalnya dari stres, selalu menjaga fungsi dan melakukan peningkatan pada jantung, melakukan peningkatan pada nafas, dan juga meningkatkan tekanan pada darah. Sedangkan menurut Wirawan (2011) gejala fisik yaitu mengalami penyakit yang berhubungan dengan jantung, tenggorokan dan kerongkongan, pada tekanan darah sehingga mengalami sesak napas kemudian merubah pola makan yang semakin menurun. Kesimpulannya bahwa gejala fisik dapat berpengaruh terhadap aktivitas pekerja dimana dapat memberikan dampak lelah setelah menjalankan aktivitas pekerjaan yang menjadi tanggung jawab dan yang mereka terima dari pimpinan mereka. Berdasarkan hasil penelitian dan juga berdasarkan teori-teori pendukung maka peneliti dapat menjelaskan bahwa gejala fisik dalam stres kerja dapat berpengaruh terhadap setiap anggota/karyawan karena stres dapat membuat seseorang lelah oleh karena jam kerja mereka yang tidak menentu sehingga menyebabkan ketidakpuasan dalam bekerja.

### Gejala Psikologis dalam Stres Kerja

Menurut Robbins dan Timothy (2016) bahwa gejala psikologis dari stres dapat menyebabkan gangguan psikologis yang pada umumnya dilihat dari cara berpikir manusia itu seperti adanya rasa cemas, bosan, terlalu cepat marah, dan selalu menunda hal yang akan dibuat. Menurut Waluyo (2011) kecemasan, ketegangan,

mudah tersinggung, perasaan frustrasi, sensitive, memendam perasaan, penarikan diri, depresi, komunikasi yang tidak efektif, kebosanan dan ketidakpuasan kerja, kelelahan mental, penurunan fungsi intelektual, kehilangan konsentrasi, dan menurunnya rasa percaya diri. Kesimpulannya bahwa gejala psikologis dalam stres kerja dapat berpengaruh terhadap aktivitas pekerja dimana dapat memberikan dampak tidak baik bagi kesehatan mental seseorang seperti tekanan dan depresi juga kehilangan konsentrasi. Berdasarkan hasil penelitian dan juga berdasarkan teori-teori pendukung maka peneliti dapat menjelaskan bahwa gejala psikologis dalam stres kerja dapat berpengaruh terhadap setiap anggota/karyawan karena stres dapat membuat seseorang tertekan dan depresi juga kehilangan konsentrasi oleh karena jam kerja mereka yang tidak menentu sehingga menyebabkan ketidakpuasan dalam bekerja.

### **Gejala Perilaku dalam Stres Kerja**

Menurut Wirawan (2011) gejala perilaku dalam stress kerja menyebabkan buruknya penilaian, konsentrasi juga menjadi tidak baik, menurunnya suatu kreativitas, kinerja sangat menurun, dalam memecahkan suatu masalah sangat menurun. Sedangkan menurut Robbins dan Timothy (2016) gejala-gejala stress yang berhubungan dengan suatu perilaku sehingga menurunnya produktivitas, kehadiran, dan tingkat pergantian anggota karyawan, dan juga didalam cara untuk makan, dan dalam masalah tidur sering terganggu. Kesimpulannya bahwa gejala perilaku dapat berpengaruh terhadap aktivitas pekerja dimana dapat memberikan dampak penurunan aktivitas dan kinerja setelah menjalankan aktivitas pekerjaan. Berdasarkan hasil penelitian dan juga berdasarkan teori-teori pendukung maka peneliti dapat menjelaskan bahwa gejala perilaku dalam stres kerja dapat berpengaruh terhadap setiap anggota dikarenakan stres dapat membuat penurunan aktivitas dan kinerja disebabkan oleh ketidakhadiran anggota lain dan perputaran tugas dan pekerjaan yang terlalu cepat sehingga menyebabkan ketidakpuasan dalam bekerja.

Menurut Rivai (2014) stres kerja ini merupakan kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidaknyamanannya fisik dan psikis, yang berpengaruh kepada emosi, proses berfikir dan kondisi seorang karyawan. Berdasarkan hasil penelitian dari Julvia (2016), hasil analisis mengenai pengaruh stress kerja dengan kinerja karyawan, diketahui bahwa hasilnya adalah negatif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Melihat perbandingan dari tahun sebelumnya, hasil penelitian yang diteliti menunjukkan bahwa Stres Kerja yang diukur dengan indikator-indikator berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja.

### **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil analisis disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara stres kerja terhadap kepuasan kerja. Gejala yang ditunjukkan

dalam stress kerja adalah gejala fisik dalam stres kerja, gejala psikologis dalam stres kerja, dan gejala perilaku dalam stres kerja. Untuk dapat mengurangi dampak stress kerja pada anggota, perlu adanya perhatian khusus dari instansi atau pimpinan mengenai tingkat kesejahteraan anggota. Diantaranya penempatan anggota sesuai dengan Ijazah atau keahlian yang dimiliki, dan juga dapat memperhatikan gaji yang sesuai dengan kinerja yang diberikan oleh anggota agar terasa adil sesuai dengan tugas dan tanggungjawab yang anggota jalankan.

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai acuan penelitian selanjutnya, mengkaji lagi lebih banyak sumber maupun referensi dari buku dan jurnal yang terkait dengan stres kerja dan kepuasan kerja. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat memperbanyak wawasan dengan wawancara dari sumber langsung objek yang diteliti dalam mengkaji penelitian mengenai stres kerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Wirawan. (2011). *Konflik dan Manajemen Konflik*. Jakarta: SALEMBA HUMANIKA.
- Marliani. (2015). *Psikologis Industri dan Organisasi*. Bandung: PUSTAKA SETIA.
- Rivai. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: RAJAWALI PERS.
- Robbins, S.P. (2011). *Perilaku Organisasi, Edisi Kedelapan, Jilid 1 dan 2*. Jakarta: PT. RAJA GRAFINDO PERSADA.
- Robbins, Stephen P, & Timothy A. Judge. (2016). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Slagian, & Sondang P. (2011). *Manajemen SDM, Edisi Pertama, Cetakan Ketiga Belas*. Jakarta: BUMI AKSARA.
- Sopiah. (2011). *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: ANDI.
- Sugiarto. (2017). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: ANDI.
- Sugiyono. (2012). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: ALFABETA.
- Sugiyono. (2014). *Metodologi Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: ALFABETA.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Administrasi dengan Metode R&D*. Bandung: ALFABETA.
- Sutrisno. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PRENAMEDIA GROUP.
- Sutrisno. (2017). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: KENCANA.
- Waluyo, & Minto. (2011). *Psikologi Teknik Industri*. Yogyakarta: GRAHA ILMU.

- Wibowo. (2014). *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: PT. RAJA GRAFINDO PERSADA.
- Wijono, dkk. (2011). *Psikologis Industri dan Organisasi Dalam Suatu Bidang Gerak Psikologis Sumber Daya Manusia*. Jakarta: KENCANA.
- Julvia. (2016). Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis.*, 16(1), 59-71.
- Massie, dkk. (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pengelola It Center Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis.*, 6(2), 41-49.
- Utami, dkk. (2017). Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja Dan Pengendalian Stres Kerja Pada Tenaga Kerja Di Bagian Cargo PT Angkasa Pura Logistik Bandar Udara Internasional Ahmad Yani Semarang. *Jurnal Kesehatan Masyarakat.*, 5(5), 311-317.
- Wartini, dkk. (2018). Analisis Stres Kerja Pada Satuan Polisi Pamong Praja Di Kabupaten Sukoharjo. *Jurnal Manajemen Informasi dan Administrasi Kesehatan.*, 1(1), 49-54.
- Wartono. (2017). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Majalah Mother And Baby). *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang.*, 4(2), 41-55.