

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Keberhasilan dalam mencapai tujuan organisasi sangat bergantung pada peran sumber daya manusia. Mereka tidak hanya menjadi objek pencapaian tujuan tetapi juga sebagai aktor aktif yang mewujudkan tujuan tersebut. Sumber daya manusia dianggap sebagai elemen paling vital dalam sebuah organisasi, sebagaimana dinyatakan oleh Wirawan (2009). Cascio (1986) mengemukakan bahwa manusia adalah pengelola dan pelaksana dalam organisasi, sehingga tanpa kehadiran mereka, organisasi tidak bisa berkembang. Meskipun teknologi canggih, informasi yang berkembang, modal, dan bahan yang cukup tersedia, semuanya tidak akan cukup untuk mencapai tujuan organisasi tanpa dukungan peran manusia (Sutrisno, 2009). Peran sumber daya manusia dalam mencapai keberhasilan organisasi tidak hanya berlaku untuk sektor swasta tetapi juga penting bagi lembaga pemerintah seperti Instansi Kepolisian.

POLRI adalah lembaga pemerintah yang bertugas menjaga keamanan, memberikan layanan kepada masyarakat, dan menjaga ketertiban umum, serta menindak pelanggar hukum (www.kbbi.web.id). Berdasarkan Pasal 5 UU Nomor 2 Tahun 2002 mengenai POLRI, tugas kepolisian adalah untuk menjaga keamanan dan ketertiban, menegakkan hukum, serta memberikan perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat untuk memastikan keamanan di dalam negeri.

Polres/Polresta/Polrestabes merupakan unit kepolisian di tingkat kabupaten atau kota, di Kota Palembang sendiri pada tahun 2019 berdasarkan Keputusan

Kapolri Nomor: 1887/X/2019 terjadi peningkatan status dari Kepolisian Resor Kota Palembang (Polresta Palembang) menjadi Kepolisian Resor Kota Besar Palembang (Polrestabes Palembang). Peningkatan status tersebut merupakan tanggapan terhadap tantangan dan harapan tinggi dari masyarakat akan keamanan yang lebih baik serta peningkatan dalam pelayanan baik dari segi keamanan maupun administrasi. Selain itu, peningkatan jenis ini diharapkan dapat meningkatkan kinerja Polrestabes Palembang dalam memberikan perlindungan dan pelayanan yang lebih baik kepada masyarakat.

Menurut Pasal 6 Perkap Nomor 2 Tahun 2021, Polrestabes memiliki 21 satuan kerja, yaitu: Satuan Lalu Lintas (Sat Lantas), Satuan Pembinaan Masyarakat (Sat Binmas), Seksi Profesi dan Pengamanan (Si Propam), Seksi Pengawasan (Si Was), Bagian Perencanaan (Bag Ren), Bagian Sumber Daya Manusia (Bag Sumda), Bagian Operasi (Bag Ops), Bagian Logistik (Bag Log), Seksi Hubungan Masyarakat (Si Humas), Seksi Hukum (Si Kum), Seksi Teknologi Informasi Komunikasi (Si TIK), Seksi Umum (Si Um), Satuan Intelijen Keamanan (Sat Intelkam), Sentra Pelayanan Kepolisian Terpadu (SPKT), Satuan Reserse Narkotika, Satuan Reserse Kriminal (Sat Reskrim), Psikotropika, dan Obat Berbahaya (Sat Res Narkoba), Satuan Samapta (Sat Samapta), Satuan Kepolisian Perairan dan Udara (Sat Polairud), Satuan Perawatan Tahanan dan Barang Bukti (Sat Tahti), Seksi Keuangan (Si Keu), dan Seksi Kedokteran Kepolisian dan Kesehatan Kepolisian (Si Dokkes).

Jumlah keseluruhan Anggota Polri di Polrestabes adalah 965 Anggota Polri yang terbagi ke 21 satuan kerja di atas, Polrestabes Palembang sendiri tidak

memiliki batasan waktu dalam bekerja, karena beroperasi 24 jam setiap harinya dalam seminggu, tanpa kenal hari libur atau cuaca, dan selalu siap melayani masyarakat, akan tetapi tidak semua satuan kerja yang aktif bekerja 24 jam, hanya satker tertentu saja yaitu:

1. SPKT yang bertugas menyediakan pelayanan administratif, menerima laporan masyarakat, dan memberikan informasi terkait pelayanan kepolisian
2. Sat Intelkam yang bertugas melakukan pengumpulan informasi dari masyarakat dan melakukan penyuluhan untuk kesadaran keamanan masyarakat
3. Sat Reskrim yang bertugas Menangani penyelidikan dan penyidikan kasus kriminal, seperti pencurian, kekerasan, dan kejahatan lainnya.
4. Sat Narkoba yang bertugas menangani kasus-kasus narkoba dan kegiatan terkait yang ada di masyarakat.
5. Sat Binmas yang bertugas dan Bertanggung jawab untuk membangun hubungan positif antara kepolisian dan masyarakat, serta melibatkan diri dalam kegiatan pencegahan kriminalitas.
6. Sat Samapta yang bertugas dalam pengendalian kerusuhan, dan pengendalian massa ketika ada kegiatan keramaian dari masyarakat.
7. Satlantas yang bertugas melakukan pengaturan lalu lintas dan juga penegakan hukum lalu lintas serta penanganan kecelakaan lalu lintas.

Setiap anggota polisi sendiri diharapkan memiliki kemampuan untuk menangani konflik yang muncul dalam tugasnya sehingga mereka bisa merasakan kepuasan dalam pekerjaan yang mereka lakukan tanpa mengabaikan tanggung jawab mereka sebagai anggota polisi (Movanita, 2019). Sejalan dengan pendapat

tersebut, Anoraga (2009) menyatakan bahwa banyak orang dulu beranggapan bahwa motivasi utama untuk bekerja adalah uang atau ketakutan terhadap pengangguran. Namun, kenyataannya menunjukkan bahwa orang bekerja bukan hanya untuk memperoleh penghasilan (faktor ekonomi), tetapi juga untuk mencapai kepuasan dalam pekerjaan mereka.

Para peneliti perilaku organisasi menganggap kepuasan kerja sebagai aspek penting. Spector (1997) mengungkapkan bahwa sikap yang paling banyak diteliti dalam organisasi adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja menjadi topik menarik dan krusial karena terbukti memberikan manfaat signifikan bagi individu, industri, dan masyarakat secara umum (Sutrisno, 2009). Penelitian mengenai penyebab dan sumber kepuasan kerja ini dapat mendorong individu untuk meningkatkan kualitas hidup mereka.

Tentu saja, tingkat kepuasan kerja yang tinggi di antara anggota Polri berpotensi meningkatkan kinerja keseluruhan Polri. Menurut Gibson et al. (2006), peningkatan kualitas sumber daya manusia akan berdampak positif pada kinerja, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Sebaliknya, ketidakpuasan kerja di kalangan anggota Polri dapat mengakibatkan penurunan kinerja mereka, yang membuat pencapaian tujuan organisasi menjadi lebih sulit.

Berdasarkan data dokumentasi dari unit Si Propam Polrestabes Palembang, dari awal 2023 terdapat 6 orang Anggota Polri di Polrestabes Palembang dari data ini penulis mendapatkan informasi bahwa 6 anggota polri tersebut sering melanggar aturan kepolisian, seperti datang terlambat ke kantor, tidak menjalankan tugas

sesuai perintah atasan dan sering melalaikan tugas yang diamanahkan. Penyebab hal di atas terjadi karena terlalu banyak tugas dan perintah yang diemban oleh anggota polri tersebut dan tekanan kedisiplinan serta tuntutan penyelesaian tugas dari atasan disamping itu semua 6 anggota polri tersebut merasa bahwa mereka tidak mendapatkan dukungan dan apresiasi atas tugas dan hasil kerja yang mereka selesaikan. Menyebabkan pekerjaan anggota Polri tersebut tidak maksimal dan merasakan kurangnya motivasi kerja dan ketidakmampuan mereka dalam mengelola stress dalam bekerja dengan bijak. Sehingga 6 anggota Polri tersebut harus mengalami sidang Kode Etik, pada kejadian ini 2 Anggota Polri harus dimutasi ke Oku Selatan dan juga Empat Lawang sedangkan 4 lainnya hanya dipindahkan ke satuan kerja lain yang ada di polrestabes Palembang.

Fenomena yang terjadi pada 6 anggota polri tersebut, mereka kerap kali kewalahan dengan perintah dan tuntutan atasan, mendapatkan panggilan tugas diluar jam kerja, serta tidak ada apresiasi dari setiap keberhasilan tugas yang telah diselesaikan. Memicu tindakan 6 anggota polri tersebut tidak menjalankan perintah dan tugas tidak sesuai bahkan menyebabkan anggota polri tersebut terlihat seperti tidak disiplin dan tidak bertanggung jawab atas tugas mereka.

Handoko (2009) mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah kondisi emosional yang dirasakan karyawan, baik positif maupun negatif, terkait pekerjaan mereka. Howell dan Dipboye (Munandar, 2008) mengemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan hasil dari tingkat kepuasan atau ketidakpuasan pekerja terhadap berbagai aspek pekerjaan mereka. Sopiah (2008) menjelaskan kepuasan kerja sebagai respons emosional individu terhadap kondisi dan situasi kerja, yang berupa

perasaan memuaskan (positif) ataupun tidak memuaskan (negatif). Kepuasan emosional menunjukkan tercapainya kepuasan kerja, sementara ketidakpuasan menandakan hal yang sebaliknya. Individu yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi biasanya menunjukkan kecintaan terhadap pekerjaan mereka secara keseluruhan. Menurut Handoko dkk (Wijaya, 2015), mereka yang merasa puas dengan pekerjaan mereka cenderung menunjukkan ciri-ciri seperti kebanggaan terhadap pekerjaan, menikmati dan mencintai pekerjaan mereka, merasa antusias dan bahagia, serta memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan.

Sebaliknya, jika pekerja tidak merasakan kepuasan dalam pekerjaannya, mereka cenderung tidak mencapai kepuasan psikologis dan mungkin menunjukkan sikap atau perilaku negatif (Sutrisno, 2009). Menurut Nitisemito (Ritonga, 2015), tanda-tanda ketidakpuasan dalam bekerja meliputi: penurunan produktivitas kerja, meningkatnya tingkat absensi, tingginya perpindahan karyawan, kegelisahan yang meluas, seringnya tuntutan, dan pemogokan. Untuk mengatasi hal ini, penting untuk memahami penyebab ketidakpuasan dan mencari solusi yang tepat.

Dalam lingkungan organisasi kepolisian, kepuasan kerja menjadi isu umum yang sering diperhatikan oleh semua anggota diberbagai unit kerja, satuan kerja, dan bagian-bagian dalam institusi Polri. Melalui hasil wawancara yang telah dilakukan dengan dengan Kepala Staf Bagian Sumda (SDM) Kompol M.A. di Polrestabes Palembang pada 2 Oktober 2023, secara umum para personel telah menjalankan tugas dan tanggung jawab kepolisian dengan baik. Namun, masih terdapat beberapa anggota yang menunjukkan ketidakpuasan dalam bekerja. Hal ini ditandai dengan 28 dari 43 sesi konseling di Bag Sumda sejak awal 2023 yang

menunjukkan tanda-tanda ketidakpuasan kerja, seperti anggota yang sering terlambat karena harus bekerja lebih banyak jam dibanding yang lain, anggota yang ingin pindah karena tidak cocok di tempat kerja saat ini, dan anggota yang mengeluhkan gaji yang dipotong.

Selanjutnya, Observasi dilakukan (*Personal communication*, pada tanggal 5 Oktober 2023) terhadap subjek BS yang merupakan anggota pada Sat Binmas di Polrestabes Palembang. Terdapat ciri - ciri ketidakpuasan dalam bekerja yang kedua yaitu, naiknya tingkat absensi. Sesuai dengan pernyataan BS bahwa ia tidak semangat bekerja yang disebabkan karena rutinitas dan lingkungan kerja yang sama setiap hari yang telah dijalani beberapa tahun terakhir memicu rasa tidak menyenangkan dalam bekerja yang berdampak pada BS tidak bersemangat datang dan absen di pagi hari merasa sangat berat untuk berangkat ke kantor setiap pagi meskipun tetap harus dilaksanakan.

Wawancara singkat yang dilakukan (*Personal Communication*, pada tanggal 5 Oktober 2023) kepada Subjek MF yang bekerja di Sat Samapta Polrestabes Palembang. Telah didapatkan fenomena berdasarkan ciri-ciri yang ketiga ketidakpuasan kerja yaitu, kegelisahan di mana-mana sesuai dengan hasil observasi di lapangan MF sering merasa gelisah dan tidak nyaman saat di kantor lantaran MF sering melaksanakan tugas tidak sesuai amanah sehingga dapat memicu kemarahan atasan di tempat ia bekerja maka dari itu MF sering kali menghindar ketika ada atasan seperti memilih duduk atau berdiri yang tidak dilihat oleh atasan dan ketika ditanya mengenai laporan tugas MF kelabakan dan menjawab seadanya saja.

Observasi yang dilakukan (*Personal Communication*, pada tanggal 6 Oktober 2023) terhadap subjek RR yang merupakan anggota di Sat Lantas Polrestabes Palembang. Telah didapatkan fenomena berdasarkan ciri-ciri ketidakpuasan kerja yaitu kegelisahan di mana-mana, dibuktikan dengan subjek yang sering mengeluh ke rekan-rekan kerjanya, subjek menyatakan bahwa ia merasakan perasaan tidak menyenangkan karena selalu diberikan perintah untuk bekerja di hari minggu selama 1 bulan terakhir, hal ini disebabkan oleh ketidakadilan dalam pembagian piket yang diberikan oleh atasannya.

Berdasarkan wawancara singkat yang dilakukan (*Personal Communication*, pada tanggal 5 Oktober 2023) terhadap subjek BO yang sering menjadi operator dalam mengerjakan Laporan-Laporan di Sat Lantas Polrestabes Palembang. Subjek menunjukkan ciri-ciri ketidakpuasan kerja yaitu menurunnya produktivitas kerja yang ditandai dengan subjek sering mendapatkan teguran dari telatnya pengiriman laporan laporan yang ia pegang, subjek mengatakan bahwa ia bertanggung jawab atas banyak laporan sehingga ia kewalahan dalam mengerjakan laporan-laporan tersebut yang menyebabkan ia telat mengirimkan beberapa laporan. BO juga mengatakan bahwa atasan di tempat ia bekerja memberi tugas yang banyak tapi tanpa apresiasi membuatnya merasa jenuh dan tidak dihargai hanya terus menerus dituntut sehingga BO merasa terbebani yang menyebabkan rasa tidak menyenangkan yang dialami BO.

Wawancara singkat yang dilakukan (*Personal Communication*, pada tanggal 6 Oktober 2023) Dengan M yang bekerja sebagai Kabag Mutjab di Bag Sumda Polrestabes Palembang, ditemukan fenomena dari ciri-ciri tingkat perpindahan

karyawan yang tinggi. Subjek M yang bertugas sebagai orang yang bertanggung jawab mengenai mutasi Anggota di Polrestabes Palembang mengatakan kalau ada banyak sekali anggota di Sat Samapta yang ingin pindah dari Sat Samapta, hal tersebut karena beban kerja di Sat Samapta cukup berat, jumlah anggota hanya sedikit jika dibandingkan dengan jumlah pekerjaan yang cukup tinggi sehingga anggota Sat Samapta harus menghadapi banyaknya pekerjaan, sedangkan penghasilannya tidak sebanding dengan beban kerja yang berat tersebut, hal tersebutlah yang membuat anggota tidak menyenangi bekerja di Sat Samapta dan ingin mutasi ke Satker yang lain.

Temuan ini didukung oleh survei awal yang dilakukan terhadap 50 anggota Polri di Polrestabes Palembang. Hasil survei menunjukkan bahwa dari 50 responden, hanya 18 orang yang mengalami kepuasan kerja, yang ditunjukkan melalui respons positif terhadap kepuasan kerja meliputi: menyukai dan mencintai pekerjaan, rasa bangga terhadap pekerjaan, antusiasme dan kebahagiaan dalam bekerja, serta rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan. Sebaliknya, 32 orang lainnya menunjukkan tanda-tanda ketidakpuasan kerja, seperti: produktivitas kerja yang menurun atau rendah, meningkatnya absensi, tingginya tingkat perpindahan karyawan, kegelisahan yang meluas, seringnya tuntutan, dan pemogokan kerja.

Menurut Spector (Timangratuogi, 2012), ada dua faktor utama yang mempengaruhi kepuasan kerja: faktor individu (seperti kepribadian, jenis kelamin, usia, dan pendidikan) serta faktor lingkungan kerja (seperti karakteristik pekerjaan, batasan dalam organisasi, peran, konflik pekerjaan-keluarga, gaji, beban kerja, dan

stres kerja). Stres kerja yang tidak mendapat penanganan dengan baik dapat berdampak negatif pada kesehatan fisik dan mental, yang pada akhirnya dapat memengaruhi kepribadian seseorang. Pandangan ini sejalan dengan pendapat Everly dan Girdano (Munandar, 2008), yang mengungkapkan bahwa stres dapat mempengaruhi suasana hati (seperti kegembiraan berlebihan, kecemasan, dan kesulitan tidur), menyebabkan masalah pada otot (seperti gemetar pada jari dan tangan, kekakuan leher, dan ketegangan otot), serta mempengaruhi organ dalam tubuh (seperti gangguan pencernaan, detak jantung yang tidak teratur, dan keringat berlebihan).

Fenomena stres kerja yang terlihat pada anggota polri adalah mereka sering meninggalkan pekerjaan mereka untuk merokok karena sakit kepala dan juga kelelahan secara fisik saat bekerja, perilaku stres kerja mengabaikan pekerjaan dengan keluar ruangan dan merokok tersebut menimbulkan penumpukan pekerjaan yang berpotensi mengganggu hubungan dengan rekan kerja dan pada akhirnya dapat menimbulkan ketidakpuasan dalam pekerjaan.

Vanchapo (2020) menjelaskan stres kerja sebagai kondisi emosional yang timbul dari ketidakcocokan antara beban kerja dan kemampuan individu untuk mengelola tekanan. Stres dapat juga digambarkan sebagai situasi yang menciptakan ketidakseimbangan antara aspek psikologis dan fisik, mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan.

Robbins (Safitri & Astutik, 2019) menjelaskan stres kerja sebagai keadaan ketegangan yang memengaruhi emosi, pikiran, dan kondisi fisik seseorang. Rivai

(Safitri & Astutik, 2019) menambahkan bahwa stres kerja mengakibatkan ketidakseimbangan antara aspek fisik dan psikologis, mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan keadaan individu. Sinambela, Greenberg & Barton, serta Luthans (Permatasari & Prasetio, 2018) menggambarkan stres kerja sebagai kondisi di mana individu merasakan tekanan atau ketegangan dalam pekerjaan dan lingkungan kerjanya, yang menyebabkan respons negatif dan beban berat dalam menyelesaikan tugas-tugasnya.

Seorang anggota polri perlu mengontrol tingkat stres kerja mereka untuk mempertahankan kesehatan, kualitas kerja yang baik, keseimbangan hidup, hubungan interpersonal yang baik, dan kepuasan dalam bekerja. Adapun ciri-ciri orang yang mengalami stres kerja menurut Beehr & Newman (Waluyo, 2009) dibagi ke dalam 3 kategori: Psikologis yaitu Kecemasan, ketegangan, mudah tersinggung, perasaan frustrasi, sensitif (berlebihan dalam bereaksi), merasa bosan, perasaan terkucil, penurunan fungsi intelektual dan konsentrasi dapat menyebabkan hilangnya kreativitas dan berkurangnya rasa percaya diri. Secara fisiologis, stres dapat meningkatkan denyut jantung, sering buang air kecil dan besar, gangguan lambung, gangguan pernapasan, kelelahan fisik, sakit kepala, dan gangguan tidur. Dari segi perilaku, stres dapat meningkatkan konsumsi rokok, alkohol, dan obat-obatan, kecenderungan berperilaku berisiko tinggi seperti mengemudi secara sembrono dan berjudi, pola makan yang tidak normal, menghindari pekerjaan, serta menyebabkan turunnya kualitas hubungan dengan teman ataupun keluarga.

Data dari Aplikasi E-Mental Polri yang digunakan untuk mengetahui kondisi mental psikologis anggota polri, satuan kerja anggota yang terlibat langsung dalam

pelayanan kepada masyarakat seperti: SPKT, Sat Narkoba, Sat Binmas, Sat Intelkam, Sat Reskrim, Sat Samapta, dan Satlantas Cenderung mengalami tingkat stres kerja dengan lebih dari 50% anggota di satker tersebut mengalami stress kerja dengan indikator tinggi. (Bag Sumda Polrestabes Palembang, 6 November 2023) Hal ini disebabkan oleh jam kerja yang panjang dan risiko yang tinggi terkait saat berhadapan dengan masyarakat ketika menjalankan tugas-tugas mereka.

Berdasarkan wawancara singkat (*personal communication*, pada tanggal 13 Maret 2024) dengan subjek BO yang merupakan anggota Sat Reskrim Polrestabes Palembang, ditemukan fenomena stres kerja, subjek BO menjelaskan kalau ia sering mengalami sakit kepala saat mengerjakan berkas perkara dan mengalami kekurangan tidur karena malamnya ia melakukan penangkapan dan harus masuk kantor di keesokan harinya. Hal itu menunjukkan stres kerja dari ciri-ciri orang yang mengalami stres kerja secara fisiologis.

Hasil wawancara yang dilakukan (*personal communication*, pada tanggal 13 Maret 2024) dengan subjek RR yang merupakan anggota Sat Lantas Polrestabes memperlihatkan fenomena stres kerja dari ciri-ciri stres kerja secara psikologis. Selain bertugas sebagai petugas pada ujian praktek sim RR juga harus melaksanakan tugas lain di luar jam kerja seperti pengamanan aktivitas ramai masyarakat pada malam hari sehingga membuat RR mengalami penurunan fokus ketika bekerja, RR sering lupa beberapa hal dalam pekerjaan utamanya seperti lupa melampirkan bukti laporan atau ada beberapa laporan yang lupa dikerjakan sehingga memecahkan konsentrasi kerja yang ia lakukan sehingga hasil kerjanya tidak maksimal dan akan mempengaruhi hasil ujian praktek SIM masyarakat.

Wawancara singkat yang dilakukan (*Personal communication*, pada 13 Maret 2024) dengan subjek MF yang baru 1 bulan pindah ke Sat Samapta dan menjadi Operator Laporan, subjek MF menunjukkan perilaku stres kerja secara psikologis, hal tersebut karena subjek MF selalu mendapatkan tekanan untuk selalu sempurna dalam membuat laporan sedangkan MF baru pertama kali menjadi Operator dan masih belajar membuat laporan sehingga ia selalu merasakan ketegangan dan kecemasan setiap ia akan berangkat bekerja.

Wawancara singkat (*Personal communication*, pada 13 Maret 2024) dengan subjek FG yang merupakan anggota Sat Samapta di Polrestabes Palembang menunjukan bahwa subjek mengalami stres kerja secara fisiologis dan perilaku, 3 tahun sejak FG menjadi polisi, FG selalu bekerja menjadi staf di belakang komputer, semenjak FG dipindah tugaskan menjadi Unit Dalmas di Sat Samapta, FG merasa tidak cocok harus bekerja panas panasan di lapangan untuk mengamankan masyarakat yang berdemo setiap harinya karena ia merasa lebih cocok bekerja di belakang komputer, hal tersebut membuat FG sangat merasakan kelelahan ketika sudah di rumah dan menyebabkan konsumsi rokok dan minuman alkohol menjadi lebih banyak semenjak dipindahkan ke Unit dalmas Sat Samapta.

Observasi yang dilakukan (*Personal communication*, pada 13 Maret 2024) dengan subjek BS yang merupakan anggota di Sat Binmas, Subjek memperlihatkan ciri-ciri stres kerja secara psikologis, hal ini disebabkan karena terdapat banyaknya laporan di kecamatan tempat BS bertanggung jawab sebagai bhabinkamtibmas hal ini menyebabkan adanya rasa tidak menyenangkan dan membuat ia menjadi sensitif dan mudah tersinggung ketika berada di kantor.xs

Berikutnya, hasil dari angket awal yang disebar dan diisi oleh 50 anggota polri di Polrestabes Palembang menunjukkan bahwa 33 dari 50 subjek yang mengisi kuesioner menunjukkan respon positif terhadap ciri-ciri orang yang mengalami stres kerja menurut Beehr & Newman (Waluyo, 2009) yang dibagi ke dalam tiga bagian: yaitu psikologis, fisiologis, dan juga perilaku.

Secara umum, stres sering dipandang sebagai kondisi negatif yang dapat menyebabkan masalah fisik atau mental serta perilaku yang tidak wajar tetapi Selye (Munandar, 2008) membedakan antara eustress, yang merupakan bentuk stres positif, dan eustres yang bersifat merusak. Stres juga dibutuhkan untuk mencapai tingkat prestasi yang tinggi. Individu yang mengalami tingkat stres yang optimal akan menunjukkan antusiasme, semangat, kejelasan berpikir, dan kemampuan kognitif yang baik. Sebaliknya, jika seseorang memiliki ambisi yang berlebihan, motivasi kerja yang tinggi, atau beban kerja yang berat, performa kerjanya bisa menurun. Stres yang berada dalam batas optimal dapat dianggap sebagai eustress yang bermanfaat dan menyenangkan, tetapi ketika melewati batas tersebut, stres berubah menjadi distres, di mana situasi yang dihadapi menjadi ancaman yang menakutkan (Munandar, 2008).

Dalam konteks penelitian ini, stres dipahami sebagai kondisi yang memengaruhi keadaan fisik atau psikologis seseorang akibat tekanan internal atau eksternal yang mengganggu kinerja mereka. Stres dapat dilihat dari dua perspektif: sisi positif dan negatif, tergantung pada cara individu atau karyawan mengatasi situasi yang menekan. Stres bisa menjadi tantangan kerja yang dapat menghasilkan

hasil positif atau, sebaliknya, tergantung pada cara menghadapinya dan mengelolanya.

Berdasarkan penjelasan tersebut, isu utama dari penelitian ini adalah mengenai hubungan antara kepuasan kerja dan stres kerja pada anggota Polri, yang menjadi topik menarik untuk diteliti. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk menyelidiki topik ini dengan judul. **“Hubungan Antara Stres Kerja Dengan Kepuasan Kepuasan Kerja Pada Anggota Polri Polrestabes Palembang”**

B. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan stress kerja terhadap kepuasan kerja pada Anggota Polri di Polrestabes Palembang.

C. Manfaat Penelitian

a. Manfaat Teoritis

Peneliti berharap penelitian ini dapat meningkatkan pemahaman dan pengetahuan di bidang psikologi, terutama mengenai stres kerja dan kepuasan kerja. Selain itu, diharapkan hasil penelitian ini dapat dijadikan referensi yang berguna untuk studi-studi selanjutnya dalam bidang tersebut.

b. Manfaat Praktis

1. Bagi Institusi Polri

Untuk Institusi Polri, peneliti mengharapkan penelitian ini dapat memberikan wawasan penting dalam merumuskan kebijakan dan solusi yang lebih baik untuk meningkatkan kepuasan kerja anggota Polri.

2. Bagi Anggota Polri

Peneliti mengharapkan penelitian ini dapat memberikan peluang bagi anggota Polri untuk mengidentifikasi area di mana mereka dapat mengembangkan diri untuk mengatasi stres dan meningkatkan kepuasan kerja.

D. Keaslian Penelitian

Untuk memperluas pemahaman dalam bidang psikologi organisasi, sosial, dan klinis, peneliti tertarik untuk mengkaji fenomena stres kerja dan dampaknya terhadap kepuasan kerja. Peneliti telah menelaah beberapa studi terdahulu terkait variabel yang sama.

Penelitian yang dilakukan oleh Rahma Yuliani (2018) menjelaskan bahwa stres kerja memiliki dampak negatif yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil studi ini mengungkapkan bahwa peningkatan tingkat stres kerja berhubungan langsung dengan penurunan kepuasan kerja di kalangan karyawan PT. Semen Bosowa Maros.

Penelitian oleh Ni Made Ayu Yasmitha Andewi, Wayan Gede Supartha, dan Made Surya Putra (2016) menemukan beberapa poin penting: (1) terdapat hubungan negatif diantara kecerdasan emosional dan stres kerja, di mana tingkat stres yang lebih rendah berhubungan dengan kecerdasan emosional yang lebih tinggi (2) terdapat hubungan yang positif diantara kepuasan kerja dan kecerdasan emosional, menunjukkan bahwa kecerdasan emosional yang lebih tinggi terkait dengan tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi; dan (3) terdapat hubungan yang

negatif antara kepuasan kerja dan stres kerja, sehingga semakin rendah tingkat stres yang dialami, semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan.

Penelitian Muhammad Fadli dan Oktariani (2020) menemukan adanya hubungan yang negatif dan sangat signifikan antara kepuasan kerja dan stres kerja. Temuan ini menegaskan bahwa peningkatan kepuasan kerja karyawan berhubungan dengan penurunan stres kerja, dan sebaliknya.

Selain itu, studi oleh Desta Normalita Kurnia dan M. Lies Endarwati (2016) menunjukkan bahwa konflik antara pekerjaan dan keluarga serta stres kerja memberikan dampak negatif yang signifikan terhadap kepuasan kerja pekerja di kantor Bank BRI Cabang Wonosobo. Tingginya tingkat konflik antara pekerjaan dan keluarga serta stres kerja berkontribusi pada penurunan kepuasan kerja.

Penelitian ini membedakan dirinya dari studi-studi sebelumnya melalui variabel-variabel yang diteliti, seperti subjek penelitian, lokasi, dan jenis data yang dikumpulkan tentang kepuasan kerja dan stres kerja pada anggota Polri Polrestabes Palembang. Penelitian ini menyajikan kontribusi baru dengan menjelajahi topik yang belum pernah diteliti dalam konteks tersebut, sehingga memberikan pembaruan dan meningkatkan keaslian temuan.