

BAB IV
LAPORAN PENELITIAN
A. Persiapan Penelitian

1. Orientasi Kancan Penelitian

Orientasi kancan penelitian atau orientasi lapangan merupakan salah satu hal yang perlu diperhatikan dan dilaksanakan agar suatu penelitian dapat berjalan dengan optimal. Tujuannya adalah untuk mengetahui lokasi dan situasi penelitian. Peneliti melakukan survei ke tempat penelitian yaitu kantor Kepolisian Daerah Banten yang beralamat Jln. Syekh Nawawi Al-Batani No. 76 Cipocok Jaya, Serang - Banten. Polda Banten merupakan suatu unsur pelaksana pemerintahan di bidang kamanan dan ketertiban masyarakat yang di pimpin oleh Brigadir Jendral Polisi (Brigjen.Pol). Polisi daerah Banten memiliki visi yaitu Polri yang mampu menjadi pelindung, pengayom, dan pelayanan masyarakat yang selalu dekat dan bersama-sama masyarakat, serta sebagai penegak hukum yang professional dan proposional yang selalu menjunjung tinggi supermasi hukum dan hak azasi manusia, pemelihara keamanan dan ketertiban serta mewujudkan keamanan dalam negeri dalam suatu kehidupan nasional yang demokratis dan masyarakat yang sejahtera. Adapun misi dari Polisi Daerah Banten :

- a. Memberikan perlindungan, pengayoman dan pelayanan kepada masyarakat (meliputi aspek *security*, *surety*, *safety* dan *peace*) sehingga masyarakat bebas dari gangguan fisik maupun psikis.

- b. Memberikan bimbingan kepada masyarakat melalui upaya premitif dan preventif yang dapat meningkatkan kesadaran dan kekuatan serta kepatuhan hukum masyarakat (*Law Abiding Citizenship*).
- c. Menegakkan hukum secara profesional dan proporsional dengan menjunjung tinggi supremasi hukum dan hak azasi manusia menuju kepada adanya kepastian hukum dan rasa keadilan.
- d. Memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat dengan tetap memperhatikan norma-norma dan nilai-nilai yang berlaku dalam bingkai integritas wilayah hukum Negara Kesatuan Republik Indonesia.
- e. Mengelola sumber daya manusia Polri secara profesional dalam mencapai tujuan Polri yaitu terwujudnya keamanan dalam Negeri sehingga dapat mendorong meningkatnya gairah kerja guna mencapai kesejahteraan masyarakat.
- f. Meningkatkan upaya konsolidasi kedalam (Internal Polri) sebagai upaya menyamakan visi dan misi Polri kedepan.
- g. Memelihara solidaritas institusi Polri dari berbagai pengaruh external yang sangat merugikan organisasi.
- h. Melanjutkan operasi pemulihan keamanan di beberapa wilayah konflik guna menjamin keutuhan Negara Kesatuan Republik Indonesia.
- i. Meningkatkan kesadaran hukum dan kesadaran berbangsa dari masyarakat yang berbhineka tunggal ika.

Orientasi lapangan dilakukan sebelum memulai penelitian dengan dengan mencari responden penelitian yang dimaksud adalah personil Kepolisian Daerah

Banten. Setelah menemukan responden dari berbagai satuan kerja, peneliti berusaha menjalin komunikasi atau membangun *rapport* dengan semua responden untuk menyampaikan maksud dan tujuan penelitian yang dilakukan.

Responden yang telah memberikan kesediaan menjadi partisipan penelitian kemudian peneliti meminta kesediaan waktu untuk melakukan wawancara. Sebelum melakukan wawancara responden sudah menandatangani surat kesediaan sebagai narasumber penelitian. Peneliti melakukan proses wawancara dengan bantuan recorder dan HP. Wawancara dilakukan di luar kantor Polda Banten dengan menyesuaikan waktu luang narasumber penelitian.

2. Perizinan

Sebelum melaksanakan penelitian, peneliti terlebih dahulu meminta surat izin dari Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta untuk mengambil data awal pada tanggal 1 April 2017 di Polda Banten. Kemudian pada tanggal 29 Mei 2017 peneliti kembali melakukan perizinan untuk melaksanakan penelitian di Polda Banten. Perizinan tersebut ditujukan kepada Kapolda Banten Cq. Karo SDM Polda Banten. Setelah memperoleh perizinan, peneliti menjelaskan tentang pelaksanaan dan waktu penelitian kepada pihak SDM Polda Banten.

3. Persiapan Alat Pengumpulan Data

Alat pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari skala stress kerja dan skala kedisiplinan. Kedua skala tersebut telah terbukti valid dan reliabel sehingga dapat dijadikan sebagai alat pengumpulan data.

Perhitungan validitas pada kedua skala tersebut dilakukan dengan uji validitas isi. Validitas isi dilakukan melalui *expert judgement* yang oleh dua dosen Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta untuk memberikan penilaian pada kedua skala memiliki 5 kategori penilaian yaitu skor 1 untuk Sangat Tidak Relevan, skor 2 untuk yang Tidak Relevan, skor 3 untuk Agak Relevan, skor 4 untuk Relevan, dan skor 5 untuk Sangat Relevan. Langkah selanjutnya yaitu dilakukan analisis dengan menggunakan formula Aiken's untuk menghitung content validity terhadap suatu aitem mengenai sejauh mana aitem tersebut mewakili konstruk yang diukur, apabila koefisien validitas sama atau $> 0,6$ maka dinyatakan valid, sehingga memenuhi kriteria validitas dan layak digunakan sebaliknya jika koefisien validitas $< 0,6$ maka dinyatakan gugur.

a. Skala Stres Kerja

Skala stres kerja dalam penelitian ini menggunakan skala yang di modifikasi dari penelitian Luthfy (2011) yaitu aspek fisik, aspek psikis, dan aspek perilaku. Skala tersebut berjumlah 18 aitem setelah dilakukan uji validitas aiken didapatkan sejumlah 17 aitem, dengan aitem nomor 12 yang dinyatakan gugur karena tidak memenuhi kriteria validitas yaitu $\leq 0,6$. Aitem yang memenuhi kriteria yaitu 9 aitem *favourable* dan 8 aitem *unfavorable*. Penilaian skala menggunakan skala Likert dengan empat alternative jawaban, aitem *favourable* dengan nilai 4 (Sangat Setuju), 3 (Setuju), 2 (Tidak Setuju), 1 (Sangat Tidak Setuju) sedangkan untuk aitem *unfavourable* dengan nilai 4 (Sangat Tidak Setuju), 3 (Tidak Setuju), 2

(Setuju), 1 (Sangat Setuju). *Blue print* Skala Stres kerja dapat dilihat pada tabel 4 berikut :

Tabel 4.
Susunan Aitem
Skala Stres Kerja Sesudah Perhitungan Aiken's

No.	Aspek	No Item		Jumlah
		Favorable	Unfavorable	
1	Fisik	1,4,7	10,12,15	6
2	Psikis	2,5,8	11,13,16	6
3	Perilaku	3,6,9	14,17	5
Total				17

b. Skala Kedisiplinan

Skala kedisiplinan dalam penelitian ini menggunakan skala yang di modifikasi dari penelitian oleh Wijayanto (2007) yang mana Aspek-aspek disiplin kerja yaitu disiplin waktu, disiplin terhadap peraturan, disiplin terhadap tanggung jawab, dan menerima hukuman / sanksi apabila melanggar peraturan, tugas atau wewenang yang diberikan. Skala tersebut berjumlah 20 aitem setelah dilakukan uji validitas aiken didapatkan sejumlah 18 aitem, dengan aitem nomor 3 dan nomor 8 yang dinyatakan gugur karena tidak memenuhi kriteria validitas yaitu $\leq 0,6$. Aitem yang memenuhi kriteria yaitu 11 aitem *favourable* dan 7 aitem *unfavorable*.

Penilaian skala menggunakan skala Likert dengan empat alternative jawaban, aitem *favourable* dengan nilai 4 (Sangat Setuju), 3 (Setuju), 2 (Tidak Setuju), 1 (Sangat Tidak Setuju) sedangkan untuk aitem *unfavourable* dengan nilai 4 (Sangat Tidak Setuju), 3 (Tidak Setuju), 2 (Setuju), 1 (Sangat Setuju). *Blue print* Skala Kedisiplinan dapat dilihat pada tabel 5 berikut :

Tabel 5.

Susunan Aitem

Skala Kedisiplinan Sesudah Perhitungan Aiken's

No.	Aspek	No Item		Jumlah
		Favorable	Unfavorable	
1	Disiplin terhadap aturan-aturan	1,4,8	12,16	5
2	Disiplin waktu	2,5,9	13	4
3	Disiplin terhadap tugas dan tanggung jawab	6,10	14,17	4
4	Menerima sanksi apabila melanggar peraturan	3,7,11	15,18	5
Total				18

B. Pelaksanaan Penelitian

1. Pelaksanaan Penelitian

Pengambilan jdata penelitian kepada para Personil Kepolisian Daerah Banten dilakukan pada tanggal 29 Mei – 5 Juni 2017 pada pukul 09.00 WIB sampai dengan pukul 14.00 WIB di Polda Banten. Pengumpulan data dilakukan dengan cara memberikan skala kepada subjek penelitian lalu diberikan penjelasan terlebih

dahulu oleh peneliti dan beberapa subjek penelitian melakukan wawancara sesuai dengan *informed consent* yang sudah disepakati sebelumnya.

2. Penentuan Subjek Penelitian

Subjek dalam penelitian ini adalah Personil Kepolisian Daerah Banten. Pada awalnya penelitian ini menggunakan *quota sample* untuk kuantitatif dengan alasan agar semua populasi mendapat kesempatan yang sama menjadi subjek penelitian. Tidak ada pemilihan subjek di awal dan tidak ada penentuan status jabatan sehingga semua jabatan mendapatkan kesempatan yang sama dari 10 fungsi kesatuan tersebut. Sedangkan kualitatif menggunakan teknik *purposive sampling* agar kriteria sampel yang diperoleh benar-benar sesuai dengan penelitian yang akan dilakukan. Pada sampel *quota* individu atau responden dipilih untuk memenuhi suatu presentase yang sudah diketahui atau sudah ditentukan sebelumnya (Morissan, 2012).

3. Pelaksanaan Skoring

Langkah selanjutnya peneliti melakukan skoring yang berupa uji reliabilitas, uji normalitas, uji linieritas dan uji hipotesis untuk melakukan analisis data dengan bantuan SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) 16.0 for windows program. Pada skala stres kerja dan skala kedisiplinan menggunakan aitem *Favourable* dan *Unfavourable* dan terdapat skor berkisar dari 1 sampai 4. Pada skala Stres Kerja dan Skala Kedisiplinan menggunakan aitem favorable yaitu skor 4 (Sangat Sesuai), 3 (Sesuai), 2 (Tidak Sesuai), 1 (Sangat Tidak Sesuai) dan unfavorable skor 1 (Sangat Sesuai), 2 (Sesuai), 3 (Tidak Sesuai), 4 (Sangat Tidak Sesuai).

4. Uji Reliabilitas

Perhitungan uji reliabilitas skala stres kerja dan kedisiplinan menggunakan program *SPSS Statistic v.16 for windows program*. Uji reliabilitas menggunakan rumus alpha cronbach dan diperoleh hasil uji reliabilitas untuk skala stress kerja sebesar 0.897 dan untuk skala kedisiplinan adalah 0.866.

C. Analisis Data

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis *product moment*, yang mana terlebih dahulu dilakukan uji asumsi yang meliputi uji normalitas dan uji linieritas.

1. Uji Asumsi

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah sampel penelitian dalam kategori normal atau tidak. Uji normalitas menggunakan teknik *One Sample Kolmogorov-Smirnov Z*, apabila $P < 0.05$ maka sebaran data dikatakan tidak normal, sebaliknya jika $p > 0.005$ maka sebaran data dikatakan normal. Berdasarkan hasil uji normalitas pada variabel stres kerja diperoleh nilai *Kolmogorov-Smirnov Z* = 1.842 signifikansi 0.002 ($p < 0.05$). Hal tersebut menunjukkan bahwa sebaran data variabel stres kerja kategori tidak normal. Kemudian hasil uji normalitas pada variabel kedisiplinan diperoleh nilai *Kolmogorov-Smirnov Z* = 1.323 signifikansi 0,060 ($p > 0,05$). Hal tersebut menunjukkan bahwa sebaran data variabel kedisiplinan dalam kategori normal.

b. Uji Linieritas

Uji linieritas dilakukan untuk mengetahui apakah ada hubungan yang searah pada variabel bebas (stres kerja) dengan variabel tergantung (kedisiplinan). Berdasarkan uji linieritas diperoleh nilai F pada *Linearity* 1.053 signifikansi (p) = 0.416 ($p > 0.05$). Hasil tersebut menunjukkan variabel bebas (stres kerja) dengan variabel tergantung (kedisiplinan) memiliki korelasi yang searah (linier).

2. Uj Hipotesis

Berdasarkan hasil analisis menggunakan analisis *product moment* dari *Carl Pearson* menggunakan bantuan SPSS (*Statistical Program for Social Science*) 16.0 For Windows Program dapat diketahui nilai koefisien korelasi (r_{xy}) = 0.724 dengan signifikansi sebesar 0.000 ($p > 0.05$) yang berarti tidak ada hubungan yang sangat signifikan antara stres kerja dengan kedisiplinan pada Personil Kepolisian Daerah Banten. Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan hipotesis yang diajukan oleh peneliti, yaitu ada hubungan negatif antara stres kerja dengan kedisiplinan.

3. Kategorisasi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat kedisiplinan tergolong tinggi, yang mana mean empirik lebih besar dari mean hipotetik yakni sebesar $58.52 > 45$, sedangkan stres kerja tergolong tinggi yang menunjukkan dimana mean empirik lebih besar dari mean hipotetik yakni sebesar $54.66 > 42.5$. Dapat dilihat dari tabel berikut :

Tabel 6.
Skala Kedisiplinan

Interval Skor	Kategorisasi	Rerata empiric
$18 \leq x \leq 28.8$	Sangat Rendah	
$28.8 \leq x \leq 39.6$	Rendah	
$39.6 \leq x \leq 50.4$	Sedang	
$50.4 \leq x \leq 61.2$	Tinggi	58.52
$61.2 \leq x \leq 72$	Sangat tinggi	

Tabel 7.
Skala Stres Kerja

Interval Skor	Kategorisasi	Rerata empiric
$17 \leq x \leq 27.2$	Sangat Rendah	
$27.2 \leq x \leq 37.4$	Rendah	
$37.4 \leq x \leq 47.6$	Sedang	
$47.6 \leq x \leq 57.8$	Tinggi	54.66
$57.8 \leq x \leq 68$	Sangat tinggi	

D. Hasil Wawancara Penelitian.

Informan dalam penelitian ini adalah 10 Personil Kepolisian Daerah Banten dari Banten yang diambil datanya dengan metode wawancara / *interview*.

Tabel 8 . Indentitas Informan

No	INFORMAN	KESATUAN	MASA DINAS
1	AS	Adc. Kapolres	± 3 Tahun
2	AG	Adc. Kapolres	± 3 Tahun
3	HB	Adc. Kapolres	± 4 Tahun
4	ASN	Sabhara	± 3 Tahun
5	HM	Binmas	± 4 Tahun
6	DA	Pam Obvit	± 3 Tahun
7	EA	Sat. Brimob	± 5 Tahun
8	YT	Sat. Brimob	± 1 Tahun
9	SD	Sat. Brimob	± 2 Taun
10	WG	Sabhara	± 2 Tahun

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan oleh peneliti sebagai berikut:

1. Pekerjaan yang biasanya dilakukan setiap hari dan durasi pekerjaan?

No	Nama	Pekerjaan Sehari – hari	Jam Kerja (Piket)
1	As	Membuat agenda Kapolres.	9 – 10 jam
2	Hb	Mengatur terkait pengecekan & kebersihan kendaraan dinas.	24 jam
3	Ag	Membuat agenda Kapolres dari kedinasan hingga pribadi.	24 jam
4	Asn	Mengatur terkait dengan rajawali, gasum dan patrol.	8 jam

5	Hm	Merangkap patroli.	24 jam
6	Da	Apel pagi – apel siang, dan loyalitas dengan pekerjaan luar.	8 jam
7	Ea	Menjaga keamanan dengan intensitas tinggi seperti, demo / kerusuhan.	8 jam
8	Yt	Mengikuti komando dari pimpinan.	9- 10 jam
9	Ian	Pam Bola, Pam demo dan gatur.	9 jam
10	Wg	Bikin surat / sprint tugas untuk pelatihan dan rencana kegiatan.	8 jam

Berdasarkan dari data diatas dapat disimpulkan bahwa para personil kepolisian rata – rata bekerja antara 8 jam hingga 24 jam sesuai fungsi pekerjaan masing – masing personil.

2. Tanggapan sebagai Personil Kepolisian tentang tugas yang mereka jalankan merasa enjoy sesuai dengan hasil wawancara di bawah ini :

Subjek HM, DA, dan WG mengatakan “...*tanggapannya sih enak dantai dan bermasyarakatlah...*” (w.HM/34-35)

“...*ehm tanggapan saya sih enjoy aja sih mbak...*” (w.DA/40)

“...*Ya pokoknya ada senangnya ada capeknya...*”(w.WG/31)

3. Permasalahan yang dihadapi para personil Kepolisian Daerah Banten berbeda – beda sesuai dengan hasil wawancara sebagai berikut:

Terbebani dalam bekerja sesuai dengan hasil wawancara yang mana subjek Asn mengatakan “... *ehm kalo saya sih beban mungkin ada ya, tinggal bagaimana cara menyikapi...*” (w.ASN/ 59-60)

Tidak terbebani dalam bekerja sesuai dengan hasil wawancara yang mana subjek Ag mengatakan “...*kalo terbebani mungkin ngga ya, karena menjadi ajudan ini salah satu keinginan saya...*”(w.AG/ 42-43)

4. Pernahkah merasa stres, seberapa sering mengalami stres, apa yang dirasakan saat mengalami stres dan menyebabkan menunda pekerjaan?

Subjek WG mengatakan tidak pernah merasakan stres dalam bekerja sesuai dengan hasil wawancara yang mengatakan “...*ehm engga mba...*” (w.WG/51) . Subjek WG juga mengatakan bahwa ia tidak menunda pekerjaan saat mengalami stres, sesuai dengan hasil wawancara yang mengatakan “...*enggak...*” (w.WG/54)

Subjek HB juga mengatakan tidak merasakan stres tetapi merasakan jenuh sesuai dengan hasil wawancara yang mengatakan “...*kalo stres saya tidak ada, paling jenuh...*” (w.HB/ 40). Subjekpun mengatakan yang dirasakan saat stres yaitu subjek mencoba berpikir, sesuai dengan hasil wawancara yang mengatakan “...*ehm ya biasanya saya berpikir...*”(w.HB/52). Dan subjekpun mengatakan bahwa ia tidak pernah menunda pekerjaan, hal ini sesuai dengan hasil wawancara yang mengatakan “...*enggah lah...*” (w.HB/94)

Dari data diatas dapat disimpulkan para Personil Kepolisian tidak mengalami stres dalam pekerjaan maupun diluar pekerjaan dan mereka tetap bekerja secara professional sesuai dengan tugasnya masing – masing.

5. Hubungan interpersonal ketika sedang mengalami stress tetap berjalan secara baik ataupun lancar, dapat dilihat dari hasil wawancara sebagai berikut :

Subjek AS, HM dan SD mengatakan “.... *baik – baik saja...*”

(w.AS/ 104)

“...*iya tetap baik...*” (w. HM/97)

“...*juga baik – baik saja...*” (w. SD/57-58)

6. Cara / solusi dalam mengatasi stres?

Subjek AG mengatakan “... *ya sholat, terus karena saya hobi motor cross, jadi ya mainmotor ke gunung, ya biasanya lari ke gunung saya teriak kalo lagi stres jadi semuanya keluar..*”. (w. AG/111-114)

Subjek DA mengatakan “...*ya kita menikmatinya dengan olahraga, futsal, terutama bulutangkis juga ya mbak...*” (w. DA/102-104).

Subjek HB mengatakan “...*Ehm ya kadang ehm istilahnya untuk biar saya ngga jenuh dan suntuk saya jalan jalan...*” (w. HB/107-108)

Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa para Personil Kepolisian Daerah Banten memiliki solusi ataupun cara untuk mengatasi masalah kerja maupun stres kerja.

E. Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian menggunakan teknik analisis *product moment* dari menggunakan bantuan SPSS (*Statistical Program for Social Science*) 16.0 For Windows Program dapat diketahui bahwa nilai koefisien korelasi (r_{xy}) =

0,724 dengan signifikansi = 0,000 ($p > 0,01$) yang berarti tidak ada hubungan yang signifikan antara stres kerja dengan kedisiplinan para personil kepolisian, sehingga semakin tinggi stres kerja maka semakin tinggi pula kedisiplinan. Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan hipotesis yang diajukan oleh peneliti, yaitu adanya hubungan negatif antara stres kerja dengan kedisiplinan. Hal ini sesuai dengan hasil wawancara yang mana para informan tidak merasa stres apabila mereka sedang merasa kesulitan dalam pekerjaannya. Hal ini juga sesuai dengan hasil penelitian Sosiady, M & Ermansyah (2014) yang menunjukkan yang menunjukkan hasil pengujian secara serentak (uji F) menunjukkan stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja. Dari hasil observasi di lapangan bahwa Anggota Polri Sektor Belakang Padang tetap disiplin kerja meskipun tekanan lingkungan yang bisa membuat stres menjadi tinggi.

Hasil dari penelitian ini yang mana Para Personil Kepolisian Daerah Banten semakin tinggi stres kerja maka semakin tinggi pula kedisiplinannya. Hal ini sesuai dengan hasil wawancara yang mana para informan penelitian tidak merasa terbebani atau kesulitan apabila ada masalah di dalam maupun di luar pekerjaan. gagasan Quick (dalam Widyasari, 2010) mengemukakan jenis stres salah satunya *Eutress* yang mana hasil dari respon terhadap stres yang bersifat positif, sehat dan konstruktif (bersifat membangun) atau menggerakkan dan memotivasi seseorang agar dapat mencapai suatu tujuan, mengubah lingkungan mereka, dan berhasil dalam menghadapi tantangan pekerjaan. Pendapat lain oleh Gitosudarmo dan Suditta, (1997), bahwa stres mempunyai dampak positif dan negatif. Dampak positif stres pada tingkat rendah sampai pada tingkat moderat

bersifat fungsional dalam arti berperan sebagai pendorong peningkatan kinerja dalam bekerja. Disini pun para informan juga mempunyai cara masing – masing untuk mengelola stres tersebut seperti mendekati diri kepada Tuhan, berolahraga, jalan – jalan, dan sebagainya.

Tidak terbuktinya hipotesis yang dipaparkan peneliti juga diduga dikarenakan variabel stres kerja tidak berhubungan secara langsung dengan variabel kedisiplinan. Terdapat variabel antara yang menghubungkan variabel stres kerja dengan variabel kedisiplinan yaitu kinerja. Hal ini sesuai dengan pendapat Nasution, (2005) yang memaparkan seseorang memiliki kemampuan, kemauan, usaha serta dukungan dari lingkungan sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik. Kemampuan dan usaha akan menghasilkan, kemudian seseorang itu akan menunjukkan perilaku untuk bekerja. Sedangkan, menurut Mathis & Jakson, (2006) menyebutkan bahwa pada dasarnya kinerja apa yang dilakukan dan apa yang tidak dilakukan oleh pegawai. Setiap individu memiliki tingkat kemampuan yang berbeda – beda. Selain itu, kinerja bukan kejadian tetapi aksi yang dilakukan oleh pegawai dalam bekerja. Jadi kedisiplinan tidak secara langsung terbentuk stres kerja tetapi melalui perantara dari kinerja pegawai.

Astutik (2016), juga memaparkan hasil penelitiannya bahwa stres kerja dengan kedisiplinan tidak terlepas dari kinerja pegawai karena kedua variabel tersebut memiliki pengaruh kuat terhadap kinerja pegawai. Dalam hasil penelitian yang dilakukan oleh Astutik (2016), memaparkan bahwa stres kerja dan kedisiplinan memiliki pengaruh yang positif sehingga dengan adanya disiplin kerja dan stres kerja bisa meningkatkan maupun menjaga kinerjanya dalam

bekerja. Meltzher (2006), juga mengungkapkan sebagai tanggapan penyelesaian, yang di perantai oleh perbedaan – perbedaan individu dan proses psikologis. Hal ini dikarenakan subjek penelitian sadar akan tugas dan kewajiban dalam bekerja dan dapat mengatasi stres dengan cara yang berbeda – beda setiap individu.

Adapun dinamika psikologis hubungan antara stres kerja dengan kedisiplinan yang dapat digambarkan sebagai berikut, kedisiplinan adalah suatu perilaku yang dimana terbentuk kepatuhan dan ketaatan terhadap peraturan dan tata tertib yang di dasarkan oleh dorongan dan kesadaran yang muncul dari dalam dirinya. Kedisiplinan pun juga memiliki faktor yang mempengaruhi seperti menurut (Syadam, 1996) yakni kepedulian terhadap pencapaian suatu program kerja sesuai dengan fungsi kesatuan masing – masing, memiliki inisiatif atau semangat kerja dan gairah kerja yang sadar akan aturan serta menyelesaikan suatu pekerjaan. Pekerjaan juga mementingkan solidaritas yang tinggi yang mana anggota pekerja memiliki hubungan yang baik dan anggota pekerja pun juga menggunakan fasilitas kantor sesuai dengan kebutuhan dan waktu.

Kedisiplinan dapat di pengaruhi oleh stres kerja yang mana penilaian baik atau buruk dihubungkan oleh perbedaan seseorang dan proses psikologi dalam melakukan suatu tindakan, situasi, maupun lingkungan. Terdapat pula salah satu gejala stres kerja yang mengenai psikologis yakni ketidakpuasan hubungan kerja, tegang, gelisah, cemas, mudah, dan dan kebosanan, yang mana menurut (Davis,2003) juga mepaparkan bahwa stres juga mempengaruhi jalan pikiran seseorang, emosi, bahkan kondisi fisik. Dalam kondisi tertentu, stres dapat berdampak positif dan produktif. Bagi orang tertentu dan dalam kondisi tertentu,

stress dapat menghasilkan dinamika perilaku sehingga menjadi lebih produktif dan sukses. Sementara itu, pada orang tertentu dalam kondisi tertentu pula, stres dapat menimbulkan hambatan dan gangguan tertentu baik fisik maupun mental. Selanjutnya berhubungan erat dengan gejala perilaku yang muncul dalam pekerjaan seperti tidak berhubungan dengan rekan kerja, mangkir dalam bekerja dan kehilangan kreativitas.

Prijodarminto (2004) mengidentifikasi kedisiplinan merupakan salah satu dari aspek yakni sikap mental yang merupakan suatu perilaku yang dapat ditunjukkan dari kepatuhan dan ketertiban seseorang sebagai hasil terkontrolnya antara pikiran maupun kepribadian seseorang dalam melakukan suatu tindakan. sehingga kedisiplinan memiliki hubungan terbalik dengan stres kerja. Individu yang memiliki stres kerja tinggi maka kedisiplinan rendah maupun sebaliknya tetapi dari hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti di kepolisian daerah Banten bahwa semakin tinggi stres kerja maka semakin tinggi pula kedisiplinan personil kepolisian. Hal ini sesuai dengan hasil wawancara yang telah dilakukan terhadap 10 informan yang mana dikala informan sedang mengalami stres kerja mereka tidak menunda pekerjaan dan mereka tetap bekerja secara profesional. Hal ini berkaitan dengan gagasan menurut teori Alfred R. Laitiner dan I. E. Lavine (1985) yaitu aspek disiplin terhadap tanggung jawab yang ditunjukkan dengan adanya ketaatan seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya.

Dalam penelitian ini memiliki karakteristik yang ada dalam faktor – faktor yang mempengaruhi kedisiplinan menurut Mulyadi (2015), yaitu : (1) Pemberian

kompensasi, (2) Keteladanan pimpinan, (3) Adanya aturan / tolak ukur sebagai pegangan, (4) Ketegasan pimpinan dalam mengambil keputusan, (5) Adanya pengawasan dari pimpinan, (6) Perhatikan kepada karyawan / pekerja, (7) Mendukung tegaknya disiplin kerja. Sedangkan, stres kerja juga tergolong tinggi yang menunjukkan dimana empirik lebih besar dari mean hipotetik yakni sebesar $54,66 > 42,5$. Hal ini menunjukkan bahwa personil kepolisian Daerah Banten faktor yang mempengaruhi yakni stres di luar pekerjaan yang mana seperti masalah gaji, berperilaku negatif, kehidupan keluarga yang tidak atau kurang harmonis, mutasi, adanya anggota keluarga yang meninggal dunia / kecelakaan. Aspek –aspek stres kerja yang di kemukakan oleh beberapa teori Beehr dan Newman (1978) yang mengkategorikan 3 aspek seperti aspek fisik yang disebabkan perubahan metabolisme sehingga dapat mempengaruhi keadaan fisiologis seseorang, kemudian aspek psikis yang berkaitan dengan pekerjaan dapat menimbulkan ketidakpuasan dalam bekerja, dan aspek perilaku yang berkaitan dengan perilaku dalam kehidupan pribadi akan muncul pada pekerja. Hal ini pula berkaitan dengan hasil wawancara terhadap informan yang mana dikala sedang mengalami stres yang dirasakan oleh para informan yakni perasaan menikmati atau enjoy dan terima atau sadar atas konsekuensi dari perkerjaannya sesuai sprin yang dianut.

Variabel stres kerja memiliki sumbangan efektif sebesar 52,41 % yang memiliki makna bahwa masih terdapat 47,59 % variabel lain yang mempengaruhi kedisiplinan selain stres kerja Menurut Syadam (1996) terdapat beberapa faktor karyawan yang memiliki disiplin kerja yaitu kepedulian yang tinggi untuk

mencapai suatu tujuan, memiliki inisiatif, semangat kerja, dan gairah kerja, lalu tanggung jawab tinggi, adanya rasa solidaritas dan rasa memiliki yaitu saling menjaga disiplin, adanya efisiensi yaitu taat atas rasa efisiensi, dan \meningkatnya produktifitas yaitu kesedian untuk memenuhi tuntutan kerja. Hal ini berkaitan dengan hasil wawancara yang mana apabila informan mengalami stres dalam hubungan interpersonal rekan sejawat ataupun keluarga komunikasi tetap berjalan secara baik dan para informanpun memiliki cara atau solusi masing – masing dalam menanggulangi stres sehingga tidak mengganggu atau menunda pekerjaan.

Penelitian mengenai hubungan stres kerja dengan kedisiplinan personil masih memiliki beberapa kelemahan diantaranya:

- a. Adanya perbedaan antara hasil penelitian awal dengan hasil penerlitian. Pada data awal di dapatkan hasil bahwa banyak data pelanggaran yang dilakukan oleh personil, Namun dari hasil penelitian yang telah dilakukan di dapatkan hasil kedisiplinan personil tergolong tinggi walaupun stres kerja juga tergolong tinggi.
- b. Peneliti kurang memperhatikan skala kuesioner dari variabel stres kerja dan variabel kedisiplinan yang aitemnya hanya sedikit dan pertanyaan wawancara yang kurang mendalam.
- c. Peneliti juga kurang memperhatikan pemilihan subjek. Terpilihnya subjek pada saat bekerja diduga membuat subjek tersebut tidak optimal ketika mengisi skala karena mengisi skala sambil bekerja sesuai dengan fungsinya.

- d. Pemilihan subjek tidak dilakukan random membuat penelitian ini tidak dapat digeneralisasikan pada seluruh personil. Hasil penelitian ini hanya berlaku pada subjek penelitian ini.