

**Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja
Anggota Kepolisian
(Studi Pada Anggota Reserse Kriminal Kepolisian Resort Tanah Karo)**

Novita Shindy Pratiwi Br Malau
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya
novitashindy5@gmail.com

**Dosen Pembimbing:
Dodi W. Irawanto, SE., M.Com., Ph.D**

Abstract

The purpose of this study was to analyze the influence of job stress and job environment on job satisfaction of police members, especially the Tanah Karo Police Criminal Investigation Unit (Reskrim), North Sumatra. The type of research used in this study is explanatory research, otherwise known as hypothesis testing to determine the effect of independent variables namely Job Stress (X_1) and Job Environment (X_2) on the dependent variable of Job Satisfaction (Y) with a quantitative approach. The data in this study were obtained in various ways such as questionnaires, interviews, and documentation. The research sample used amounted to 60 respondents using saturated sampling. The method used to collect data from respondents is a questionnaire using a Likert scale. The data analysis tool used in this study is multiple linear regression and coefficient of determination. While for testing the hypothesis using the F test and t-test. The results of this study are based on data analysis and hypothesis testing carried out known that job stress (X_1) and the job environment (X_2) jointly influence job satisfaction (Y). Job stress (X_1) has a significant negative effect on job satisfaction (Y). The job environment (X_2) has a significant positive effect on job satisfaction (Y). The independent variable which has the dominant effect on job satisfaction is job stress. This means that the Tanah Karo District Criminal Investigation Unit succeeded in reducing the level of stress on the work of members, resulting in high job satisfaction of members.

Keywords: Job Stress, Job Environment, Job Satisfaction

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja anggota kepolisian khususnya satuan Reserse Kriminal (Reskrim) Polres Tanah Karo, Sumatera Utara. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah *explanatory research* atau dikenal sebagai pengujian hipotesis untuk mengetahui pengaruh variabel independen yaitu Stres Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) terhadap variabel dependen Kepuasan Kerja (Y) dengan pendekatan kuantitatif. Data dalam penelitian ini diperoleh dengan berbagai cara seperti: kuesioner, wawancara, dan dokumentasi. Sampel penelitian yang digunakan berjumlah 60 responden dengan menggunakan sampling jenuh. Metode yang digunakan untuk mengumpulkan data dari responden adalah kuesioner dengan menggunakan skala likert. Alat analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda dan koefisien determinasi. Sedangkan untuk pengujian hipotesis digunakan uji F dan uji t. Hasil dari penelitian ini berdasarkan analisis data dan pengujian hipotesis yang dilakukan diketahui bahwa stres kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Y). Stres kerja (X_1) memiliki pengaruh negatif secara signifikan terhadap kepuasan kerja (Y). Lingkungan kerja (X_2) memiliki pengaruh positif secara signifikan terhadap Kepuasan kerja (Y). Variabel independen yang berpengaruh dominan terhadap kepuasan kerja adalah stres kerja. Hal ini berarti bahwa Satuan Reskrim Polres Tanah Karo berhasil menekan tingkat stres kerja anggota sehingga mengakibatkan kepuasan kerja para anggota menjadi tinggi.

Kata Kunci: Stres Kerja, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam suatu organisasi, karena pada dasarnya segala aktivitas yang ada di dalam organisasi digerakkan oleh sumber daya manusia. Sebagai aset penting dari suatu organisasi, sumber daya manusia harus dikelola dengan baik agar menghasikan sumber daya manusia yang puas dengan pekerjaannya. Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang

bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem yang ditetapkan oleh individu tersebut. Dengan demikian, kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dengan pekerjaannya (Rivai, dkk, 2015).

Kepuasan kerja para pekerja tidak terlepas dari bagaimana keadaan

lingkungan kerja yang terdapat di sekitar pekerja tersebut. Menurut Afandi (2018) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang dibebankan kepada karyawan guna meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan. Kombinasi dari semua kondisi ini membuat lingkungan kondisi kerja terbaik bagi karyawan untuk bekerja dengan tingkat kepuasan yang tinggi (Agbozo, dkk, 2017). Selain keadaan lingkungan kerja, tingkat stres kerja yang terdapat di suatu organisasi juga berhubungan dengan kepuasan kerja para pekerja.

Pengelolaan lingkungan kerja dan stres kerja yang dilakukan oleh organisasi akan meningkatkan kepuasan sumber daya manusia yang ada di organisasi tersebut. Sama halnya dengan organisasi maupun perusahaan

lainnya, pengelolaan dan pengoptimalan tersebut di kepolisian juga harus diperhatikan sehingga akan meningkatkan kepuasan kerja para anggota kepolisian dalam menjalankan tugas dan pekerjaan mereka. Telah ditetapkan bahwa stres kerja adalah faktor utama yang berdampak pada kinerja lembaga publik, termasuk layanan kepolisian (Fisher dalam Gyamfi, 2014).

Data IPW menunjukkan bahwa puluhan polisi melakukan bunuh diri dari tahun 2011 hingga 2015. Penelitian Markas Besar Polisi Nasional menyimpulkan bahwa 80% detektif kriminal dan polisi lalu lintas mengalami stres akibat beban kerja atau tekanan kerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa faktor-faktor stres kerja terkait stres kerja adalah usia responden, pengembangan karir dan hubungan kerja.

Tugas pokok Reserse Polri berdasarkan Undang-undang Nomor 8 Tahun 1981 tentang Kitab Undang-undang Hukum Acara Pidana (KUHP) dan peraturan perundang-undangan lainnya adalah melaksanakan

penyelidikan, penyidikan, dan koordinasi serta pengawasan terhadap Penyidik Pegawai Negeri Sipil (PPNS).

Tribata News Polres Tanah Karo merangkum beberapa kasus yang terjadi di Tanah Karo menunjukkan tingginya tingkat kriminalitas di Tanah Karo terlihat dari banyaknya kasus kriminal yang ditangani oleh anggota Reskrim Polres Tanah Karo. Beberapa kasus kriminal yang terjadi diantara pencurian, pembunuhan, pemerkosaan, dan tindak pidana perjudian (www.polrestanahkaro.com).

Tingginya tingkat kriminalitas yang terjadi di Tanah Karo tentunya menuntut para anggota Reskrim untuk lebih berperan aktif dalam menjalankan tugasnya sebagai anggota Reskrim.

Anderson (2002) menyatakan bahwa pekerjaan polisi sangat menegangkan dan merupakan salah satu dari sedikit pekerjaan dimana seorang karyawan terus menghadapi bahaya kekerasan fisik dan potensi kematian mendadak. Stres kerja yang dialami anggota polisi yang tidak dapat ditoleransi dapat menyebabkan tekanan darah tinggi, penyakit kardiovaskular,

sakit kepala kronis, depresi, dan kelelahan. Lingkungan kerja sehari-hari baik fisik maupun non fisik juga sangat perlu diperhatikan untuk meningkatkan kepuasan kerja para anggota polisi. Wibowo, dkk (2014) menyatakan semakin kondusif lingkungan kerja yang diciptakan oleh suatu perusahaan ataupun organisasi maka semakin tinggi kepuasan kerja para karyawan tersebut.

Berdasarkan uraian latar belakang dan penelitian sebelumnya yang dijelaskan diatas maka dalam penelitian ini peneliti menetapkan judul penelitian “Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Anggota Kepolisian (Studi Pada Anggota Reserse Kriminal Kepolisian Resort Tanah Karo)”.

TINJAUAN PUSTAKA

Stres Kerja

Kreitner dan Kinicki (2014) secara formal mendefinisikan stres kerja sebagai sebuah respon adaptif, yang dipengaruhi karakteristik individu dan/atau proses psikologis, yang merupakan akibat dari tindakan eksternal, situasi, atau kejadian yang

membebankan tuntutan fisik dan psikologis pada diri seseorang. Stres juga dapat didefinisikan secara komprehensif sebagai respon adaptif terhadap situasi eksternal yang menghasilkan penyimpangan fisik, psikologis, dan atau perilaku pada anggota organisasi (Luthans, 2006).

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kekaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja (Afandi, 2018). Sedangkan Lewa dan Subono (dalam Rahmawanti, dkk, 2014) menyatakan lingkungan kerja harus didesain sedemikian rupa agar tercipta hubungan kerja yang mengikat pekerja dengan lingkungan.

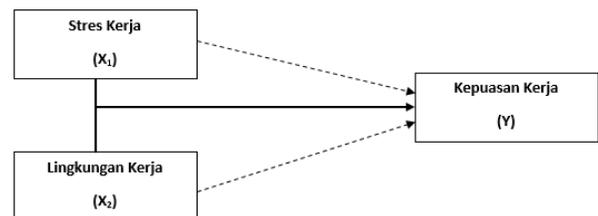
Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja mencerminkan tingkatan dimana seseorang menyukai pekerjaannya. Secara formal kepuasan kerja adalah sebuah tanggapan afektif atau emosional terhadap berbagai segi

pekerjaan seseorang (Kreitner dan Kinicki, 2014). Sedangkan Rivai, dkk (2015) mendefinisikan kepuasan kerja merupakan sesuatu yang bersifat individual. Dimana setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku dalam dirinya.

Berdasarkan latar belakang dan teori diatas, maka kerangka konseptual penelitian ini adalah sebagai berikut:

Gambar 2.1
Kerangka Konseptual Penelitian



Sumber: Data Primer Diolah 2018

Keterangan Kerangka Konseptual Penelitian:

- > : Hubungan secara simultan
- - - - -> : Hubungan secara parsial

Berdasarkan kerangka konseptual tersebut, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H1: Terdapat pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan terhadap Kepuasan Kerja Anggota Reserse Kriminal Kepolisian Resort Tanah Karo.

H2: Terdapat pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Anggota Reserse Kriminal Kepolisian Resort Tanah Karo.

H3: Terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan kerja Anggota Reserse Kriminal Kepolisian Resort Tanah Karo.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini merupakan jenis *explanantory research* dengan menggunakan pendekatan kuantitatif.

Objek Penelitian, Populasi, dan Sampel

Penelitian ini dilakukan di Polres Tanah Karo yang beralamat di Jl. Veteran No. 45, Padang MAS, Kabanjahe, Kabupaten Karo, Sumatera Utara 22111.

Populasi pada penelitian ini adalah Anggota Reserse Kriminal pada Kepolisian Resort Tanah Karo, Sumatera Utara. Sampel dari penelitian ini adalah seluruh Anggota Reskrim pada Polres Tanah Karo, Sumatera Utara yang berjumlah 60 orang. Dalam penelitian ini, teknik pengambilan

sampel yang digunakan adalah metode sampling jenuh (*total sampling*).

Sumber dan Metode Pengumpulan Data

Terdapat dua jenis sumber data yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu data primer dan data sekunder. Sedangkan teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu: kuesioner dengan skala likert, wawancara, dan dokumentasi.

Metode Analisis Data

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja anggota Reskrim Polres Tanah Karo. Pengujian terhadap instrumen penelitian dengan uji validitas dan uji reliabilitas. Sedangkan pengujian hipotesis dilakukan dengan uji F dan uji t.

HASIL PENELITIAN

Hasil Uji Instrumen

1. Hasil Uji Validitas

Berdasarkan pada Tabel 4.9. di bawah dapat dilihat pernyataan setiap item pada variabel Stres Kerja (X1),

Lingkungan Kerja (X2), dan Kepuasan Kerja (Y) memiliki nilai sig. r item pertanyaan lebih kecil dari 0.05 ($\alpha = 0.05$) atau nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0,250). Hal ini berarti masing-masing item variabel dinyatakan valid, sehingga dapat disimpulkan bahwa item-item tersebut dapat digunakan untuk mengukur variabel penelitian.

Tabel 4.9
Uji Validitas Variabel

Item	r Hitung	Sig.	r Tabel	Keterangan
X1.1	0.713	0.000	0.250	Valid
X1.2	0.665	0.000	0.250	Valid
X1.3	0.807	0.000	0.250	Valid
X1.4	0.515	0.000	0.250	Valid
X1.5	0.557	0.000	0.250	Valid
X1.6	0.865	0.000	0.250	Valid
X1.7	0.848	0.000	0.250	Valid
X1.8	0.659	0.000	0.250	Valid
X1.9	0.702	0.000	0.250	Valid
X2.1	0.602	0.000	0.250	Valid
X2.2	0.930	0.000	0.250	Valid
X2.3	0.522	0.000	0.250	Valid
X2.4	0.777	0.000	0.250	Valid
X2.5	0.760	0.000	0.250	Valid
X2.6	0.721	0.000	0.250	Valid
X2.7	0.843	0.000	0.250	Valid
X2.8	0.786	0.000	0.250	Valid
X2.9	0.682	0.000	0.250	Valid
X2.10	0.713	0.000	0.250	Valid
X2.11	0.823	0.000	0.250	Valid
X2.12	0.909	0.000	0.250	Valid
Y1	0.716	0.000	0.250	Valid
Y2	0.596	0.000	0.250	Valid
Y3	0.562	0.000	0.250	Valid
Y4	0.449	0.000	0.250	Valid
Y5	0.663	0.000	0.250	Valid
Y6	0.663	0.000	0.250	Valid
Y7	0.761	0.000	0.250	Valid
Y8	0.611	0.000	0.250	Valid
Y9	0.702	0.000	0.250	Valid
Y10	0.612	0.000	0.250	Valid
Y11	0.667	0.000	0.250	Valid
Y12	0.625	0.000	0.250	Valid
Y13	0.682	0.000	0.250	Valid

Sumber: Data primer diolah 2019

2. Hasil Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas:

Tabel 4.10
Uji Reliabilitas Variabel

No.	Variabel	Koefisien Reliabilitas	Keterangan
1	Stres kerja (X1)	0,847	Reliabel
2	Lingkungan Kerja (X2)	0,928	Reliabel
3	Kepuasan Kerja (Y)	0,873	Reliabel

Sumber: Data primer diolah 2019

Dari Tabel 4.10 diketahui bahwa nilai dari *Cronbach Alpha* untuk semua variabel lebih besar dari 0,60. Maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel Stres Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Kepuasan Kerja (Y) yang digunakan dalam penelitian ini sudah reliabel.

Hasil Analisis Data

1. Hasil Uji Regresi Berganda

Hasil uji regresi berganda:

Tabel 4.13
Rekapitulasi Hasil Regresi

Variabel terikat	Variabel bebas	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Keterangan
		B	Std. Error	Beta			
Y	(Constant)	46.444	11.586		4.009	0.000	
	X1	-0.480	0.221	-0.399	-2.175	0.034	Signifikan
	X2	0.334	0.160	0.383	2.093	0.041	Signifikan

Sumber: Data primer diolah 2019

Berdasarkan Tabel 4.13 persamaan regresi yang diperoleh yaitu:

$$Y = -0,399 X_1 + 0,383 X_2$$

Interpretasi model regresi pada Tabel 4.13 adalah sebagai berikut:

- 1) Koefisien regresi b_1 sebesar -0.399, artinya apabila Stres Kerja mengalami peningkatan, maka Kepuasan Kerja akan menurun sebesar 0.399 dengan asumsi variabel yang lainnya dianggap tetap.
- 2) Koefisien regresi b_2 sebesar 0.383, artinya apabila Lingkungan Kerja mengalami peningkatan atau perbaikan, maka Kepuasan Kerja akan meningkat sebesar 0.383 dengan asumsi variabel yang lainnya dianggap tetap.

2. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Hasil uji koefisien determinasi:

Tabel 4.14
Koefisien Determinasi

Model Summary ^a					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.759 ^a	.576	.561	3.95638	1.510

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Data primer diolah 2019

Dari analisis pada Tabel 4.14 Rekapitulasi Hasil Regresi diperoleh hasil adjusted R^2 (koefisien determinasi) sebesar 0,561. Artinya bahwa 56,1% variabel Kepuasan Kerja

akan dipengaruhi oleh variabel bebas, yaitu Stres kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2). Sedangkan sisanya 43,9% variabel Kepuasan Kerja akan dipengaruhi oleh variabel-variabel yang lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Kurniawan (2014) menyatakan uji asumsi klasik adalah persyaratan statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linear berganda yang berbasis *ordinary least square* (OLS).

1. Uji Normalitas

Hasil uji normalitas:

Tabel 4.11
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.88874375
Most Extreme Differences	Absolute	.118
	Positive	.092
	Negative	-.118
Kolmogorov-Smirnov Z		.913
Asymp. Sig. (2-tailed)		.375

a. Test distribution is Normal.

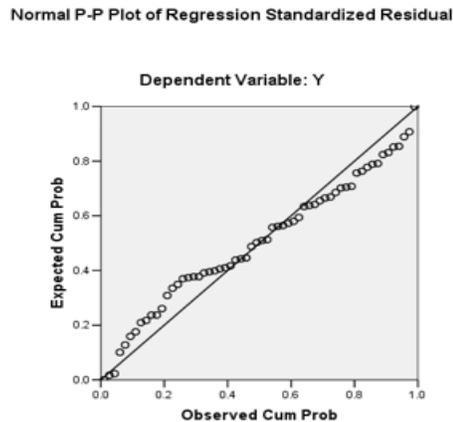
b. Calculated from data.

Sumber: Data primer diolah 2019

Tabel 4.11 Hasil Uji Normalitas dengan uji *Kolmogrov-Smirnov*, menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0.375. Nilai signifikansi 0.375 (pada Asymp. Sig. (2-tailed) Tabel 4.11) lebih besar dari 0.05, maka ketentuan

H_0 diterima yaitu bahwa asumsi normalitas terpenuhi atau nilai residual tersebar secara normal.

Gambar 4.2
Hasil Uji Normalitas



Sumber: Data primer diolah 2019

Hasil uji normalitas dengan uji p-plot yang ditunjukkan pada Gambar 4.2 dapat dilihat bahwa data menyebar disekitar garis diagonal serta mengikuti arah garis diagonal tersebut, sehingga dapat disimpulkan persyaratan normalitas terpenuhi.

2. Uji Multikolonieritas

Hasil uji multikolonieritas:

Tabel 4.12
Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel bebas	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Stres Kerja (X1)	0.222	4.508	Tidak Terjadi Multikolonieritas
Lingkungan Kerja (X2)	0.222	4.508	Tidak Terjadi Multikolonieritas

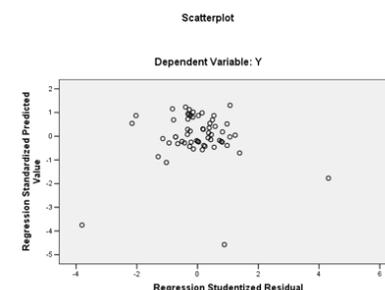
Sumber: Data primer diolah 2019

Berdasarkan Tabel 4.12, hasil pengujian multikolonieritas diperoleh keseluruhan nilai tolerance lebih besar 0,1 dan masing-masing variabel bebas memiliki nilai VIF lebih kecil dari 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolonieritas antar variabel Stres Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2).

3. Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas:

Gambar 4.3
Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data primer diolah 2019

Gambar 4.3 menunjukkan hasil pengujian bahwa diagram tampilan *scatterplot* menyebar dan tidak membentuk pola tertentu maka tidak terjadi heteroskedastisitas, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala heterokedastisitas. Dengan terpenuhi seluruh asumsi klasik regresi di atas maka dapat dikatakan model regresi linear berganda yang digunakan

dalam penelitian ini adalah sudah layak atau tepat.

Hasil Uji Hipotesis

1. Uji Hipotesis Pertama

Hasil uji F:

Tabel 4.15

Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1209.716	2	604.858	38.642	.000 ^b
	Residual	892.217	57	15.653		
	Total	2101.933	59			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Data primer diolah 2019

Berdasarkan Tabel 4.15 diketahui nilai F hitung sebesar 38,642. Sedangkan F tabel ($\alpha = 0.05$; db regresi = 2 : db residual = 57) adalah sebesar 3,159. Karena F hitung > F tabel yaitu $38,642 > 3,159$ atau nilai sig (0,000) < $\alpha = 0.05$ maka model analisis regresi adalah signifikan. Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja (Y) dapat dipengaruhi secara signifikan oleh Stres kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2).

2. Uji Kedua dan Ketiga

Hasil uji t:

Tabel 4.17
Hasil Uji t (Parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	46.444	11.586		4.009	.000
	X1	-.480	.221	-.399	-2.175	.034
	X2	.334	.160	.383	2.093	.041

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data primer diolah 2019

Dari Tabel 4.17 diperoleh hasil sebagai berikut:

- Signifikansi Stres Kerja sebesar $0.034 < 0.05$, hal ini berarti H_1 diterima dimana Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja.
- Signifikansi Lingkungan Kerja sebesar $0.041 < 0.05$, hal ini berarti H_1 diterima dimana Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

PEMBAHASAN

Polres Tanah Karo berdiri sejak tahun 1975 yang beralamat di Jl. Veteran No. 45, Padang MAS, Kabanjahe, Kabupaten Karo, Sumatera Utara 22111. Dalam menjalankan tugas terdapat beberapa satuan kerja yang terdapat di Polres Tanah Karo. Dalam penelitian ini diambil sebanyak 60 orang anggota polisi yang berasal dari Satuan Reserse Kriminal untuk menjadi responden. Data dalam penelitian diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada 60 anggota, dan data

pendukung diperoleh melalui wawancara kepada para anggota Reskrim Polres Tanah Karo.

Berikut penjelasan mengenai pengaruh simultan dan parsial yang diperoleh dalam penelitian ini:

Pengaruh Simultan

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan, maka dalam penelitian ini diketahui bahwa secara bersamaan stres kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja anggota Reskrim Polres Tanah Karo. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Kombong (2015) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja dan stres kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Dalam penelitian ini dikatakan bahwa peningkatan kondisi lingkungan kerja yang memadai dan mengurangi stres kerja pada pegawai dapat memberikan kepuasan kerja pegawai sehingga dapat juga meningkatkan prestasi kerja pegawai.

Pengaruh Parsial

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis yang dilakukan maka diketahui bahwa secara parsial

baik stres kerja maupun lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja anggota Reskrim Polres Tanah Karo.

Pengaruh Stres kerja (X_1) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Stres Kerja (X_1) mempunyai pengaruh yang signifikan bersifat negatif terhadap Kepuasan Kerja Anggota Reskrim Polres Tanah Karo (Y). Hal ini sesuai dengan pendapat Kreitner & Kinicki (2014) yang berpendapat bahwa stres mempunyai hubungan yang kuat dan negatif terhadap kepuasan kerja. Penelitian Noermijati dan Nuryana (2011) terhadap anggota kepolisian Resor Malang memberikan hasil bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Lingkungan Kerja (X_2) mempunyai pengaruh yang signifikan bersifat positif terhadap Kepuasan Kerja Anggota Reskrim Polres Tanah Karo (Y). Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini sesuai dengan penelitian

yang dilakukan oleh Agbozo, dkk (2017) terhadap salah satu Bank di Ghana yang menyimpulkan bahwa lingkungan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan karyawan. Bogar (2008) juga menyatakan bahwa semakin baik atau kondusif lingkungan kerja akan mengakibatkan semakin tinggi kepuasan kerja.

IMPLIKASI PENELITIAN

Implikasi dari hasil penelitian akan dijelaskan sebagai berikut:

Implikasi Teoritis

Berdasarkan hasil yang diperoleh dalam penelitian ini, beberapa implikasi teoritis yang dapat dikemukakan adalah sebagai berikut:

1. Implikasi yang berkaitan dengan stres kerja dengan hasil bahwa stres kerja berpengaruh lebih dominan dan negatif terhadap kepuasan kerja. Pengaruh negatif menyebabkan apabila tingkat stres kerja meningkat maka kepuasan kerja akan menurun. Dengan menekan tingkat stres kerja yang dialami anggota akan meningkatkan kepuasan kerja para

anggota. Karena Noermijati dan Nuryana (2011) menyatakan ketika mengalami stres kerja maka kepuasan kerja akan berkurang dan memicu perilaku negatif pada pekerjaannya.

2. Implikasi Implikasi yang berkaitan dengan lingkungan kerja meskipun tidak berpengaruh dominan, tetapi peningkatan terhadap lingkungan kerja baik lingkungan kerja fisik maupun non fisik tetap perlu dilakukan. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal dan puas dengan pekerjaannya (Affandi, 2018).

Implikasi Praktis

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi kepada Polres Tanah Karo khususnya Satuan Resesre Kriminal sebagai berikut:

1. Dari faktor stres kerja dan lingkungan kerja, diharapkan Satuan Reskrim Polres Tanah Karo melalui penelitian ini mengetahui faktor apa yang berpengaruh dominan terhadap kepuasan kerja anggotanya. Setelah

mengetahui faktor yang berpengaruh dominan, diharapkan Satuan Reskrim mampu memperbaiki jika terjadi kesalahan dalam pelaksanaan sehari-hari terkait dengan faktor dominan tersebut.

2. Hasil penelitian menyatakan bahwa Stres Kerja berpengaruh signifikan dan negatif terhadap Kepuasan Kerja. Hal ini berarti bahwa apabila stres kerja meningkat maka kepuasan kerja akan menurun, dan begitu pula sebaliknya. Penelitian ini membuktikan bahwa tingkat stres kerja anggota Reskrim Polres Tanah Karo tergolong rendah sehingga kepuasan kerja tinggi. Walaupun tingkat stres kerja rendah jika dialami dalam waktu yang berkepanjangan akan berdampak buruk bagi anggota. Oleh karena itu Robbins & Judge (2014) memberikan beberapa pendekatan yang dapat dilakukan untuk mengelola stres kerja yaitu pendekatan individual dan pendekatan organisasional.
3. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan dan positif

terhadap kepuasan kerja. Dari hasil ini terbukti bahwa Satuan Reskrim Polres Tanah Karo telah berhasil menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi para naggotanya. Apabila lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik dapat dikelola dengan maksimalk maka akan meningkatkan kepuasan kerja para anggota (Wibowo, Musadieg, Nurtjahjono 2014).

4. Hasil penelitian yang berkaitan dengan kepuasan kerja menunjukkan hasil rata-rata indikator dan rata-rata item yang tinggi yaitu 4,23. Rata-rata indikator tertinggi yaitu gaji. Para anggota Reskrim Polres Tanah Karo merasa puas dengan pekerjaannya karena mereka menerima gaji yang sesuai dengan pekerjaan mereka dan gaji tersebut cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup para anggota.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan, maka beberapa kesimpulan dalam penelitian ini adalah:

1. Diketahui bahwa Stres Kerja dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap Kepuasan Kerja Anggota Reskrim Polres Tanah Karo. Hal ini berarti tingkat stres kerja dan lingkungan kerja dapat dikendalikan dan dikelola dengan baik dapat meningkatkan kepuasan kerja para anggota Reskrim Polres Tanah Karo.
2. Stres Kerja memiliki pengaruh yang lebih besar dan bersifat negatif terhadap Kepuasan Kerja Anggota Reskrim Polres Tanah Karo. Hal ini berarti tingkat Stres Kerja rendah mengakibatkan tingkat Kepuasan Kerja Anggota Reskrim Polres Tanah Karo tinggi.
3. Lingkungan Kerja memiliki pengaruh yang bersifat positif terhadap Kepuasan Kerja Anggota Reskrim Polres Tanah Karo. Hal ini berarti Lingkungan Kerja yang diciptakan kondusif dan baik dapat meningkatkan Kepuasan Kerja Anggota Reskrim Polres Tanah Karo.

Saran

Berdasarkan hasil, pembahasan dan kesimpulan dari penelitian ini,

maka beberapa saran yang diberikan, antara lain:

1. Diharapkan pihak Satuan Reskrim Polres Tanah Karo dapat mempertahankan dan meningkatkan pengelolaan terhadap Stres Kerja, karena Stres Kerja mempunyai pengaruh yang lebih besar dan negatif dalam terhadap Kepuasan Kerja para anggota. Pendekatan yang dapat dilakukan untuk mengelola stres kerja dapat berupa pendekatan individual dan pendekatan organisasional. Pendekatan individual berupa penerapan teknik manajemen waktu, penambahan waktu olahraga, pelatihan relaksasi, dan perluasan jaringan dukungan sosial. Sedangkan pendekatan organisasional meliputi seleksi personel dan penempatan kerja yang lebih baik, pelatihan, penetapan tujuan realistis, mendesain ulang pekerjaan, peningkatan keterlibatan anggota,
2. Diperlukan adanya peningkatan dalam pengelolaan terhadap lingkungan kerja fisik pada Satuan

Reskrim Polres Tanah Karo. Hal ini perlu diperhatikan oleh Saruan Reskrim Polres Tanah Karo agar melakukan beberapa perbaikan terhadap komponen-komponen lingkungan kerja fisik yang berupa kondisi peralatan kantor, sirkulasi udara, penggunaan warna, tingkat pencahayaan, bau tidak sedap, dan lain-lain. Lingkungan kerja fisik sangat berpengaruh terhadap para anggota dalam melakukan pekerjaannya sehari-hari yang dilakukan berada di dalam ruangan. Lingkungan kerja fisik yang diciptakan dengan baik akan mampu meningkatkan kepuasan kerja para anggota.

3. Dalam hal melakukan promosi pangkat dan jabatan, diharapkan Polres Tanah Karo khususnya satuan Reskrim mampu melakukan tindakan promosi sesuai dengan aturan yang berlaku dalam kepolisian secara benar dan adil. Sehingga dengan demikian dapat meningkatkan kepuasan kerja para anggota terhadap pangkat ataupun jabatan yang mereka capai. Kepuasan para anggota terhadap

pangkat dan jabatan mereka diharapkan mampu memberikan dampak pada kepuasan kerja para anggota tersebut.

4. Polres Tanah Karo khususnya Satuan Reserse Kriminal memiliki peranan yang penting terhadap terciptanya kepuasan kerja bagi para anggotanya. Oleh karena itu, aspek-aspek yang mendukung kepuasan kerja para anggota perlu dijaga serta ditingkatkan. Baik itu variabel yang terdapat dalam penelitian ini maupun variabel lain yang tidak termasuk di dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia; Teori, Konsep dan Indikator*. Zanafa Publishing, Pekanbaru Riau.
- Agbozo, G. K., Owusu, I. S., Hoedoafia, M. A., & Atakorah, Y. B. 2017. *The effect of work environment on job satisfaction: Evidence from the banking sector in Ghana*. *Journal of Human Resource Management*, 5(1), 12-18.
- Anderson, B. J. 2002. The echoes of violence in the police family. *Retrieved February, 25, 2004*.

- Anonimuous. 1981. *Undang-undang Nomor 8 Tahun 1981 tentang Kitab Undang-undang Hukum Acara Pidana*. (Online), (<http://peraturan.go.id/uu/nomor-8-tahun-1981.html>), diakses pada 19 November 2018).
- Bayuwega, H. G., Wahyuni, I., & Kurniawan, B. 2016. *Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Stres Kerja pada Anggota Polisi Satuan Reserse Kriminal Polres Blora*. *Jurnal Kesehatan Masyarakat (e-Journal)*, 4(4), 673-681.
- Bogar, W. 2011. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Karakteristik Pekerjaan terhadap Burnout, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Intention to Leave (Studi pada Pegawai Perum Pegadaian di Sulawesi Utara)*. *Jurnal Aplikasi Manajemen* Vol.9 No.4 Juli 2011.
- Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Karo. 2017. *Gambaran Umum Kabupaten Karo*. (Online). (<https://www.karokab.go.id/id/profil/gambaran-umum>), diakses 24 April 2019).
- Gyamfi, G. D. 2014. *Influence of job stress on job satisfaction: Empirical evidence from Ghana Police Service*. *International business research*, 7(9), 108.
- Kombong, A. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Fakultas Keguruan Dan Ilmu Pendidikan Universitas Tadulako. *Katalogis*, 3(10).
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. 2014. *Perilaku Organisasi. Edisi 9. Buku 1*. Salemba Empat: Jakarta
- Kurniawan, Albert. 2014. *Metode Riset untuk Ekonomi dan Bisnis Teori, Konsep, dan Praktik Penelitian Bisnis (Dilengkapi Perhitungan Pengolahan Data dengan IBM SPSS 22.0)*. Alfabeta, Bandung.
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*. Andi, Yogyakarta.
- Noermijati dan Widya Nuryana, 2011, *Peranan Karakteristik Individu dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Anggota Kepolisian Resor Malang*. *Jurnal Aplikasi Manajemen* Vol.9 No.2 Maret 2011.
- Rahmawanti, N. P. 2014. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara)*. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 8(2).
- Rivai Zainal, Veithzal dkk. 2015. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Tribata News Polres Tanah Karo. *Satuan Kerja Satuan Reskrim*, (Online). (<http://www.polrestanahkaro.com>), diakses pada 24 Februari 2019).

Wibowo, M. 2014. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT.*

Telekomunikasi Indonesia Tbk. Kandatel Malang). Jurnal Administrasi Bisnis, 16(1).