**HUBUNGAN ANTARA STRESS KERJA DENGAN KINERJA ANGGOTA RESMOB POLDA DIY**

**R. Anton Budi S, M. Wahyu Kuncoro, S.P.si, M.Si, Nadya A.R, S.Psi., M.Psi., Psikolog**

Universitas Mercu Buana Yogyakarta

[r.anton911@gmail.com](mailto:r.anton911@gmail.com)

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara stress kerja dengan kinerja pada anggota Resmob Polda DIY. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat hubungan antara stress kerja dengan kinerja pada anggota Resmob Polda DIY. Subjek penelitian ini adalah anggota Resmob Polda Daerah Istimewa Yogyakarta. Jumlah subjek penelitian ini sebanyak 60 orang yang diperoleh menggunakan *metode nonprobability sampling* yaitu*purposive sampling*. Alat pengumpul data menggunakan skala kinerja dan skala stress kerja. Hasil analisis dengan uji korelasi *product moment*spearman diperoleh rxy sebesar -0.327(p= 0.011). Hal ini menunjukan terdapat hubungan negatif signifikan antara stress kerja dengan kinerja, sehingga hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dapat diterima. Koefesien determinasi (r²) sebesar 0.305 menunjukan bahwa variabel stress kerja berkontribusi sebesar 30.5% terhadap kinerja dan sisanya sebesar 69.5% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteleti dalam penelitian ini seperti keterampilan (*skill)*, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen.

**Kata kunci:**kinerja, intensi *turnover*, anggota Resmob Polda D. I. Yogyakarta

**THE RELATIONSHIP BETWEEN STRESS WORK AND PERFORMANCE ON MEMBERS OF DIY POLICE RESMOB**

**R. Anton Budi Susilo, M. Wahyu Kuncoro, S.P.si, M.Si, Nadya Anjani Rismarini, S.Psi., M.Psi., Psikolog**

Universitas Mercu Buana Yogyakarta

[r.anton911@gmail.com](mailto:r.anton911@gmail.com)

**Abstrack**

This study aims to determine the relationship between stress work and performance on members of DIY Police Resmob. The hypothesis proposed in this study is that there is a relationship between stress work and performance on members of the DIY Police Resmob. The subjects of this study were members of the Yogyakarta Special Region Police Resmob. The number of subjects of this study were 60 people obtained using the nonprobability sampling method, namely purposive sampling. Data collection tool uses a scale of performance and stress work scale. The results of the analysis with the Spearman product moment correlation test obtained an rxy of -0,327 (p = 0.011). This shows that there is a significant negative relationship between stress work and performance, so that the hypothesis proposed in this study can be accepted. The coefficient of determination (r²) of 0.305 shows that stress work variables contribute 30.5% to performance and the remaining 69.5% are influenced by other factors not examined in this study such as skills (skills), abilities, self-confidence, motivation, and commitment.

**Keywords:** workload, turnover intention, mambers of Police Resmob.

**PENDAHULUAN**

Kepolisian Republik Indonesia (POLRI) merupakan lembaga kenegaraan di bidang pemeliharaan dan ketertiban mansyarakat, penegakan hukum, pelindung, pengayom dan pelayanan masyarakat (Susanti *etal.*, 2019). Sebagaimana yang terdapat dalam Undang-Undang Republik Indonesia (2002) mengatakan bahwa kepolisian merupakan alat negara yang berperan dalam memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, menegakkan hukum, serta memberikan perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat dalam rangka terpeliharanya keamanan dalam negeri.

Selanjutnya, tugas Polri dalam pasal 14 dijelaskan bahwa anggota Polri bertugas untuk: a) melaksanakan pengaturan, penjagaan, pengawalan dan patrol terhadap kegiatan masyarakat dan pemerintah sesuai kebutuhan; b) menyelenggarakan segala kegiatan dalam menjamin keamanan, ketertiban, dan kelancaran lalu lintas di jalan; c) membina masyarakat untuk meningkatkan partisipasi masyarakat, kesadaran hukum masyarakat serta ketaatan warga masyarakat terhadap hukum dan peraturan perundang-undangan; d) turut serta dalam pembinaan hukum nasional; e) Memelihara ketertiban dan menjamin keamanan umum; f) Melakukan koordinasi, pengawasa, dan pembinaan teknik terhadap kepolisian khusus, penyidik pengawai negeri sipil, dan bentuk-bentuk pengamana swakarsa; g) Melakukan penyelidikan dan penyidikan terhadap semua tindak pidana sesuai dengan hukum acara pidana dan peraturan perundang-undangan; h) Menyelenggarakan identifikasi kepolisian, kedokteran kepolisian, laboratorium forensic dan psikologi kepolisian untuk kepentingan tugas kepolisian; i) Melindungi keselamatan jiwa raga, harta benda, masyarakat, dan lingkungan hidup dari gangguan ketertiban dan bencara termasuk memberikan bantuan dan pertolongan dengan menjunjung tinggi hak asasi manusia; j) Melayani kepentingan warga masyarakat untuk sementara sebelum ditangani oleh instansi atau pihak yang berwenang; k) Memberikan pelayanan kepada masyarakat sesuai dengan kepentingannya dalam lingkup tugas kepolisian, serta melaksanakan tugas lain sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Sebagai bentuk konkrit dalam memberikan pelayanan dan perasaan aman kepada masyarakat, Polri memiliki Satuan Resmob atau *Reserse Mobil* yang merupakan salah satu bagian yang terintegral dalam keluarga besar Polri (Asmoro *etal.,* 2018). Resmob dalam struktur organisasi tingkat Polres berdasarkan Perkap Nomor 23 Tahun 2010 bertugas untuk menyelenggarakan fungsi penyelidikan dan penyidikan tindak pidana dengan memberikan pelayanan/perlindungan khusus kepada korban/pelaku sesuai ketentuan hukum dan perundang-undangan. Penyelidikan adalah serangkaian tindakan penyelidik untuk mencari dan menemukan suatu peristiwa yang diduga sebagai tindak pidana guna menentukan dapat atau tidaknya dilakukan penyidikan menurut cara yang diatur dalam undang-undang. Tenaga penyelidikan menurut Perkap Nomor 14 Tahun 2012 bertugas untuk mencari dan menemukan tindak pidana.

Tugas dan peran yang diemban oleh anggota Resmob mempunyai resiko yang besar. Sebagai anggota Rismob harus senantiasa menjalankan tugas-tugasnya dan siap siaga untuk menghindari dan mencegah terjadinya ancaman dalam kapasitas tinggi seperti ancaman terror, radikalisme dan unjuk rasa (Asmoro *etal.,* 2018). Pelaksanaan tugas tersebut harus terimplementasi dengan keadaan apapun, apalagi saat terjadi, akan terjadi atau setelah adanya kejadian. Oleh karena itu guna mencapai tujuannya dalam fungsi penyelidikan, anggota Resmob dituntut untuk memiliki kinerja yang baik, lebih professional dan independen dalam melaksanakan tugasnya (Pribadi, 2014). Sektyaji (2019) mengungkapkan bahwa kinerja merupakan aspek penting dalam keberhasilan pencapaian tujuan organisasi/instansi. Semakin tinggi kinerja karyawan maka peluang keberhasilan suatu organsisasi akan semakin besar, dan sebaliknya semakin rendah kinerja karyawan kemungkinan gagalnya suatu organisasipun akan semakin besar.

Susanti *etal.,* (2019) mendefiniskan kinerja sebagai keseluruhan aktivitas untuk memenuhi tugas dan tanggungjawabnya terhadap perusahaan atau instansi. Selanjutnya, Wakhyuni *etal.,* (2017) menambahkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan SOP.

Selain itu, Nurhamiden dan Trang (2015) berpendapat bahwa kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan). Secara spesifik Pamungkas (2016) menjelaskan bahwa kinerja yang dilakukan akan berbanding lurus dengan hasil kerja karyawan. Oleh karena itu, sebagai pekerja, terutama anggota Resmob yang dituntut untuk professional, maka pekerja dituntut untuk memahami dan mengetahui batasan batasan dalam menjalankan tugas sebagai pekerja.

Milner (dalam Wakhyuni *etal*, 2017) menjelaskan bahwa individu yang memiliki kinerja yang baik dapat diukur melalui empat aspek yaitu: Pertama, kualitas yang dihasilkan, menerangkan tentang jumlah kesalahan, waktu, dan ketepatan dalam melakukan tugas. Kedua, kuantitas yang dihasilkan, berkenaan dengan jumlah produk atau jasa yang dapat dihasilkan. Ketiga, waktu kerja, menerangkan akan jumlah absen, keterlambatan, serta masa kerja yang telah dijalani individu. Keempat, kerja sama, menerangkan akan bagaimana individu membantu atau menghambat usaha dari teman sekerjanya. Chintya (2019) menambahkan bahwa anggota Kepolisian Republik Indonesia yang memiliki kinerja baik ditandai dengan polisi yang professional dalam menjalankan tugasnya dengan mengesampingkan hal-hal yang bersifat objektif, disiplin dalam bekerja, mampu menjalankan fungsi dan tugas pokok yang diberikan, menegakkan hukum, melindungi, mengayomi serta melayani masyarakat.

Maros (2016) menjelaskan bahwa tingginya tanggungjawab dan tugas yang diberikan kepada anggota Resmob sebagai *crime hunter* seperti melakukan pengejaran, penangkapan, penggeledahan dan penyelidikan, pemburu kejahatan yang dimungkinkan berhadapan langsung dengan pelaku kejahatan, dari penjahat kelas teri hingga kelas kakap yang beresiko tinggi terhadap keselamatan diri anggota Resmob mengakibatkan target yang telah ditetapkan sulit tercapai. Syahputra (2018) menjelaskan bahwa sulit tercapainya target yang ditetapkan mungkin dapat disebabkan rendahnya kinerja anggota resmob terlihat dari banyaknya personil yang datang terlambat, ada personil yang tidak mengikuti apel dan kurang teliti dalam menjalankan tugas.

Hal tersebut sesuai dengan hasil wawancara dengan beberapa anggota Resmob Polda DIY yang mengatakan bahwa mereka mengalami masalah kinerja. Masalah tersebut berkaitan dengan banyaknya penangkapan pelaku kejahatan yang tidak sesuai target yang telah ditetapkan, tingginya angka kriminal di Polda DIY dan minimnya jumlah anggota Resmob berakibat pada rendahnya target penangkapan pelaku kejahatan yang seharusnya menjadi tanggungjawab utama anggota Resmob Polda DIY.

Berdasarkan hasil wawancara dan data empiris yang telah diuraikan diketahui bahwa menurunnya kinerja anggota Resmob dapat dilihat dari beberapa hal diantaranya adalah rendahnya target penangkapan pelaku kejahatan, semakin berkembangnya perilaku kriminal, banyak tugas yang tertunda penyelesaiannya, dan kurang telitinya anggota Resmob dalam melakukan tugas yang tidak sesuai target.

Selain berdasarkan fakta di lapangan yang menunjukkan bahwa menurunnya kinerja anggota Resmob, penelitian mengenai kinerja penting dilakukan karena rendahnya kinerja anggota dapat menimbulkan dampak negatif pada tugas dan tujuan Polri dalam memelihara keamanan, ketertiban masyarakat, dan menegakkan hukum, serta memberikan perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat. Berdasarkan hasil penelitian Sektyaji (2019) mengungkapkan bahwa kinerja memiliki hubungan signifikan terhadap keberhasilan pencapaian tujuan organisasi/instansi. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi kinerja maka semakin tinggi pula kesempatan mencapai tujuan yang telah ditetapkan, sebaliknya, semakin rendah kinerja organisasi maka semakin rendah pula kesempatan mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Pradana (2018) faktor yang mempengaruhi kinerja dapat dibedakan menjadi dua yaitu faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik. Pertama, faktor instrinsik merupakan faktor yang berasal dari dalam diri individu atau disebut dengan faktor personal mencakup pengetahuian, keterampilan *(skill)*, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh tiap individu. Kedua, faktor ekstrinsik merupakan faktor yang berasal dari luar diri individu yang mencakup kepemimpinan (meliputi aspek kualitas dan *team leader* dalam memberikan semangat, arahan dan dukungan kerja pada karyawan), faktor tim (meliputi dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim), faktor sistem (meliputi sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi dan kultur kinerja dalam organisasi), dan faktor situasional (meliputi tekanan atau disebut dengan stress kerja dan perubahan lingkungan internal dan eksternal).

Seperti halnya kinerja pada umumnya menurunnya kinerja pada anggota Resmob dapat disebabkan oleh beberapa faktor, salah satunya adalah stress kerja. Menurut Iskandar (2017) stress kerja adalah suatu kondisi antara individu dengan lingkungan kerja yang disebabkan oleh kekaburan peran, konflik peran, dan beban kerja yang berlebihan sehingga menimbulkan jarak antara tuntutan yang berasal dari situasi dengan sumber daya sistem biologis, psikologis dan sosial. Selain itu Sitepu (2019) mengatakan stress kerja bisa dipahami sebagai keadaan dimana seseorang menghadapi tugas atau pekerjaan yang tidak bisa atau belum bisa dijangkau oleh kemampuannya. Apabila kemampuan seseorang baru sampai angka 5 tetapi menghadapi pekerjaan yang menuntut kemampuan dengan angka 9, maka sangat mungkin sekali orang tersebut akan terkena stress kerja.

Pranomo *etal.,* (2018) mengatakan bahwa turunnya kinerja anggota Resmob disebabkan oleh tugas yang semakin bertambah (*overload)*, pengembangan karir, dan usia. Selain itu Wakhyuni *etal.,* (2017) juga mengatakan bahwa menurunnya kinerja anggota Resmob disebabkan oleh waktu kerja yang tidak menentu. Anggota Resmob dituntut untuk bersikap siaga dan memberi pelayanan serta perintah dari pimpinan yang sudah menjadi suatu kewajiban yang wajib dikerjakan setiap harinya. Hal ini tentunya akan mempengaruhi kinerja anggota resmob karena ketidakjelasan mengenai apa yang harus dikerjakan.

Penelitian lain juga menunjukkan bahwa stress kerja berhubungan signifikan dengan kinerja (Kristianti, 2017; Ilham, 2018). Apabila stress menjadi terlalu besar, kinerja akan mulai menurun karena stress mengganggu pelaksanaan pekerjaan. Karyawan kehilangan kemampuan untuk mengendalikannya, dan berakibat pada menurunnya kinerja, karyawan menjadi tidak kuat lagi bekerja, putus asa, keluar atau menolak bekerja untuk menghindari stress. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi stress kerja yang ada maka akan menurunkan kinerja.

Menurut Luthans (dalam Iskandar, 2017) stress kerja dapat diukur melalui tiga aspek yaitu: fisik, psikologis dan perilaku. Pertama, aspek fisik mencakup masalah sistem kekebalan tubuh seperti terdapat pengurangan kemampuan untuk melawan rasa sakit dan infeksi, masalah sistem kardiovaskular seperti tekanan darah tinggi dan penyakit jantung, masalah sistem muskulosketal (otot dan rangka) seperti sakit kepala dan sakit punggung, masalah sistem gastrointestinal (perut) seperti diare dan sembelit. Kedua, aspek psikologis ditandai dengan ketidakpuasan hubungan kerja, tegang, gelisah, cemas, depresi, kebosansan, mudah marah, hingga sampai pada tindakan agresif seperti sabotase, agresi antar pribadi, permusuhan dan keluhan. Ketiga, aspek perilaku memiliki indikator yaitu terdapat perubahan pada produktivitas, ketidakhadiran dalam jadwal kerja, perubahan pada selera makan, meningkatnya konsumsi rokok, alcohol dan obat-obatan, serta susah tidur.

Hasibuan (dalam Kristianti, 2017) mengatakan orang yang mengalami stress kerja ditandai dengan menjadi gugup dan menemui kekhawatiran yang berlebihan dalam bekerja. Selain itu Nurcahyani *etal.*, (2016) juga mengatakan bahwa stress kerja karyawan bisa muncul dalam bentuk sikap yang pesimis, tidak puas terhadap pekerjaan, produktivitas rendah, dan sering absen. Pamungkas (2016) menambahkan bahwa individu yang mengalami stress kerja akan menunjukkan perilaku yang sering bosan, tidak ada gairah dalam bekerja atau bekerja menjadi asal-asalan, dan sering bolos. Selanjutnya Ilham (2018) mengatakan stress kerja tampak dari *sindrom*, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat, dan mengalami gangguan pencernaan.

Secara operasional stress kerja diartikan sebagai suatu kondisi yang disebabkan oleh transaksi antara individu dengan lingkungan kerja yang dapat menimbulkan perbedaan antara tuntutan yang berasal dari situasi dengan sumber daya yang ada. Berbagai faktor seperti tuntutan tugas atau upaya-upaya yang dilakukan berhubungan dengan stress kerja. Oleh karena itu tidak hanya mempertimbangkan stress kerja dari satu faktor saja, namun dari berbagai faktor selama faktor-faktor yang lain berinterelasi pada cara-cara yang kompleks. Cooper dan Prihatini (dalam Iskandar, 2017) mengatakan bahwa stress kerja dipengaruhi oleh faktor lingkungan kerja, *overliad* (beban kerja berlebih), *deprivational stress*, dan pekerjaan yang beresiko tinggi. Pertama faktor lingkungan kerja yang mencakup kondisi kerja yang buruk dan berpotensi menyebabkan pekerja mudah sakit. Kedua *overload* mreupakan beban kerja yang berlebih. Ketiga *deprivational stress* meruoakan pekerjaan yang tidak menantang atau tidak menarik lagi bagi pekerja. Keempat pekerjaan berisiko tinggi yaitu pekerjaan yang berbahaya bagi keselamatan. Hal ini menunjukkan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi stress kerja adalah faktor lingkungan dan *overload* yang tentunya berkaitan dengan kinerja seperti pekerjaan yang memiliki tingkat kesulitan yang tinggi.

Nurcahyani *etal.,* (2016) menerangkan bahwa stress kerja berhubungan dengan kinerja. Stress yang dialami karyawan akan mempengaruhi kinerja karyawan. Apabila kinerja karyawan tidak sesuai yang diharapkan, tingkat absensi serta ketidakhadiran karyawan tinggi, sehingga dapat dipastikan terdapat suatu masalah yang bersangkutan dengan kinerja karyawan dan akan berdampak pada penurunan kinerja karyawan. Seharusnya kinerja yang diberikan kepada seorang pekerja sesuai dengan kemampuannya, karena kinerja sangat berpengaruh dengan stress seorang pekerja, khususnya pada anggota Resmob. Dimana anggota Resmob memiliki tanggungjawab sebagai penyelidik, dan menjaga keselamatan bangsa dari setiap ancaman membutuhkan kinerja yang maksimal untuk menjalankan semua tugasnya secara maksimal.

Berdasarkan urain tersebut menunjukkan bahwa pentingnya dilakukan peneltiian lebih mendalam mengenai hubungan antara stress kerja dengan kinerja anggota Resmob Polri DIY. Hal ini sangat penting untuk melihat keterkaitan antara teori (hubungan antara variabel) dengan realitas/fakta yang terjadi.

**METODE**

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif. Subjek penelitian ditetukan menggunakan *purposivesampling*. Sugiyono (2018)menyatakan bahwa *purposive sampling* adalah teknik untuk menentukan sampel dari populasi yang mempunyai ciri-ciri atau karakteristik tertentu. Jumlah subjek pada penelitian ini adalah 60 anggota Resmob Polda DIY.

Metode pengumpulan data dilakukan menggunakan skala dengan 4 alternatif jawaban, yaitu Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS), dan Sangat Tidak Sesuai (STS). Analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian ini adalah teknik korelasi *product moment*. Teknik ini digunakan untuk menguji hipotesis hubungan antara satu variabel independen dengan satu dependen Sugiyono (2018). Analisis data dilakukan dengan bantuan program SPSS *(Statistical Product and Service Solution) versi 23.0 for windows.*

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

Data yang diperoleh dari skala kinerja dan stress kerja sebagai dasar pengujian hipotesis. Deskripsi data kinerja dan stress kerja dapat dilihat pada Tabel 3 di bawah ini:

**Tabel 3.**

**Deskripsi Data Penelitian**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Variabel | N | Data Empirik | | | |
|  |  | Mean | Skor | | SD |
|  |  |  | Min | Max |  |
| Kinerja | 116.88 | 79 | 139 | 15.04 | 116.88 |
| Stress Kerja | 37.75 | 27 | 70 | 9.52 | 37.75 |

1. **Kinerja**

Skor Skala Kinerja dikategorisasikan untuk mengetahui tinggi rendahnya skor yang diperoleh subjek. Skor minimum hipotetik yang diperoleh subjek adalah 1 X 35 = 35 dan skor maksimum hipotetiknya adalah 4 X 35 = 140. Rerata hipotetiknya adalah (35 + 140) : 2 = 87.5. Standar deviasinya adalah 140-35: 6 = 17.5. Hasil analisis data yang diperoleh berdasarkan skor empirik, untuk skor terendah = 79, skor tertinggi = 139, rerata empirik adalah 116.88 dan standar deviasi sebesar 15.04. Hasil dari kategorisasi skor kinerja berdasarkan skor hipotetik dapat dilihat pada Tabel 4:

**Tabel 4**

**Kategorisasi Kinerja**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Kategori** | **Pedoman** | **Skor** | **N** | **%** |
| Tinggi | 𝑋>𝜇+1.𝜎 | X >105 | 45 | 75% |
| Sedang | (𝜇−1.𝜎)<𝑋≤ (𝜇+1𝜎) | 70< X≤ 105 | 15 | 25% |
| Rendah | 𝑋≤ 𝜇−1.𝜎 | ≤ 70 | 0 | 0% |
|  | Jumlah |  | 60 |  |

Keterangan:

X= X-Skor subjek

μ =Mean / rerata hipotetik

σ = Standar deviasi hipotetik

Skala Kinerja ini dikategorisasikan menjadi 3 kategorisasi yaitu tinggi, sedang dan rendah. Hasil kategorisasi berdasarkan rerata dan standar deviasi secara hipotetik diperoleh hasil yaitu kategorisasi tinggi sebesar 75% (45 subjek), sedangkan kategorisasi sedang sebesar 25% (15 subjek) dan kategorisasi rendah sebesar 0% (0 subjek).

1. **Stress Kerja**

Skor skala stress kerja dikategorisasikan untuk mengetahui tinggi rendahnya skor yang diperoleh subjek. Skor minimum hipotetik yang diperoleh subjek adalah 1 X 26 = 26 dan skor maksimum hipotetiknya adalah 4 X 26 = 104. Rerata hipotetiknya adalah (26 + 104) : 2 = 65. Standar deviasinya adalah 104-26: 6 = 13. Hasil analisis data yang diperoleh berdasarkan skor empirik, untuk skor terendah = 27, skor tertinggi = 70, rerata empirik adalah 37.75 dan standar deviasi sebesar 9.52.Hasil dari kategorisasi skor stress kerja berdasarkan skor hipotetik dapat dilihat pada Tabel 5:

**Tabel 5**

**Kategorisasi Stress Kerja**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Kategori** | **Pedoman** | **Skor** | **N** | **%** |
| Tinggi | 𝑋>𝜇+1.𝜎 | X >78 | 0 | 0% |
| Sedang | (𝜇−1.𝜎)<𝑋≤ (𝜇+1𝜎) | 52< X≤ 78 | 6 | 10% |
| Rendah | 𝑋≤ 𝜇−1.𝜎 | ≤ 52 | 54 | 90% |
|  | Jumlah |  | 60 |  |

Keterangan:

X= X-Skor subjek

μ =Mean / rerata hipotetik

σ = Standar deviasi hipotetik

Skala Stress Kerja ini dikategorisasikan menjadi 3 kategorisasi yaitu tinggi, sedang dan rendah. Hasil kategorisasi berdasarkan rerata dan standar deviasi secara hipotetik diperoleh hasil yaitu kategorisasi tinggi sebesar 0% (0 subjek), sedangkan kategorisasi sedang sebesar 10% (6 subjek) dan kategorisasi rendah sebesar 90% (54 subjek).

Hasil uji korelasi menunjukan nilai koefesien korelasi (rxy) = -0.327 dengan p= 0.011. Hasil tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif signifikan antara stress kerja dengan kinerja. Hasil tersebut menggambarkan bahwa semakin tinggi stress kerja pada anggota Resmob Polda DIY maka semakin rendah kinerja. Sebaliknya, semakin rendah stress kerja pada anggota Resmob Polda DIY maka semakin tinggi kinerja. Hal ini berarti bahwa hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, ada hubungan negatif antara stress kerja dengan kinerja pada anggota Resmob Polda DIY diterima.

Hasil penelitian ini menguatkan hasil penelitian sebelumnya oleh Nurcahyani *dkk* (2016) yang menyebutkan terdapat hubungan negatif antara stress kerja dengan kinerja karyawan. Hal tersebut dapat disebabkan karyawan yang memiliki stress kerja yang tinggi dapat mengurangi kemampuan untuk mengendalikan emosi dan berakibat pada menurunnya kinerja serta meningkatnya prefelensi kelelahan kerja dan keluar dari pekerjaannya.

Luthans (dalam Iskandar, 2017) menjelaskan bahwa terdapat 3 aspek yang dapat menjadi tolak ukur terhadap stress kerja karyawan yaitu aspek fisik, aspek psikologis, dan aspek perilaku. Aspek pertama dari stress kerja adalah penurunan kemampuan fisik, yaitu dapat ditandai dengan masalah kesehatan fisik mencakup masalah sistem kekebalan tubuh seperti terdapat pengurangan kemampuan untuk melawan rasa sakit dan infeksi, masalah sistem kardiovaskular (misalnya tekanan darah tinggi dan penyakit jantung), masalah sistem muskolestekal (otot dan rangka) seperti sakit kepala dan sakit punggung, masalah sistem gastrointestinal (perut) seperti diare dan sembelit sehingga mengakibatkan penurunan dalam kinerja atau tidak tercapainya tujuan yang ditetapkan (Iskandar, 2017).

Aspek kedua dari stress kerja adalah aspek psikologis. Menurut Iskandar (2017) aspek psikologis saat stress kerja dikaitkan dengan ketidakpuasan hubungan kerja, tegang, gelisah, cemas, depresi, kebosanan, mudah marah, hingga sampai pada tindakan agresif seperti sabotase, agresi antar peribadi, permusuhan dan keluhan. Menurut Hasan *dkk.*, (2018) mengatakan bahwa ketidakpuasan hubungan kerja berpengaruh terhadap kinerja. Anggota yang mengalami ketidakpuasan hubungan kerjsa atau hubungan kerja yang tidak baik akan mudah mengalami tekanan kerja dalam melaksanakan tugasnya sehingga akan menurunkan kinerja, sebaliknya apabila anggota memiliki hubungan kerja yang baik maka kinerja anggota akan tinggi.

Aspek terakhir dari stress kerja adalah aspek perilaku, memiliki indikator yaitu: terdapat perubahan pada produktivitas, ketidakhadiran dalam jadwal kerja, perubahan pada selera makan, meningkatnya konsumsi rokok, alcohol dan obat-obatan serta susah tidur. Pamungkas (2016) mengatakan individu yang sering bolos atau tidak hadir dalam jadwal kerja akan menurunkan kinerja mereka. Namun, apabila individu hadir dengan tepat waktu, tidak sering bolos dalam bekerja maka kinerja individu akan meningkat.

Berdasarkan hasil kategorisasi stress kerja menunjukan bahwa subjek memiliki tingkat stress kerja tinggi sebesar 0% (0 subjek), sedangkan kategorisasi sedang sebesar 10% (6 subjek) dan kategorisasi rendah sebesar 90% (54 subjek). Hal tersebut menunjukan bahwa secara umum subjek penelitian ini memiliki stress kerja rendah. Melihat hasil dari uraian di atas, subjek yang termasuk dalam kategori stress kerja rendah akan cenderung diikuti dengan kinerja tinggi. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil kategorisasi kinerja yang menunjukan bahwa subjek yang memiliki tingkat kinerja tinggi sebesar 75% (45 subjek), sedangkan kategorisasi sedang sebesar 25% (15 subjek) dan kategorisasi rendah sebesar 0% (0 subjek). Hal tersebut menunjukan bahwa secara umum subjek penelitian ini memiliki kinerja tinggi. Hal ini semakin memperkuat hipotesis subjek yang memiliki stress kerja yang rendah cenderung akan memiliki kinerja yang rendah.

**KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil analisis korelasi bahwa ada hubungan negatif yang signifikan antara stress kerja dengan kinerja anggota Resmob Polda DIY, dengan koefesien korelasi sebesar (rxy) = -0.327 dengan p= 0.011. Hasil tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif signifikan antara stress kerja dengan kinerja. Hasil tersebut menggambarkan bahwa semakin tinggi stress kerja pada anggota Resmob Polda DIY maka semakin rendah kinerja. Sebaliknya, semakin rendah stress kerja pada anggota Resmob Polda DIY maka semakin tinggi kinerja.
2. Berdasarkan analisis data diketahui koefesien determinan, diketahui bahwa variabel stress kerja berkontribusi sebesar 30.5% terhadap kinerja dan sisanya sebesar 69.5% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteleti dalam penelitian ini seperti keterampilan (skill), kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen.

**DAFTAR PUSTAKA**

Azwar, Saifuddin. (2013). *Metode penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar

Asmoro, Agung Rian., Andik Matulessy, T. M. (2018). Kematangan Emosi, Kontrol Diri, dan Perilaku Agresif pada Anggota Korps Brigade Mobil dalam Menangani Hura Hara, *9*(1), 39–48.

Chintya, L. (2019). Evaluasi pembinaan SDM Polda Lampung. *Journal of Chemical Information and Modeling*, *53*(9), 1689–1699. https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004

Hasan, A., Fathoni, A., & Malik, D. (2018). Pengaruh Stres Kerja (Individu, Kelompok, Dan Organisasi) Terhadap Kinerja Karyawan PT. Graha Candi Golf Semarang. *Journal of Management*, *4*(4), 1–11. Retrieved from http://jurnal.unpand.ac.id/index.php/MS/article/view/991

Ilham, L. (2018). pengaruh stress kerja dan kepuasan terhadap kinerja karyawan medis, *5*(Id 1), 2011–2011.

Iskandar. (2017). Hubungan antara beban kerja dengan stres kerja prajurit yonif 403.*Skripsi.* Fakultasi Psikologi. Universitas Mercu Buana Yogyakarta

Kristianti, E. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Stres Kerja dan Dampaknya Terhadap Kinerja(Studi Pada Kantor Bersama Samsat Mojokerto Kota). *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, *5*(1), 1–10.

Maros, T. (2016). Mengenal Lebih Jauh Tugas Reserse Mobile (Resmob) Polres Maros. Retrieved from https://polresmaros.com/2016/09/30/mengenal-lebih-jauh-tugas-pokok-dan-resiko-menjadi-satuan-reserse-mobile-resmob-polres-maros/

Nurcahyani, Enni. Dyah Widodo, Y. R. (2016). Hubungan Tingkat Stres Kerja dengan Kinerja Perawat di Rumah Sakit Panti Waluya Sawahan, *4*(2), 22–35.

Nurhamiden, R. K., & Trang, I. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, dan Pembagian Kerja terhadap Kinerja Polisi pada Polda Sulut Manado. *Jurnal EMBA*, *3*(3), 971–980.

Pamungkas, D. G. (2016). Budaya Organisasi, karakteristik kerja, dan stres kerja, serta dampaknya pada kinerja pegawai, 369–380.

Perkap Nomor 14. (2014). Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2012, *53*(9), 1689–1699. https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004

Perkap Nomor 23. (2010). Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 22 Tahun 2010, *53*(9), 1689–1699. https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004

Pradana, R. G. (2018). Pengaruh beban kerja dan percenived behavioral control terhadap kinerja melalui motivasi pada anggota satlantas polres sleman. *Universitas Islam Indonesia*, *66*, 37–39.

Pranomo, Nurafian Majiid., Siswi Jayanti, B. W. (2018). Faktor-faktor yang berhubungan dengan stres kerja pada anggota polisi satuan lalu lintas Polres Metro Bekasi Kota. *Journal of Chemical Information and Modeling*, *53*(9), 1689–1699. https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004

Pribadi, R. A. (2014). Hubungan antara gaya kepemimpinan transfomasional dengan stress kerja pada anggota polisi di polresta Surakarta, (August), 1–43.

Sektyaji, B. (2019). Hubungan antara stres kerja dengan kinerja karyawan PT. FIF, (1), 133–138.

Sitepu, A. J. M. (2019). Pengaruh dukungan sosial, stres kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja anggota pada suatu reserse narkoba di kepolisian resor Banjarbaru. *Journal of Chemical Information and Modeling*, *53*(9), 1689–1699. https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004

Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.

Susanti, Desti., Yudhi Novriansyah, M. Y. (2019). Pengaruh Pemberian Remunerasi Terhadap Kinerja Anggota Polri Satuan Reserse dan Kriminal Kepolisian Resort Tebo. *Jurnal Akrab Juara*, *4*(1), 68–75.

Syahputra, I. dan Y. (2018). Pengaruh fungsi kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja personil polisi di kantor kepolisian resort pasaman barat.

Undang-Undang Republik Indonesia. (2002). Undang-undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2002, *158*(12), 195–221.

Wakhyuni, Emi., Nurafrina Siregar, L. N. (2017). Pengaruh sumber-sumber stres kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja anggota polres binjai sumut. *SanasPro2*, *5*(061), 890–901.