

**HUBUNGAN ANTARA *QUALITY OF WORK LIFE* DENGAN *STRESS* KERJA
PADA ANGGOTA KEPOLISIAN SATUAN LANTAS POLDA
SUMATERA BARAT**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Menempuh Ujian Sarjana
Fakultas Psikologi Universitas Putra Indonesia YPTK*



Oleh:

BOUTRY PERMITA BASRI
21101157510099

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS PUTRA INDONESIA YPTK
PADANG
2025**

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Secara sederhana organisasi merupakan sarana, alat, tempat atau wadah dari pada sekelompok orang untuk bekerjasama guna mencapai tujuan bersama. Menurut Schermerhorn (dalam Sahadi, 2020) mengemukakan bahwa organisasi adalah sekumpulan orang yang bekerjasama untuk mencapai tujuan bersama. Selanjutnya, Robbins (dalam Sahadi, 2020) mengemukakan bahwa organisasi adalah sebagai suatu entitas sosial yang dikoordinasikan secara sadar, diikuti pembatasan-pembatasan yang secara relatif berkesinambungan dengan pengidentifikasikan rambu-rambunya secara jelas serta senantiasa berupaya meraih pencapaian tujuan atau sekelompok tujuan secara bersama-sama. Keberadaan suatu organisasi sangat ditentukan dengan kualitas sumber daya manusia yang berada didalamnya.

Menurut Susan (2019) Sumber daya manusia menempati posisi strategis dalam suatu organisasi, maka dari itu sumber daya manusia harus digerakkan secara efektif dan efisien sehingga mempunyai tingkat hasil daya guna yang tinggi. Sumber daya manusia (SDM) merupakan seseorang dengan tingkat produktif yang berbeda dengan orang lain yang mana produktivitas yang dilakukan untuk mencapai tujuan suatu organisasi/perusahaan. SDM sendiri sering disebut sebagai aset yang perlu diberikan pelatihan agar kemampuan yang dimiliki dapat terus berkembang. Hal ini dikarenakan jika SDM tidak berkembang maka status aset pada SDM akan berubah menjadi beban. Rivai (dalam Mialasmaya, 2016) juga

mengatakan Manajemen SDM adalah rangkaian strategis, proses dan aktivitas yang di desain untuk menunjang tujuan perusahaan dengan cara mengintegrasikan kebutuhan perusahaan dan individunya. Oleh karena itu, perlu adanya manajemen yang baik dan tepat terhadap sumber daya manusia nya, dalam hal ini yaitu manajemen sumber daya manusia. Pandangan masyarakat terhadap organisasi sangat ditentukan dari perilaku sumber daya manusia yang ada di dalam organisasi, semakin baik perilaku dari sumber daya manusia maka semakin baik pula penilaian masyarakat akan organisasi dan sebaliknya akan berlaku demikian. Salah satu sumber daya manusia yang sangat penting dan harus diperhatikan adalah aparat penegak hukum.

Kepolisian Negara Republik Indonesia (Polri) merupakan bagian dari birokrasi pemerintahan yang berfungsi sebagai penegak hukum (*law enforcement*) dan pemelihara ketertiban umum (*order maintenance*). Secara kelembagaan Polri telah resmi terpisah dari TNI sejak tahun 2000. Tasaripa (dalam Baharuddin, 2019) mengemukakan bahwa Undang-undang RI No.2 tahun 2002 secara tegas menyatakan bahwa Kepolisian Negara Republik Indonesia merupakan alat negara yang berperan dalam memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, menegakkan hukum serta perlindungan, pengayoman, serta pelayanan masyarakat dalam rangka terpeliharanya keamanan dalam negeri. Aparat kepolisian berperan untuk menegakkan hukum dan sebagai pengayom bagi masyarakat. Haji dkk (dalam Baharuddin, 2019) mengemukakan bahwa profesi polisi merupakan profesi yang dinilai dekat dengan segala bentuk kekerasan. Peran polisi sebagai penegak

hukum membuat polisi berhadapan dengan para pelanggar hukum yang menuntut polisi untuk bersikap tegas.

Ahmad (dalam Baharuddin, 2019) mengemukakan bahwa profesi polisi dapat dikategorikan sebagai pekerjaan yang rawan terhadap stres. He Ni, Zhao, dan Archbold (dalam Baharuddin, 2019) mengemukakan bahwa pekerjaan anggota kepolisian merupakan pekerjaan yang penuh tekanan, dimana polisi tersebut mengalami interaksi langsung dengan publik dan elemen masyarakat yang mengancam maupun antisosial. Spector (dalam Baharuddin 2019) mengemukakan bahwa stres kerja sebagai respon fisik, respon psikologis, dan respon perilaku pekerja terhadap kondisi atau situasi kerja.

Sarwono (dalam Baharuddin, 2014) mengemukakan bahwa ada beberapa faktor yang menjadi penyebab terjadinya stres yang tinggi pada anggota kepolisian, diantaranya karena ditekan oleh atasan dan rekan kerja dalam waktu yang lama. Hasil penelitian Hunnur dkk (dalam Baharuddin, 2019) mengemukakan bahwa analisis berupa *Occupational Stress Index* dalam 85,5% dari jumlah 475 responden, terungkap bahwa polisi yang mengalami stres kerja terkategori tinggi berada di departemen tersebut. Aulya (dalam Baharuddin, 2019) mengemukakan tentang Faktor-faktor yang berhubungan dengan stres kerja pada polisi lalu lintas di Polda Metro Jakarta pusat bulan april sampai agustus. bahwa faktor yang menunjukkan adanya hubungan dengan stres kerja adalah faktor intrinsik dalam pekerjaan (beban kerja), pengembangan karir (promosi), dan karakteristik individu (umur). Gul & Delice (dalam Baharuddin, 2019) mengemukakan bahwa menjadi seorang polisi dianggap sebagai pekerjaan dengan tingkat stress yang tinggi, hal ini dikarenakan

jam kerja yang panjang, struktur kepemimpinan dan kekhawatiran akan keselamatan. Dalam pelaksanaan tugasnya polisi juga mengalami stres karena banyaknya tuntutan tugas.

Handoko (dalam Asih, 2018) mengungkapkan stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Stres yang terlalu berlebihan dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Stres kerja juga bisa diartikan sebagai sumber atau stressor kerja yang menyebabkan reaksi individu berupa reaksi fisiologis, psikologis, dan perilaku. Lingkungan pekerjaan berpotensi sebagai stressor kerja. Stressor kerja merupakan segala kondisi pekerjaan yang dipersepsikan karyawan sebagai suatu tuntutan dan dapat menimbulkan stress kerja (Waluyo, 2009). Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan. Stres pada pekerjaan (*Job stress*) adalah pengalaman *stress* yang berhubungan dengan pekerjaan (King, 2010). Stres kerja termasuk dalam salah satu dampak dari kualitas kehidupan kerja. Jika stres kerja tidak terkendali maka dapat mengurangi *Quality of work life*.

Quality of work life sebagai salah satu upaya guna meningkatkan produktivitas kerja pegawai yang lebih baik dengan seiringnya waktu menurut Ramadhani & Budiani (dalam Kandi, 2023). Disisi lain menurut Hartini (dalam Kandi, 2023) *Quality of work life* sebagai suatu proses bagaimana organisasi atau perusahaan dapat merespon kebutuhan para pegawai melalui pengembangan mekanisme sedemikian rupa sehingga pegawai bisa memiliki kesempatan membuat

keputusan dalam merancang kehidupannya di lingkup pekerjaan. Menurut Cascio (dalam Kandi, 2023) kualitas kehidupan kerja merupakan persepsi individu tentang kesejahteraan fisik dan mental mereka di tempat kerja. Terdapat dua pandangan terkait makna dari kualitas kehidupan kerja. Pertama, kualitas kehidupan kerja sebagai seperangkat kondisi dan praktik organisasi yang bersifat objektif. Kedua, kualitas kehidupan kerja sebagai persepsi individu bahwa merasa aman dan puas dengan adanya keseimbangan kehidupan kerja mereka yang wajar serta dapat bertumbuh dan berkembang sebagai layaknya manusia. Melalui kedua pandangan tersebut, pegawai memiliki kualitas kehidupan kerja yang baik bilamana menyukai dan merasa bangga dengan tempat kerja serta cara kerja mereka yang terstruktur dan memuaskan.

Luthans (dalam Noer, 2017) mengemukakan konsep kualitas kehidupan kerja sebagai pentingnya penghargaan terhadap manusia dalam lingkungan kerjanya, dengan demikian peran penting dari kualitas kerja adalah mengubah iklim kerja agar organisasi secara teknis dan secara etis dapat membawa seluruh anggotanya pada kehidupan kerja yang berkualitas dan lebih Sejahtera. Cascio (1995) mendefinisikan kualitas kehidupan kerja *sebagai quality of work life defined in terms of employee's perception of their physical and mental well being at work* atau kualitas kehidupan kerja ditentukan dari persepsi karyawan terhadap keadaan mental dan fisik yang tentram saat bekerja.

Menurut Lewis (dalam Pratiwi, 2013) Kualitas kehidupan kerja merupakan masalah utama yang patut mendapat perhatian organisasi Hal ini merujuk pada pemikiran bahwa kualitas kehidupan kerja dipandang mampu untuk meningkatkan

peran serta dan sumbangan para anggota atau karyawan terhadap organisasi. Kualitas kehidupan kerja merupakan salah satu bentuk filsafat yang diterapkan oleh manajemen dalam mengelola organisasi pada umumnya dan sumber daya manusia khususnya. Kualitas kehidupan kerja dapat diartikan sebagai kondisi anggota kepolisian yang senang dengan pekerjaannya dan sebagai proses dari organisasi dalam menjawab keinginan dan kebutuhan anggotanya. Oleh karena itu, organisasi memiliki kewajiban untuk memperlakukan anggotanya dengan sama rata dan memberikan kesempatan yang sama kepada setiap anggota organisasi. Jika organisasi berhasil memenuhi harapan anggota kepolisian maka, anggota kepolisian akan memberikan yang terbaik dalam hal ini kinerjanya bagi organisasi.

Menurut Cascio (dalam Kandi, 2023) Ada sejumlah dampak *Quality of work life* bagi anggota kepolisian diantaranya kepuasan kerja, meningkatnya sikap kerja yang positif, Keseimbangan kerja dan menurunnya *stress*. *Quality of work life* yang baik pada anggota kepolisian akan mendorong kepuasan kerja yang tinggi bagi anggotanya, yang dipahami sebagai perasaan senang yang dihasilkan dari persepsi bahwa pekerjaan seseorang memenuhi atau memungkinkan terpenuhinya nilai-nilai penting pekerjaan. Organisasi yang menyediakan *Quality of work life* yang baik akan berdampak positif terhadap sikap kerja anggota kepolisian. Yaitu mereka memiliki tingkat kepuasan kerja, komitmen organisasi, keterlibatan kerja, engagement, semangat kerja, perilaku Kewargaan organisasi yang tinggi.

Berdasarkan observasi dan wawancara yang dilakukan pada tanggal 29 November 2024 dengan tiga Anggota Kepolisian Satuan Lantas Polda Sumbar, terungkap bahwa Anggota Kepolisian Satuan Lantas menghadapi tantangan dalam

membagi waktu antara pekerjaan dan kehidupan keluarga. Anggota Kepolisian Satuan Lantas merasakan tekanan di tempat kerja yang mengharuskan untuk selalu peduli terhadap tugas yang diemban. Pada bagian Satuan Lantas, anggota Kepolisian sering sekali merasa tersinggung dan mudah marah ketika mendengar stigma yang buruk terhadap profesi mereka. Polisi bagian Lantas juga harus siap sedia memenuhi permintaan mendadak dari pimpinan bahkan pada hari libur sekalipun juga bagian Satuan Lantas harus bersedia menjalani banyak peran jika dibutuhkan seperti mengatur lalu lintas, menangani kecelakaan juga menegakkan hukum. Lebih lanjut, anggota Kepolisian bagian Lantas juga merasa sedikit kecewa ketika acara-acara besar berlangsung namun mereka tetap diwajibkan bertugas dan tidak dapat merayakan momen spesial bersama keluarga. Jika anggota Kepolisian tidak bisa mengatur kualitas kehidupan kerja dengan baik maka menyebabkan meningkatnya *stress* kerja. Akan tetapi jika anggota kepolisian bisa mengatur kualitas kehidupan kerja dengan baik maka stress kerja masih bisa di kendalikan dengan baik.

Penelitian mengenai *Quality of work life* dengan *stress* kerja pernah diteliti sebelumnya oleh Setiawan (dalam Kandi, 2023) dengan judul Analisis Kualitas Kehidupan Kerja Dan Stres Kerja Pengaruhnya Terhadap Prestasi Kerja Karyawan menyatakan bahwa salah satu aspek yang cukup tinggi berkontribusi dalam memengaruhi stres kerja adalah beban kerja, karakteristik tugas, konflik peran, struktur organisasi serta gaya kepemimpinan. Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja berhubungan secara signifikan dengan stress kerja. Hubungan ini bertanda negatif, artinya semakin tinggi kualitas

kehidupan kerja pada pegawai maka stres kerja akan menurun. Penelitian lainnya dilakukan oleh Rudiyanto (dalam Kandi, 2023) dengan judul “Pengaruh Ketidakamanan Kerja Dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Keinginan Berhenti Kerja Melalui Stres Kerja Pada Karyawan PT. Chevron Pacific Indonesia Di Petapahan Provinsi Riau”. Hasil penelitian menunjukkan karyawan yang mampu mengelola tingkat stress di tempat kerja maka secara signifikan mampu merasakan kualitas kehidupan kerjanya. Begitupun sebaliknya. Pada penelitian ini, stress pada karyawan dicerminkan dengan adanya tekanan darah yang meningkat.

Perbedaan penelitian yang sebelumnya dengan yang di lakukan sekarang adalah tahun penelitian yang lebih baru, kriteria subjek yang diberikan yaitu bagian satuan lalu lintas , jumlah dan tempat penelitian yang beda yaitu di Kepolisian Daerah Sumatera Barat. Berdasarkan fenomena yang telah diuraikan diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul Hubungan antara *Quality of work life* dengan stres kerja pada anggota Kepolisian Satuan Lintas Polda Sumatera Barat.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijabarkan, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu apakah terdapat hubungan antara *Quality of work life* dengan *stress* kerja pada anggota Kepolisian Satuan Lintas Polda Sumatera Barat?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah, maka yang menjadi tujuan dalam penelitian ini yaitu untuk mengetahui hubungan antara *Quality of*

work life dengan *stress kerja* pada anggota Kepolisian Satuan Lantas Polda Sumatera Barat.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memiliki manfaat, baik manfaat teoritis maupun manfaat praktis. Berikut merupakan manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian ini :

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis, hasil penelitian ini dapat digunakan untuk mengetahui hubungan antara *Quality of work life* dengan *stress* kerja. Penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan informasi untuk menambah wawasan, pengetahuan, dan perkembangan ilmu psikologi khususnya pada Psikologi Industri dan Organisasi.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Anggota Kepolisian

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan mengenai hubungan antara *Quality of work life* dengan *stress* kerja.

b. Bagi Instansi Kepolisian

Sebagai bahan atau informasi bagi instansi guna untuk mengetahui dan mengambil tindakan secara tepat dalam hubungan antara *Quality of work life* dengan *stress* kerja .

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan hubungan antara *Quality of work life* dengan *stress* kerja dan dapat dijadikan pedoman untuk penelitian selanjutnya.