

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Obyek Penelitian

1. Sejarah dan Perkembangan Polresta Yogyakarta

a) Sejarah Umum Polresta Yogyakarta

Penelitian pada sekripsi ini diadakan di Wilayah Kepolisian Resort Kota Yogyakarta (Polresta Yogyakarta). Daerah Kota Yogyakarta dengan geografis sebagai berikut: sebelah utara berbatasan dengan Kabupaten Sleman, sebelah timur berbatasan dengan Kabupaten Sleman dan Bantul, sebelah selatan berbatasan dengan Kabupaten Bantul, sebelah barat berbatasan dengan Kabupaten Bantul dan Sleman, terdiri dari 14 kecamatan yang terdiri dari 45 kelurahan dan luas 3256,90 Ha² dengan struktur tanah sebagian besar telah didirikan pembangunan kota.

Tujuan pemilihan obyek penelitian di Polresta Yogyakarta adalah untuk mengetahui konflik peran dan stres kerja yang menjadi dinamika organisasi dalam kaitanya dengan kinerja para anggota kepolisian satuan Lalu lintas, Sabhara dan Intelejen di Polresta Yogyakarta. Polresta Yogyakarta ini terletak di Jalan Reksobayan No 1 Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta, Indonesia. Tugas Kepolisian Negara Republik Indonesia adalah kewenangan untuk menyelenggarakan fungsi penegakan hukum dalam rangka menjamin terlaksananya hukum dan terbinanya ketentraman masyarakat. Dengan demikian Polresta Yogyakarta sebagai pengemban fungsi kepolisian memiliki kewenangan penegakan hukum dengan penjelasan.

Pengelolaan sumber daya manusia (SDM) atau personel di Polresta Yogyakarta Polda DIY, akan di tempatkan sesuai fungsi / sat antara lain sat lalu lintas, sat shabara, sat intelejen dan lain – lain. Kabag sunda tugasnya membantu Kapolresta yaitu penempatan personel dengan kemampuan, membantu dalam karir atau kesejahteraan anggota polisi, membantu anggotanya yang mengalami gangguan kesehatan. Kapolresta juga di bantu oleh kabag Ob antara lain mengkordinir pelaksanaan tugas di lapangan, mengendalikan personel di lapangan, membagi tugas personel dalam melaksanakan tugas operasi. Kabag REN juga membantu Kapolresta yaitu merencanakan penggunaan sarana prasarana dan menyusun anggaran serta kegiatan.

Kapolresta di bantu oleh bawahannya (Kabag sunda) untuk mengkomputer anggota mempunyai kualitas dan kompetensi dalam bidang operasional dan staff. Sedangkan untuk meningkatkan SDM Polresta dengan jalan :

1. melalui pelatihan fungsi.
2. Kursus internal dan eksternal dan pengembangan.
3. Pendidikan

Sementara untuk mengurangi kejenuhan pada anggota dengan jalan penyegaran yaitu mutasi ke tempat lain. Bagi anggota yang mengalami depresi atau sakit perlu di perhatikan khusus oleh atasannya. Total anggota kepolisian tetap dapat dilihat pada tabel 4.2.

Tabel 4.2

Jumlah Anggota Kepolisian

No	Pengolongan Anggota	Jumlah
1	Bagian Lalu lintas	147
2	Bagian Sabhara	181
3	Bagian Intelejen	71
Total		399

Dari total keseluruhan pengolongan karyawan 399 anggota kepolisian tetap yang digunakan sebagai populasi. Melalui prosedur sempel sebagaimana dipaparkan dalam Bab III, dari 150 kuesioner pada 150 responden yang dibagikan kepada anggota kepolisian tetap Polresta Yogyakarta, kuesioner yang dikembalikan oleh responden sejumlah 147, jadi *respon rate*-nya sebesar 98 %.

1) Tugas Pokok POLRI

Tugas pokok Kepolisian Negara Republik Indonesia (POLRI) sebagaimana tercantum dalam pasal 13 UU Nomor 2 tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia adalah sebagai berikut:

- b) Memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat
- c) Menegakkan hukum
- d) Memberikan perlindungan, pengayoman dan pelayanan kepada masyarakat.

1) Tugas Polresta Yogyakarta

Polresta Yogyakarta bertugas menyelenggarakan tugas pokok POLRI dalam memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, menegakkan hukum, serta memberikan perlindungan, pengayoman dan pelayanan kepada masyarakat serta melaksanakan tugas – tugas POLRI lainnya dalam daerah hukum Polresta Yogyakarta, sesuai dengan ketentuan peraturan perundang – perundangan.

2) Fungsi Polresta Yogyakarta

Polresta Yogyakarta menyelenggarakan fungsi:

- a) Pemberian pelayanan kepolisian kepada masyarakat dalam bentuk penerimaan dan penanganan laporan atau pengaduan, pemberian bantuan dan pertolongan termasuk pengamanan kegiatan masyarakat dan instansi pemerintah dan pelayanan surat izin, serta pelayanan pengaduan atas tindakan anggota POLRI sesuai dengan ketentuan peraturan perundang- undangan.
- b) Pelaksanaan fungsi intelejen dalam bidang keamanan terselenggaranya deteksi dini (*early detection*) dan peringatan dini (*early warning*).
- c) Penyelidikan dan penyidikan tindak pidana, fungsi identifikasi dan fungsi laboratorium forensik lapangan dalam rangka penegakan hukum, serta pembinaan, koordinasi.
- d) Pembinaan masyarakat, yang meliputi pemberdayaan masyarakat melalui perpolisian masyarakat, pembinaan dan pengembangan

bentuk - bentuk pengamanan swakarsa dalam rangka peningkatan kesadaran dan ketaatan masyarakat terhadap hukum dan ketentuan peraturan perundang - undangan dan terjalinnya hubungan antara POLRI dengan masyarakat.

- e) Pelaksanaan fungsi shabara, meliputi kegiatan pengaturan, penjagaan pengawalan, patrol serta pengamanan kegiatan masyarakat dan pemerintah, termasuk penindasan pidana ringan dll.
- f) Pelaksanaan fungsi lalu lintas, meliputi kegiatan Turjawali lalu lintas termasuk penindakan pelanggaran dan penyidikan kecelakaan lalu lintas serta registrasi dan identifikasi kendaraan bermotor dalam rangka penegak hukum dan pembinaan, keamanan keselamatan, dan ketertiban lalu lintas.

a. Perkembangan Polresta Yogyakarta

Polresta Yogyakarta didirikan sejak Belanda dengan sebutan Komres 961 kota Yogyakarta TMT 1962, pada tahun 1970 beralih nama Koresta 961 Yogyakarta, pada tahun 1984 beralih nama dengan Polresta Yogyakarta, pada tanggal 31 oktober 2000 Polresta beralih nama dengan sebutan Poltabes Yogyakarta, kembali sejak tanggal 22 november 2010 sampai sekarang markas kepolisian wilayah kota Yogyakarta terus menerus tanpa terputus dengan sebutan Polresta Yogyakarta.

2. Visi dan Misi Polresta Yogyakarta

a. Visi Polresta Yogyakarta

Terwujudnya pelayanan kamtibmas prima, tegaknya hukum dan keamanan wilayah mantap serta terjadinya sinergi polisional yang proaktif dengan segenap komponen dalam rangka mendukung pembangunan Kota Yogyakarta sebagai kota pendidikan, pariwisata yang berbudaya dan ramah lingkungan.

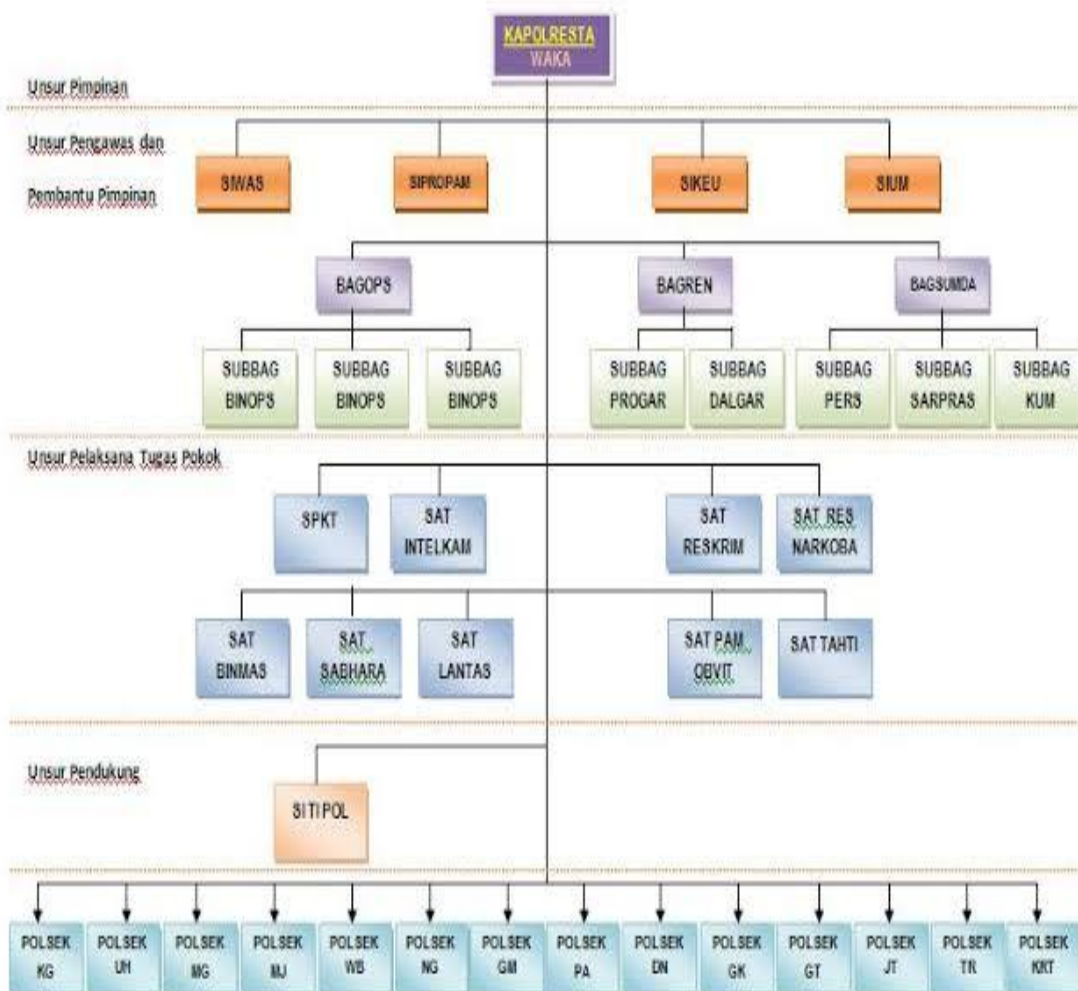
b. Misi Polresta Yogyakarta.

Dengan mempedomani arah kedepan sesuai visi Polresta Yogyakarta, maka langkah pencapaian sasaran strategi disusun ke dalam misi sebagai berikut:

- 1) Melangkah deteksi dini dan peringatan dini melalui kegiatan / operasi penyelidikan, pengamanan dan penggalangan.
- 2) Memberikan perlindungan, pengayoman dan pelayanan secara mudah responsif dan tidak diskriminasi.
- 3) Menjaga keamanan, ketertiban dan kelancaran lalulintas untuk menjamin keselamatan dan kelancaran arus orang dan barang.
- 4) Menjamin keberhasilan penanggulangan gangguan keamanan dalam negeri.
- 5) Mengembangkan perpolisian masyarakat yang berbasis pada masyarakat patuh hukum dan peraturan perundang-undangan.

- 6) Menegakkan hukum secara profesional, objektif, proposional, transparan dan akuntabel untuk menjamin kepastian hukum dan rasa keadilan.
- 7) Mengelola secara profesional, transparan dan akuntabel dan modern seluruh aspek sumber daya Polresta Yogyakarta mendukung operasional tugas Kepolisian Negara Republik Indonesia (POLRI).
- 8) Meningkatkan kerjasama (*partnership*) dengan pemerintah kota, perguruan tinggi, Tentara Nasional Indonesia (TNI) dan instansi terkait lainnya untuk bersinergis dan bahu membahu menghadapi setiap permasalahan yang timbul dan mencari solusi yang komprehensif demi terciptanya situasi Kota Yogyakarta yang kondusif.
- 9) Mendukung pelaksanaan kebijakan pemerintah Kota Yogyakarta untuk mewujudkan kemajuan, kemakmuran dan kemandirian dan kesejahteraan warga masyarakat Kota Yogyakarta sebagai Kota Pendidikan dan Budaya / Pariwisata untuk menuju Yogyakarta Berhati Nyaman.

KEPOLISIAN NEGARA REPUBLIK INDONESIA
DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA
RESORT KOTA YOGYAKARTA



Gambar 4.1

Struktur Organisasi

B. Hasil Pengumpulan Data

Pada penelitian ini pengumpulan data menggunakan cara dengan membagikan kuesioner kepada anggota satuan lalu lintas, shabara dan intelejen pada Polresta Yogyakarta. Pengumpulan data tersebut dilakukan dengan cara membagikan kuesioner di setiap bagian yang ada di Polresta Yogyakarta dan responden diberikan kesempatan untuk mengisi data kuesioner yang diberikan. Untuk mendapatkan data dari responden maka kuesioner dititipkan dalam waktu satu minggu, data diambil setelah satu minggu tepatnya 3 hari masa yang di tentukan peneliti. Dari hasil pengumpulan kuesioner dihasilkan data kuesioner pada tabel 4.1 sebagai berikut:

Table 4.1

Pembagian Kuesioner

Kuesioner yang dibagikan	150 Kuesioner
Kuesioner yang kembali	147 Kuesioner
Response rate	98 %

Dari jumlah response rate cukup besar yaitu 98 %, maka data yang sudah diperoleh dianggap mencukupi untuk melakukan penelitian selanjutnya. Hasil dari penentuan sampel dapat dilihat pada tabel 4.3 berikut ini.

Tabel 4.3
Gambaran Sempel Penelitian

No	Pengolongan Anggota	Jumlah
1	Bagian Lalu lintas	49
2	Bagian Sabhara	49
3	Bagian Intelejen	49
Total		147

Berdasarkan tabel 4.3 dapat di simpulkan bahwa jumlah responden dalam bagian tiap anggota Polresta Yogyakarta yang tidak mengambil cuti yaitu: pada bagian Lalu lintas, shabara dan intelegen di peroleh responden 49 orang.

Dapat diketahui juga mengenai profil dari responden dari jenis kelamin, umur, pendidikan, dan lama bekerja dapat dilihat pada tabel 4.4 sebagai berikut:

Tabel 4.4
Profil Responden

Dasar klasifikasi	Sub klasifikasi	Jumlah	Prosentase
Jenis kelamin	Pria	114	77,6
	Wanita	33	22,41
	Total	147	100
Umur	20-30 Tahun	5	3,4
	31-40 Tahun	97	66,0
	41-50 Tahun	38	25,9
	51-60 Tahun	7	4,8
	>60 Tahun	0	0,0
	Total	147	100
Pendidikan	SMA	80	54,4
	S1	67	45,6
	Total	147	100
Lama Kerja	< 5 Tahun	11	7,5
	5 - 10 Tahun	98	66,7
	11 - 20Tahun	36	24,5
	21 - 40Tahun	2	1,41
	Total	147	100

Berdasarkan pengumpulan data lapangan melalui pengumpulan jawaban kuesioner yang diperoleh dari responden, maka dari tabel di atas dapat di simpulkan bahwa profil responden dari jenis kelamin pria lebih banyak dibandingkan jenis kelamin wanita, umur 31-40 lebih jumlah banyak dari umur 20 – 30, 41 – 50, >60 , pendidikan sma lebih banyak dari S1 dan lama bekerja 5- 10 tahun lebih jumlah banyak dari <5 tahun dan lain-lain, masing - masing menghasilkan jumlah total 147, sedangkan prosentase jenis kelamin pria dan wanita, umur, pendidikan dan lama kerja masing - masing menghasilkan jumlah total prosentase 100.

D. Uji Kualitas Instrumen

1. Uji Validitas

Uji kualitas instrumen akan dilakukan dengan uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas dilakukan dengan program AMOS dengan melihat output AMOS yaitu pada *Estimate* dengan cara membandingkan p value dengan alpa 5%, jika p value lebih kecil dari 0,05 maka dinyatakan valid (Ferdinand, 2006). Hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel 4.5

Tabel 4.5

Hasil Uji Validitas

	C.R.	P
KP1 <--- KP		
KP2 <--- KP	8.131	***
KP3 <--- KP	6.214	***
KP4 <--- KP	8.409	***
KP5 <--- KP	2.994	.003
KP6 <--- KP	4.313	***
K1 <--- K		
K2 <--- K	6.210	***
K3 <--- K	5.997	***
K4 <--- K	7.752	***
K5 <--- K	7.933	***
K6 <--- K	7.980	***
K7 <--- K	7.193	***
K8 <--- K	7.888	***
K9 <--- K	7.732	***
K10 <--- K	7.801	***
SK9 <--- SK		
SK8 <--- SK	14.215	***
SK7 <--- SK	14.726	***
SK6 <--- SK	11.012	***
SK5 <--- SK	15.650	***
SK4 <--- SK	13.848	***
SK3 <--- SK	6.629	***
SK2 <--- SK	8.289	***
SK1 <--- SK	8.881	***

Sumber: Lampiran 4

Keterangan: *** (*P value* sangat kecil dan berada dibawah 0,05)

Berdasarkan tabel 4.5 dapat diketahui bahwa semua item pertanyaan, konflik peran, stres kerja dan kinerja memiliki *p-value* dibawah 0,05. Dengan demikian semua item pertanyaan dinyatakan valid dan semua dapat diikutsertakan dalam analisis selanjutnya.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan seberapa besar suatu alat ukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Bila suatu alat pengukur dipakai berulang-ulang untuk mengukur gejala yang samadan hasil yang diperoleh relative konsisten, maka alat pengukur tersebut *reliable*. Dengan kata lain, reliabilitas menunjukkan konsistensi suatu alat pengukur didalam mengukur fenomena yang sama. Reliabilitas dihitung dengan rumus;

$$\text{Construct-Reliability} = \frac{(\sum \text{Standart Loading})^2}{(\sum \text{Standart Loading})^2 + \sum \epsilon_j}$$

Dengan *cut of value* untuk *construct reliability* minimal 0,70

Tabel 4.6

Hasil Uji Reliabelitas

Variabel	Construct Reliability	Batas	Keterangan
Konflik Kerja	0.764899	>0,70	Reliabel
Stres Kerja	0.932011	>0,70	Reliabel
Kinerja	0.964508	>0,70	Reliabel

Sumber: Lampiran 4

Dari tabel 4.6 tersebut dapatdilihat besarnya *construct reliability* yang dihasilkan oleh masing-masing variabel memiliki nilai lebih dari

0,70. Hal ini berarti bahwa semua item pertanyaan (kuesioner) dari masing-masing variabel adalah *reliable*.

E. Uji Asumsi SEM

1. Ukuran Sempel

Dalam pengukuran model persamaan SEM ukuran sampel yang harus dipenuhi yaitu minimal 100. Besarnya ukuran sampel dapat mempengaruhi terhadap hasil pengolahan data. Pada penelitian ini menggunakan 147 sampel, artinya sudah memenuhi aturan bahwa AMOS sebaiknya antara 100-200 (Ferdinand, 2006)

2. Uji Normalitas

Uji ini perlu dilakukan baik normalitas untuk data yang bersifat tunggal (*univariate*) maupun normalitas seluruh data (*multivariate*). Dalam output AMOS, uji normalitas dilakukan dengan membandingkan nilai CR (*critical ratio*) pada *assessment of normality* dengan kritis $\pm 2,58$ pada level 0,01. Jika ada nilai CR yang lebih besar dari nilai kritis maka distribusi data tersebut tidak normal secara *univariate*. Sedangkan secara *multivariate* dapat dilihat pada c.r baris terakhir dengan ketentuan yang sama (Ferdinand, 2006).

Tabel 4.7**Hasil Uji Normalita**

Variable	min	Max	Skew	c.r.	kurtosis	c.r.
SK1	1.000	5.000	.525	2.596	-.608	-1.506
SK2	1.000	5.000	.215	1.065	-1.395	-3.452
SK3	1.000	5.000	.125	.618	-1.495	-3.700
SK4	1.000	5.000	.421	2.085	-1.083	-2.681
SK5	1.000	5.000	.515	2.547	-.962	-2.380
SK6	1.000	5.000	.480	2.374	-1.264	-3.128
SK7	1.000	5.000	.782	3.873	-.418	-1.034
SK8	1.000	5.000	.629	3.114	-.647	-1.600
SK9	1.000	5.000	.661	3.271	-.790	-1.956
K10	2.000	5.000	-.856	-4.238	.861	2.130
K9	2.000	5.000	-.673	-3.333	1.069	2.644
K8	3.000	5.000	-.259	-1.281	-.741	-1.835
K7	1.000	5.000	-.989	-4.896	1.904	4.712
K6	2.000	5.000	-.812	-4.017	2.177	5.389
K5	1.000	5.000	-.899	-4.450	1.251	3.096
K4	1.000	5.000	-1.507	-7.458	3.346	8.281
K3	1.000	5.000	-.712	-3.526	-.682	-1.687
K2	1.000	5.000	-.858	-4.245	-.366	-.905
K1	1.000	5.000	-1.167	-5.776	1.223	3.026
KP6	1.000	5.000	-1.130	-5.592	.664	1.643
KP5	1.000	5.000	-1.333	-6.597	1.720	4.258
KP4	1.000	5.000	.697	3.450	-.849	-2.102
KP3	1.000	5.000	.111	.550	-1.314	-3.252
KP2	1.000	5.000	.897	4.438	-.355	-.879
KP1	1.000	5.000	1.611	7.973	2.277	5.635
Multivariate					4.439	1.330

Sumber: Lampiran 5

Berdasarkan tabel 4.7 menunjukkan uji normalitas secara univariate mayoritas berdistribusi normal karena nilai *critical ratio* (c.r) untuk kurtosis (keruncingan) maupun skewness (kemencengan), berada dalam rentang $\pm 2,58$. Sedangkan secara *multivariate* data tidak memenuhi asumsi normal karena berada diluar rentang $\pm 2,58$.

Untuk menguji apakah model yang tidak normal dapat diterima maka dilakukan uji *bootstrapping* (Ghozali, 2010). Jika hasil estimasi parameter model fit masih konsisten dari hasil estimasi parameter *model fit* tanpa *bootstrapping*. Maka model penelitian masih layak untuk digunakan.

F. Uji Model *Goodness Of Fit*

Setelah asumsi SEM terpenuhi maka langkah berikutnya adalah pengujian dengan menggunakan beberapa indeks kesesuaian untuk mengukur “kebenaran” model yang diajukan. Beberapa indeks tersebut yaitu:

Tabel 4.8

Hasil Uji *Goodness Of Fit* Indeks

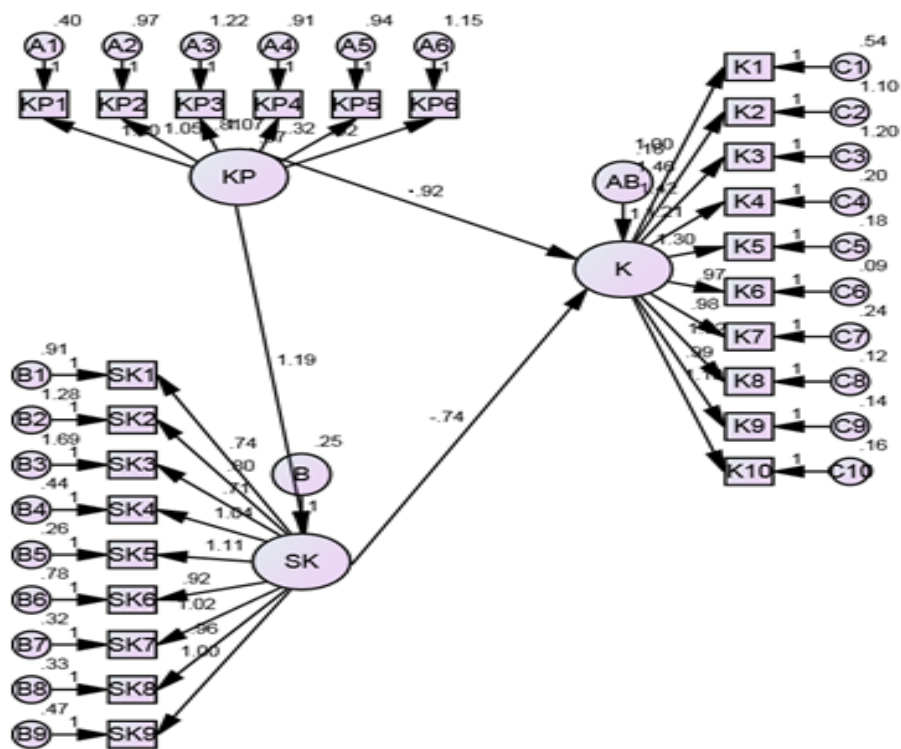
<i>Goodness of fit index</i>	<i>Cut-off value</i>	Model Penelitian	Model
<i>X²-chi-square</i>	≤ 67.50481	66,687	Good Fit
<i>Significant probability</i>	≥ 0.05	0,456	Good Fit
RMSEA	≤ 0.08	0,041	Good Fit
GFI	≥ 0.90	0,990	Good Fit
AGFI	≥ 0.80	0,877	Good Fit
CMIN/DF	≤ 2.0	1,833	Good Fit
TLI	≥ 0.90	0,948	Good Fit
CFI	≥ 0.90	0,944	Good Fit

Sumber: Lampiran 5

Dari tabel 4.8 dapat dilihat bahwa model secara keseluruhan memperlihatkan tingkat kesesuaian yang baik. Dengan demikian dapat bahwa hasil pengujian *goodness of fit* pada model standar yang dipakai dalam penelitian ini menunjukkan bahwa data yang diobservasi sudah sesuai dengan teori atau model.

G. Hasil Uji Hipotesis

Uji statistik hasil pengolahan dengan SEM dilakukan dengan melihat tingkat signifikan hubungan antar variabel yang ditampakkan melalui nilai critical ratio (c.r) dan nilai *significance probability* masing-masing hubungan antar variabel.



Gambar 4.1. Model SEM

Proses pengujian statistik ini dapat dilihat pada tabel 4.9 di bawah ini.

Tabel 4.9

Hasil Uji Hipotesis

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
SK <--- KP	1.193	.127	9.412	***	par_25
K <--- KP	-.922	.277	-3.331	***	par_23
K <--- SK	-.739	.198	-3.739	***	par_24

Sumber: Lampiran 6

Dari pengolahan data diketahui bahwa nilai CR pada ada hubungan dengan menunjukkan nilai di atas 1,96 untuk CR dan di bawah 0,05 untuk nilai P (Parwoto, 2012), dengan demikian dapat dikatakan bahwa :

Tabel 4.10

Hasil Uji Hipotesis

No	Hipotesis	P	Batas	Keterangan
1	Pengaruh konflik perann terhadap kinerja anggota POLRI	0,000	< 0,05	Ada pengaruh
2	Pengaruh stress kerja terhadap kinerja anggota POLRI	0,000	< 0,05	Ada pengaruh
3	Pengaruh konflik peran terhadap stres kerja anggota POLRI	0,000	< 0,05	Ada pengaruh

1. Pengujian Hipotesis 1

Parameter estimasi nilai koefisien standardized regression weight antara konflik peran terhadap kinerja diperoleh sebesar -0,992, pengujian hubungan kedua variabel tersebut menunjukkan nilai probabilitas 0,000 ($p < 0,05$) dari nilai estimate -0,992 Dengan demikian hipotesis 1 **diterima** sebab terdapat hubungan negatif signifikan antara konflik peran terhadap kinerja anggota POLRI. Hal tersebut diperkuat dengan hasil

pengolahan data yang menunjukkan nilai probabilitas 0,000 telah memenuhi syarat $< 0,05$ dan arah negatif dilihat dari nilai estimate -0,992 jadi dapat disimpulkan bahwa konflik peran berpengaruh negative terhadap kinerja, sehingga semakin tinggi konflik peran yang dimiliki kinerja akan semakin rendah begirupun sebaliknya.

2. Pengujian Hipotesis 2

Parameter estimasi nilai koefisien standardized regression weight antara stress kerja terhadap kinerja diperoleh sebesar -0,739, pengujian hubungan kedua variabel tersebut menunjukkan nilai probabilitas 0,000 ($p < 0,05$) dari nilai estimate -0,739 Dengan demikian hipotesis 2 **diterima** sebab terdapat hubungan negatif signifikan antara stress kerja terhadap kinerja anggota POLRI. Hal tersebut diperkuat dengan hasil pengolahan data yang menunjukkan nilai probabilitas 0,000 telah memenuhi syarat $< 0,05$ dan arah negatif dilihat dari nilai estimate -0,739 jadi dapat disimpulkan bahwa stress kerja berpengaruh negative terhadap kinerja, sehingga semakin tinggi stress kerja yang dimiliki kinerja akan semakin rendah begitupun sebaliknya.

3. Pengujian Hipotesis 3

Parameter estimasi nilai koefisien standardized regression weight antara konflik peran terhadap stress kerja diperoleh sebesar 1,193, pengujian hubungan kedua variabel tersebut menunjukkan nilai probabilitas 0,000 ($p < 0,05$) dari nilai estimate 1,193 Dengan demikian hipotesis 3 **diterima** sebab terdapat hubungan positif signifikan antara konflik peran terhadap stress kerja anggota POLRI. Hal tersebut diperkuat dengan hasil pengolahan data yang menunjukkan nilai probabilitas 0,000 telah memenuhi syarat $< 0,05$ dan arah positif dilihat dari nilai estimate 1,193 jadi dapat disimpulkan bahwa konflik peran berpengaruh positif terhadap stress kerja, sehingga semakin tinggi konflik peran yang dimiliki stress kerja akan semakin tinggi pula.

H. Pembahasan

1. Pengaruh Konflik Peran terhadap Kinerja anggota POLRI

Parameter estimasi nilai koefisien standardized regression weight antara konflik peran terhadap kinerja diperoleh sebesar -0,992, pengujian hubungan kedua variabel tersebut menunjukkan nilai probabilitas 0,000 ($p < 0,05$) dari nilai estimate -0,992 Dengan demikian hipotesis 1 **diterima** sebab terdapat hubungan negatif signifikan antara konflik peran terhadap kinerja anggota POLRI.

Pengaruh konflik kerja terhadap kinerja anggota POLRI dapat dijelaskan oleh beberapa faktor. Perbedaan pendapat dengan rekan kerja

dalam menentukan solusi atas permasalahan ada. Konflik terhadap rekan kerja dapat menurunkan kinerja anggota POLRI. Konflik pada rekan kerja ditunjukkan dengan komunikasi dan interaksi yang kurang baik antar anggota POLRI. Hal itu menciptakan suasana yang tidak kondusif dan hubungan yang kurang baik sehingga kinerja anggota POLRI menurun. Perilaku yang tidak cocok antar anggota POLRI ditunjukkan dengan sikap saling tidak menghormati antar anggota POLRI sehingga sering terjadi konflik. Konflik pada manajemen dan organisasi dapat menurunkan kinerja anggota POLRI.

Konflik pada manajemen dan organisasi bisa seperti mencakup gaji dan kebijakan. Anggota POLRI yang tidak puas dengan manajemen dan organisasi akan merasa bahwa tugas dan imbalan yang diterima tidak sesuai, sehingga kinerjanya menurun. Hal itu ditunjukkan dengan kurangnya tanggung jawab anggota POLRI pada pekerjaan, dan anggota POLRI yang tidak mengikuti perubahan serta perkembangan kantor.

Konflik pribadi emosional terhadap diri sendiri juga menurunkan kinerja anggota POLRI, anggota POLRI yang cepat marah atau emosi akan membuat konflik dengan rekan kerja sering terjadi. Anggota POLRI yang merasa tidak cocok dengan anggota POLRI lain akan sering berkonflik, perbedaan cara memecahkan masalah atau mencari solusi juga dapat memicu timbulnya konflik.

Berdasarkan analisis tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa konflik kerja dapat menurunkan kinerja anggota POLRI. Sesuai penelitian

Hon (2013) bahwa terdapat hubungan negatif antara konflik kerja terhadap kinerja anggota POLRI. Ketika konflik kerja tinggi, anggota POLRI tidak memiliki rasa senang yang kuat pada kantor. Kemudian anggota POLRI tidak memiliki kesadaran untuk menjadi bagian dari kantor. Hal tersebut meningkatkan keinginan untuk mengundurkan diri. Sehingga pada saat konflik kerja tinggi, kinerja anggota POLRI akan menurun.

2. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja anggota POLRI

Parameter estimasi nilai koefisien standardized regression weight antara stress kerja terhadap kinerja diperoleh sebesar -0,739, pengujian hubungan kedua variabel tersebut menunjukkan nilai probabilitas 0,000 ($p < 0,05$) dari nilai estimate -0,739 Dengan demikian hipotesis 2 **diterima** sebab terdapat hubungan negatif signifikan antara stress kerja terhadap kinerja anggota POLRI.

Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja dijelaskan oleh beberapa faktor. Jika target pekerjaan tidak sesuai dengan harapan perusahaan maka karyawan akan merasa terbebani dengan pencapaian target pekerjaan tersebut. Dalam proses pencapaian target tersebut karyawan akan menurunkan kinerjanya jika hasil yang diperoleh tidak sesuai dengan harapannya.

Target pekerjaan yang tinggi diterapkan diindikasikan dapat menurunkan kinerja. Penurunan kinerja karyawan ditunjukkan dengan sikap karyawan yang tidak menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, sering tidak masuk kerja atau absen. Karena harapan perusahaan yang tinggi

tersebut, karyawan merasa terbebani dalam mencapai target dan tujuan perusahaan maupun individu dimasa depan sehingga penurunan kinerja semakin tinggi.

Pekerjaan yang berat diindikasikan dapat meningkatkan penurunan kinerja. Pekerjaan yang berat ditunjukkan dengan banyaknya pekerjaan yang tidak selesai tepat pada waktunya. Intimidasi dan tekanan dari pemimpin atau sesama karyawan juga mengindikasikan penurunan kinerja karyawan, karyawan yang tertekan dalam pekerjaan tidak akan dapat mencapai target perusahaan. Mereka sering absen atau tidak masuk kerja.

Intimidasi dari atasan yang memberikan beban pekerjaan yang berat dan memberikan waktu yang singkat untuk menyelesaikannya membuat karyawan tidak maksimal dalam mengerjakan pekerjaan tersebut. Atasan sering memberikan teguran yang keras terhadap karyawan yang tidak tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan membuat karyawan banyak yang frustrasi. Sesuai dengan penelitian Wijaya (2012) bahwa terdapat pengaruh negatif stres kerja pada kinerja karyawan, yaitu pengaruh terbesar pada target dan harapan perusahaan.

3. Pengaruh Konflik Peran terhadap Stres Kerja

Parameter estimasi nilai koefisien standardized regression weight antara konflik peran terhadap stress kerja diperoleh sebesar 1,193, pengujian hubungan kedua variabel tersebut menunjukkan nilai probabilitas 0,000 ($p < 0,05$) dari nilai estimate 1,193 Dengan demikian

hipotesis 3 **diterima** sebab terdapat hubungan positif signifikan antara konflik peran terhadap stres kerja anggota POLRI.

Hal ini mengindikasikan bahwa peningkatan konflik peran akan mengakibatkan meningkatnya stres kerja karyawan atau dengan kata lain semakin tinggi konflik peran maka stres kerja juga semakin tinggi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Tidd and Friedman (2002), menyatakan bahwa stress kerja dapat dipengaruhi oleh adanya konflik dalam organisasi. Salah satunya adalah adanya konflik peran. Konflik peran dapat diartikan sebagai keadaan dimana seorang individu memiliki peran yang berbeda dalam satu waktu yang sama. Peran tersebut memberikan tekanan kepada individu karena adanya perbedaan kepentingan antar peran yang didapatkan oleh individu tersebut. Semakin tinggi konflik peran juga akan berpengaruh pada meningkatnya stres dalam bekerja.