

## **BAB IV**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Orientasi Kanchah**

##### **4.1.1 Sejarah Polisi Wanita (Polwan)**

Menurut KBBI polisi adalah anggota badan pemerintah yang bertugas memelihara keamanan dan ketertiban umum (menangkap orang yang melanggar undang-undang dan sebagainya). Menurut Undang-undang Republik Indonesia nomor 2 tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia pasal 2, fungsi kepolisian adalah salah satu fungsi pemerintah negara di bidang pemeliharaan keamanan dan ketertiban masyarakat, penegak hukum, perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat.

Kepolisian Negara Republik Indonesia (Polri) adalah Kepolisian Nasional di Indonesia, yang bertanggung jawab langsung di bawah Presiden. Polri mengemban tugas-tugas kepolisian di seluruh wilayah Indonesia. Polri dipimpin oleh seorang Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia (Kapolri). Kepolisian termasuk badan pemerintah yang anggotanya dituntut untuk patuh terhadap atasan. Dalam peraturan Pemerintah Republik Indonesia nomor 2 tahun 2003 pasal (1) Poin 10 "atasan langsung adalah anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia yang karena jabatannya mempunyai wewenang langsung terhadap bawahan yang dipimpinnya". hal tersebut menunjukkan bahwa kepolisian masuk kedalam *obedience*. *Obedience* adalah keadaan dimana seseorang pada posisi yang berkuasa cukup mengatakan atau memerintah orang lain untuk melakukan sesuatu (Sarlito, 2009).

Sejarah polwan di Indonesia dimulai pada 1 September 1948. Ketika itu, di Bukittinggi, Sumatra Barat, Pemerintah Indonesia tengah berjuang menghadapi agresi militer II Belanda. Akibat serangan besar-besaran Belanda, ada arus pengungsian dimana-mana. Pria, perempuan dan anak-anak meninggalkan rumah mereka untuk menjauhi titik-titik peperangan. Ketika memasuki wilayah yang dikuasai republik, untuk mencegah terjadinya penyusupan, para pengungsi harus diperiksa oleh polisi. Tetapi pengungsi perempuan menolak diperiksa polisi pria. Pemerintah lalu menunjuk Sekolah Polisi Negara di Bukittinggi untuk mulai merekrut polisi wanita. Sejak itu dinyatakan lahirah Polisi Wanita yang akrab di panggil Polwan.

Polisi wanita memiliki hak dan kewajiban yang sama dengan anggota polisi laki-laki. Hal ini sejalan dengan intruksi Presiden No.9 Tahun 2000 (dalam UU Kepolisian, 2010) menjelaskan bahwa setiap anggota polisi dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat senantiasa memberikan pelayanan terbaik, bersikap hormat kepada siapapun, dan tidak mengenal waktu istirahat selama 24 jam, atau tidak mengenal hari libur (Yuliana & Yuniasanti,2013). Untuk meningkatkan kinerja polwan mereka mendapat tunjangan khusus untuk menjaga penampilan (Beritasatu.com, 2014)

Seiring dengan perkembangan organisasi Polri maka penugasan Polwan di bidang operasional dan pembinaan semakin meluas. Di bidang operasional, pada awalnya polwan bertugas di bagian Reserse sebagai tenaga yang menangani masalah wanita dan anak-anak. Baru pada tahun 1965 tugas polwan di bidang operasional tidak hanya di bagian Reserse tetapi juga bagian lalu lintas, inteligen, bimbingan masyarakat,

samapta, dan brimob. Menurut Supardini 1997 (dalam Novita Sari, 2003). Meluasnya penugasan Polwan di bidang operasional juga dikarenakan polwan mempunyai nilai lebih yaitu wanita yang lembut tetapi tegas dalam melaksanakan tugas operasional. Sebagai contoh, Polwan mempunyai sikap yang lebih tegas dalam menangani pelanggaran lalu lintas bahkan polwan dikenal tidak mau berkompromi dengan para pelanggar lalu lintas.

Pramono 1989 (dalam Novita Sari, 2003) menambahkan bahwa di bidang pembinaan, tugas polwan juga mengalami perluasan. Bertambahnya personel Polwan, maka semakin banyak tugas di bidang pembinaan yang dilaksanakan Polwan. Polwan yang bekerja di bidang pembinaan tidak hanya mendapat tugas administrasi tetapi juga sebagai pelaksana pada bagian pembinaan. Sebagai contoh, jika sebelumnya Polwan di bagian Dinas Psikologi hanya bertugas mempersiapkan administrasi untuk dinas, sekarang polwan bisa turun untuk menjadi penyuluh. Dapat dikatakan tugas polwan sama dengan polisi laki-laki sehingga polwan harus siap bertugas selama 24 jam sama seperti Polisi laki-laki, polwan harus pandai membagi waktu dalam menjalankan tugasnya dan tanggung jawabnya dalam menjalankan peran sebagai Polisi (Gayatri, 2001).

#### **4.1.2 Daftar Nama Polwan Polres OI**

<b>No</b>	<b>Nama</b>	<b>Pangkat NRP</b>	<b>Jabatan</b>
1.	Desy Ariyanti, SH., MH	AKP 80010038	KABAG SDM

2.	Shisca Agustina, S.IK	AKP 91080224	KASAT RESKRIM
3.	Lindawati	AIPTU 76040746	PS. KASIUM POLSEK TANJUNG RAJA
4.	Febriyani, S.AP	AIPDA 84020015	PS.KASIKEU
5.	Fitri Oktarina, SH	BRIPKA 85100278	BRIG SAT RESNARKOBA
6.	Attry Vini Senka, S.Psi., M.H	BRIPKA 86060472	PS.KANITBINTIBM AS SAT BINMAS
7.	Faradilla Cipta Sari	BRIPKA 85041347	PS. KAURMINTU SAT INTELKAM
8.	Nurwelly Prima	BRIPKA 86071030	PS.KAURMINTU SAT BINMAS
9.	Ayu Purbawati, SH	BRIPKA 89010312	BRIG SIPROPAM
10.	Ursula Renwarin, SH	BRIPKA 85071792	BRIG SIUM
11.	Yunita Fransiska	BRIGADIR 90060005	BRIG SAT LANTAS
12.	Yuli Evi Yani, A.Md	BRIGADIR 86071974	BRIG SAT LANTAS

13.	Rina Sartika	BRIGADIR 89050709	BRIG SAT LANTAS
14.	Nopita	BRIGADIR 90110146	BRIG SAT RESKRIM
15.	Putri Ulinda	BRIPTU	BRIG SAT BINMAS
16.	Saumi Utami Syafrina	BRIPTU 96010409	BRIG SAT RESKRIM
17.	Widya Astuti	BRIPTU	BRIG SAT RESKRIM
18.	Furi Asti Wijayanti, SH	BRIPTU	BRIG SIPROPAM
19.	Fera Leka, SH	BRIPTU 94061052	BRIG SAT INTELKAM
20.	Nopita Anggraeni, SH	BRIPTU 96110296	BRIG BAG SDM
21.	Qorizky Citra Maharani, Am.Keb	BRIPTU 92100839	BRIG SIE DOKKES
22.	Rapesta Silviah	BRIPTU 95020706	BRIG HUMAS
23.	Fitriani Erlinda, SH	BRIPTU 97010019	BRIG SAT RESKRIM
24.	Inofani Safitri Paulus	BRIPTU 96110293	BRIG BAG REN

25.	Wirdawati, SH	BRIPTU 96090091	BRIG SAT SABHARA
26.	Lita Oktarina, SH., MH	BRIPTU 92100820	BRIG SAT RESNARKOBA
27.	Mella Putriana, SH	BRIPTU 96020644	BRIG BAG OPS
28.	Ana Maryana	BRIPTU 97030109	BRIG BAG SDM
29.	Dwi Lestari Handayani Putri	BRIPTU 96060814	BRIG SAT LANTAS
30.	Arsih	BRIPTU 96060738	BRIG SAT LANTAS
31.	Deby Restanti, SH	BRIPTU 96120332	BRIG BAG REN
32.	Okta Mardiyah, SH	BRIPTU 97100051	BRIG SIPROPAM

#### **4.1.3 Visi & Misi Polres OI**

##### **Visi**

“Terwujudnya Kab. Ogan Ilir yang aman dan tertib”.

Makna : Terwujudnya Kab.Ogan Ilir yang aman dan tertib guna mendukung Visi dan Misi Presiden dan Wakil Presiden. “Indonesia Maju yang Berdaulat, Mandiri, dan Berkepribadian berlandaskan

gotong-royong serta Visi dan Misi Pemerintah Kab.Ogan Ilir "Ogan Ilir Maju Untuk Semua";

### **Misi**

"Mewujudkan Polres Ogan Ilir yang melindungi,melayani, dan mengayomi Masyarakat".

Makna: Melindungi, mengayomi, dan melayani masyarakat dalam memberikanperlindungan bagi segenap bangsa dan memberikan rasa aman kepada seluruh warga masyarakat Kab. Ogan Ilir serta mendorong kemajuan budaya yang mencerminkan kepribadian bangsa/daerah serta menegakkan sistem hukum yang bebas korupsi, bermartabat dan terpercaya dan menjamin tercapainya lingkungan hidup berkelanjutan.

#### **4.1.4 Identitas Polres OI**

- a. Nama Instansi : Polres Ogan Ilir
- b. Alamat Instansi : Jalan Raya Palembang Prabumulih Km 35, Ogan Ilir Sumatera Selatan
- c. Alamat website : [www.polresoganilir.co.id](http://www.polresoganilir.co.id)
- d. Kegiatan Instansi : Melindungi, mengayomi, dan melayani masyarakat dalam memberikan perlindungan bagi segenap bangsa dan memberikan rasa aman kepada seluruh warga masyarakat Kab. Ogan Ilir serta mendorong kemajuan budaya yang mencerminkan kepribadian bangsa/daerah serta menegakkan sistem hukum yang bebas korupsi, bermartabat dan terpercaya dan menjamin tercapainya lingkungan hidup berkelanjutan.

e. No.tlp/fax : 07117375555/0217218741

#### **4.1.5 Keadaan Polisi Wanita di Polres OI**

Sumber daya manusia dalam suatu organisasi atau instansi pemerintah merupakan salah satu faktor kunci keberhasilan dalam sebuah organisasi untuk mencapai tujuannya. Adapun Polisi Wanita yang bertugas di Polres OI yaitu pada ruangan BAGOPS Terdapat 1 Polwan yang berkaitan dengan penyiapan administrasi dan pelaksanaan operasi kepolisian dan kegiatan kepolisian terpadu, pada ruangan BAGREN Terdapat 2 Polwan yang berkaitan dengan menyusun rencana kerja (Renja), mengendalikan program dan anggaran, serta menganalisis dan mengevaluasi atas pelaksanaannya, pada ruangan BAG SDM Terdapat 3 Polwan yang berkaitan dengan melaksanakan pembinaan administrasi personel, sarana dan prasarana, pelatihan fungsi, pelayanan kesehatan, bantuan dan penerapan, pada ruangan SIPROPAM Terdapat 3 Polwan yang berkaitan dengan penegakan disiplin, ketertiban dan pengamanan internal personel Polres, pada ruangan SIHUMAS Terdapat 1 Polwan yang berkaitan dengan peliputan, pemantauan, produksi dan dokumentasi informasi yang berkaitan dengan tugas Polri, pada ruangan SIUM Terdapat 1 Polwan yang berkaitan dengan menyelenggarakan terjaminnya pelayanan administrasi dan kelancaran tugas-tugas pimpinan yang mencakup fungsi kesekretariatan, kearsipan dan administrasi umum lainnya, pada ruangan SATINTELKAM Terdapat 2 Polwan yang berkaitan dengan menyelenggarakan/membina fungsi intelejen bidang keamanan, termasuk persandian dan pemberian pelayanan dalam bentuk surat izin/ keterangan yang menyangkut orang asing, pada ruangan SATRESKRIM Terdapat 5 Polwan yang

berkaitan dengan melaksanakan pemanggilan, pemeriksaan dan pemberkasan kasus atau tindak pidana yang akan atau sedang atau telah terjadi,

Pada ruangan SATRESNARKOBA Terdapat 2 Polwan yang berkaitan dengan melaksanakan pembinaan fungsi penyelidikan, penyidikan, pengawasan penyidikan tindak pidana penyalahgunaan dan peredaran gelap narkoba, pada ruangan SATBINMAS Terdapat 3 Polwan yang berkaitan dengan menyelenggarakan pembinaan masyarakat yang meliputi pembinaan teknis polmas dan kerjasama dengan instansi pemerintah/lembaga/organisasi masyarakat, pada ruangan SATLANTAS Terdapat 5 Polwan yang berkaitan dengan melaksanakan turjawali lalu lintas, pendidikan masyarakat lalu lintas, pelayanan registrasi dan identifikasi kendaraan bermotor dan pengemudi, pada ruangan SIKEU Terdapat 1 Polwan yang berkaitan dengan melaksanakan pelayanan fungsi keuangan yang meliputi pembiayaan, pengendalian, pembukuan, akuntansi dan verifikasi, pada ruangan SIDOKKES Terdapat 1 Polwan yang berkaitan dengan menyelenggarakan pembinaan kedokteran dan kesehatan Polri yang meliputi kedokteran kepolisian, kesehatan kepolisian, rumah sakit dan poliklinik, pada ruangan KASIUM Terdapat 1 Polwan yang berkaitan dengan menyelenggarakan terjaminnya pelayanan administrasi dan kelancaran tugas-tugas pimpinan, selanjutnya pada ruangan SATSABHARA Terdapat 1 Polwan yang berkaitan dengan memberikan perlindungan, pengayoman, dan pelayanan masyarakat. Semua polwan tetap terlihat rapi dan fresh meskipun banyak tugas pekerjaan.

## **4.2 Persiapan Penelitian**

Persiapan penelitian merupakan tahap awal yang harus dilakukan oleh peneliti sebelum melakukan penelitian. Persiapan dimulai dengan mengkaji kepustakaan dan menetapkan permasalahan yang akan diteliti. Adapun hal-hal yang perlu dipersiapkan sebelum melakukan penelitian yaitu, persiapan administrasi dan persiapan alat ukur.

### **4.2.2 Persiapan Administrasi**

Persiapan administrasi dalam penelitian ini salah satunya adalah pembuatan surat permohonan izin penelitian sebelum melakukan penelitian. Surat izin ini dikeluarkan oleh Dekan Fakultas Psikologi Uin Raden Fatah Palembang dengan nomor: B-455/Un.09/IX/PP.09/05/2021 pada tanggal 15 Juni 2021 yang diajukan kepada Kepala kapolres OI. Kemudian surat tersebut mendapatkan balasan untuk melaksanakan penelitian yang dikeluarkan oleh Polres OI dan tertuju kepada Dekan Fakultas Psikologi Uin Raden Fatah Palembang dengan Nomor: B/734/VII/OTL.1.1.1./2021 Pada tanggal 5 Juli 2021 sebagai persetujuan untuk melakukan penelitian di Polres OI.

### **4.2.3 Persiapan Alat Ukur**

Persiapan yang dilakukan peneliti berupa penyusunan alat ukur yang akan digunakan dalam pengambilan data penelitian. Adapun alat ukur untuk mengukur stres kerja peneliti menurut Robbins dengan aspek yaitu fisiologis, psikologis, dan perilaku. Dari aspek tersebut didapatkan 52 item pernyataan yang terdiri dari 26 item *favorable* dan 26 item *unfavorable*.

Selanjutnya untuk mengukur konflik peran ganda yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan skala konflik peran ganda dengan mengacu pada dimensi yang dikemukakan oleh Greenhaus dan Beuthel yaitu *Time Based Conflict*, *Strain Based Conflict*, *Behavior Based Conflict*. Dari aspek tersebut didapatkan 44 item pernyataan yang terdiri dari 22 item *favorable* dan 22 item *unfavorable*.

#### **4.2.4 Penyebaran Alat Ukur**

Penyebaran alat ukur dilakukan setelah penyusunan instrument penelitian. Pengukuran validitas penelitian ini dengan menggunakan pernyataan dari skala yang sudah disusun dan kemudian disebar pada tanggal 6 Juli 2021 kepada 31 Polisi Wanita di Polres OI. Di mana masing-masing subjek mendapatkan skala yang berisi dua alat ukur yaitu skala Stres Kerja dan Konflik Peran Ganda. Adapun proses pengambilan data diawali dengan pembukaan, pembacaan petunjuk pengisian, kemudian membagikan skala kepada subjek.

#### **4.2.5 Uji Validitas**

##### **a. Uji validitas Stres Kerja**

Setiap item-item pernyataan dilakukan uji validitas untuk mengetahui item pernyataan mana yang valid dan item pernyataan mana yang tidak valid. Dalam penelitian ini peneliti melakukan uji validitas menggunakan teknik *Person Product Moment*, dengan kriteria penentuan item pernyataan yang valid adalah bila nilai signifikansi  $<0,05$  maka item dinyatakan valid, tetapi jika nilai signifikansi  $>0,05$  maka item dinyatakan tidak valid/gugur. Berikut ini *blueprint* uji validitas skala stres kerja.

**Tabel 5. Blueprint Uji Validitas Skala Stres Kerja**

No.	Aspek- aspek	Indikator	Aitem		Total
			F	UF	
1	Fisiologis	Timbulnya sakit kepala	1,27	2,28	4
		Timbulnya gangguan pencernaan	3,29	4,30	4
		Gangguan Tidur	5,31	6,32	4
		Hilang nafsu makan	7,33	8,34	4
		Meningkatnya tekanan darah	9,35	10,36	4
2	Psikologis	Timbulnya ketegangan dan kecemasan	11,37	12,38	4
		Timbulnya perasaan mudah marah dan sensitif	13,39	14,40	4
		Kepuasan kerja yang menurun	15,41	16,42	4
		Kehilangan semangat	17,43	18,44	4

3	Perilaku	Kehilangan kepercayaan kepada orang lain	19,45	20,46	4
		Mudah mempersalahkan orang lain	21,47	22,48	4
		Meningkatnya frekuensi absensi	23,49	24,50	4
		Menurunnya Kinerja & produktivitas	25,51	26,52	4
Jumlah			26	26	52

***Tabel 6. Blueprint Hasil Uji Validitas Skala Stres Kerja***

No.	Aspek-aspek	Indikator	Aitem		Total
			F	UF	
1	Fisiologis	Timbulnya sakit kepala	1*,27*	2*,28	4
		Timbulnya gangguan pencernaan	3,29*	4,30	4
		Gangguan Tidur	5,31	6,32*	4

		Hilang nafsu makan	7,33*	8,34*	4
		Meningkatnya tekanan darah	9,35	10,36	4
2	Psikologis	Timbulnya ketegangan dan kecemasan	11,37*	12,38*	4
		Timbulnya perasaan mudah marah dan sensitif	13,39*	14,40*	4
		Kepuasan kerja yang menurun	15*,41	16,42*	4
		Kehilangan semangat	17,43	18,44	4
3	Perilaku	Kehilangan kepercayaan kepada orang lain	19,45*	20,46*	4
		Mudah mempersalahkan orang lain	21,47	22,48*	4
		Meningkatnya frekuensi absensi	23,49	24*,50*	4

	Menurunnya Kinerja & produktivitas	25,51*	26*,52	4
Jumlah		26	26	52

Keterangan: (\*) item pernyataan tidak valid (gugur)

Setelah dilakukan validitas terhadap item pernyataan stres kerja, maka dapat diketahui bahwa terdapat 32 item pernyataan dari skala stres kerja dinyatakan valid. Adapun butir-butir yang valid adalah 3,4,5,6,7,8,9,10,11,12,13,14,16,17,18,19,20,21,22, 23, 25,28,30,31, 35,36,41,43,44,47,49,52. Sedangkan item yang tidak valid terdapat 20 item pernyataan yaitu, 1,2,15,24,26,27,29,32,33,34,37,38,39,40,42,45,46,48,50,51. Item yang valid memiliki nilai signifikansi  $<0,05$ , jika nilai signifikansi  $> 0,05$  maka item tersebut tidak valid.

#### b. Uji validitas Konflik Peran Ganda

Setiap item-item pernyataan dilakukan uji validitas untuk mengetahui item pernyataan mana yang valid dan item pernyataan mana yang tidak valid. Dalam hal ini peneliti melakukan uji validitas menggunakan teknik *Person Product Moment*, dengan kriteria penentuan item pernyataan yang valid adalah bila nilai signifikansi  $<0,05$  maka item dinyatakan valid, tetapi jika nilai signifikansi  $>0,05$  maka item dinyatakan tidak valid/gugur. Berikut ini *blueprint* uji validitas skala konflik peran ganda.

**Tabel 7. Blue Print Uji Validitas Skala Konflik Peran Ganda**

No.	Dimensi-Dimensi	Indikator	Aitem		Total
			F	UF	
1	<i>Time Based Conflict</i>	Kurangnya waktu untuk keluarga	1,23	2,24	4
		Tidak ada waktu untuk kehidupan bermasyarakat	3,25	4,26	4
		Penggunaan hari libur untuk bekerja	5,27	6,28	4
2	<i>Strain Based Conflict</i>	Permasalahan keluarga mempengaruhi waktu bekerja	7,29	8,30	4
		Permasalahan keluarga mempengaruhi produktivitas bekerja	9,31	10,32	4
		Tuntutan pekerjaan mempengaruhi kehidupan keluarga	11,33	12,34	4

		Terdapat respon tidak menyenangkan dari anggota keluarga akibat dari pekerjaan	13,35	14,36	4
3	<i>Behavior Based Conflict</i>	Keluarga sering tidak mendapat dukungan dari peran sebagai ibu, dan sebagai istri	15,37	16,38	4
		Minimnya dukungan sosial	17,39	18,40	4
		Sering merasa lelah setelah pulang bekerja	19,41	20,42	4
		Kurang bisa menyeimbangkan antara kepentingan pekerjaan dengan kepentingan keluarga	21,43	22,44	4
Jumlah			22	22	44

**Tabel 8. Blueprint Hasil Uji Validitas Skala Konflik Peran Ganda**

No.	Dimensi-Dimensi	Indikator	Aitem		Total
			F	UF	
1	<i>Time Based Conflict</i>	Kurangnya waktu untuk keluarga	1,23	2,24	4
		Tidak ada waktu untuk kehidupan bermasyarakat	3,25	4,26	4
		Penggunaan hari libur untuk bekerja	5,27	6,28*	4
2	<i>Strain Based Conflict</i>	Permasalahan keluarga mempengaruhi waktu bekerja	7,29	8,30	4
		Permasalahan keluarga mempengaruhi produktivitas bekerja	9,31	10,32	4
		Tuntutan pekerjaan mempengaruhi kehidupan	11,33*	12,34	4

		keluarga			
		Terdapat respon tidak menyenangkan dari anggota keluarga akibat dari pekerjaan	13,35	14,36*	4
3	<i>Behavior Based Conflict</i>	Keluarga sering tidak mendapat dukungan dari peran sebagai ibu, dan sebagai istri	15,37	16,38	4
		Minimnya dukungan sosial	17,39*	18,40*	4
		Sering merasa lelah setelah pulang bekerja	19*,41*	20,42	4
		Kurang bisa menyeimbangkan antara kepentingan pekerjaan dengan kepentingan keluarga	21*,43*	22,44	4

Jumlah	22	22	44
--------	----	----	----

Keterangan: (\*) item pernyataan tidak valid (gugur)

Setelah dilakukan validitas terhadap item pernyataan konflik peran ganda, maka dapat diketahui bahwa 35 item pernyataan dari skala konflik peran ganda dinyatakan valid. Adapun butir-butir item yang valid adalah 1,2,3,4,5,6,7,8,9,11,12,13,14,15,16,17,18,20,22,23,24,25,26,27, 29,30,31,32,34,35,37,38,42,44. Sedangkan sisanya 9 item pernyataan tidak valid dari rentang 19,21,28,33,36,39, 40,41,43. Item pernyataan yang valid memiliki nilai signifikansi  $<0,05$ , maka item tersebut valid, dan jika nilai signifikansi  $>0,05$  maka item tersebut tidak valid.

#### 4.2.6 Reliabilitas Skala

Adapun uji reliabilitas dari uji coba skala stres kerja sebelum item gugur dikeluarkan didapatkan nilai *alpha cronbach* sebesar 0,889 kemudian setelah item gugur dikeluarkan didapatkan nilai *alpha cronbach* sebesar 0,946. Sedangkan hasil uji reliabilitas skala konflik peran ganda sebelum item gugur didapatkan nilai *alpha cronbach* sebesar 0,892 kemudian setelah item gugur dikeluarkan didapatkan nilai *alpha cronbach* 0,962. Dengan menggunakan analisis *alpha cronbach* suatu alat ukur dikatakan reliabel ketika memenuhi batas minimum skor *alpha cronbach* 0,6. Artinya skor reliabilitas alat ukur kurang dari 0,6 maka dianggap kurang baik, sedangkan skor reliabilitas skor 0,7 dapat diterima, dan dianggap baik bila mencapai skor reliabilitas 0,8 (Alhamdu,2017).

**Tabel 9. Hasil Reliabilitas Skala**

<b>Variabel</b>	<b>Cronbach's Alpha</b>	<b>N of Items</b>
Stres Kerja	0,889	32
Konflik Peran Ganda	0,892	35

### **4.3 Pelaksanaan Penelitian**

Pelaksanaan Penelitian atau pengambilan data dilaksanakan oleh peneliti dengan menyebarkan skala secara langsung kepada para polisi wanita dengan memasuki ruangan dan mulai dengan memberikan intruksi tentang cara menjawab mengerjakan skala tersebut. Penelitian dilaksanakan pada tanggal 6 juli 2021. Peneliti menggunakan skala *likert* yang telah disiapkan peneliti berupa skala Stres Kerja 52 item dan skala Konflik Peran Ganda 44 item.

#### **4.3.1 Kategorisasi Variabel Penelitian**

Berdasarkan hasil deskripsi data penelitian dapat diuraikan mengenai kategorisasi masing-masing variabel penelitian. Penelitian ini menggunakan jenjang kategorisasi variabel penelitian, berdasarkan skor empirik (*mean* dan standar deviasi). Hasil lengkapnya dapat dilihat dari skor empirik masing-masing variabel penelitian yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 10. Deskripsi Data Penelitian**

<b>Variabel</b>	<b>Skor X Yang diperoleh (Empirik)</b>
-----------------	----------------------------------------

	<i>Xmin</i>	<i>Xmax</i>	<i>Mean</i>	<b>SD (Standar Deviasi)</b>
Stres Kerja	35	104	60.42	19.903
Konflik Peran Ganda	41	85	52.68	14.682

Pada tabel diatas terlihat skor empirik variabel stres kerja dan konflik peran ganda akan menjadi pedoman dalam pembuatan kategorisasi kedua variabel penelitian. Peneliti telah membuat kategorisasi beserta frekuensi dan presentase pada kedua variabel tersebut yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

***Tabel11. Kategorisasi Skala Stres Kerja***

<b>Skor</b>	<b>Kategorisasi</b>	<b>N</b>	<b>Persentase</b>
$X < 40.517$	Rendah	6	19%
$40.517 \leq X \leq 80.322$	Sedang	20	65%
$X > 80.322$	Tinggi	5	16%
<b>Total</b>		<b>31</b>	<b>100%</b>

Berdasarkan perhitungan kategorisasi skor variabel stres kerja dapat disimpulkan bahwa terdapat 6 polisi wanita atau 19% termasuk kategori rendah, 20 polisi wanita atau 65% termasuk kategori sedang, dan 5 polisi wanita atau 16% termasuk kategori tinggi pada polisi wanita di Polres Ogan Ilir.

**Tabel12.Kategorisasi Skala Konflik Peran Ganda**

<b>Skor</b>	<b>Kategorisasi</b>	<b>N</b>	<b>Persentase</b>
$X < 37.995$	Rendah	0	0%
$37.995 \leq X \leq 67.359$	Sedang	25	81%
$X > 67.359$	Tinggi	6	19%
<b>Total</b>		<b>31</b>	<b>100%</b>

Berdasarkan perhitungan kategorisasi skor variabel konflik peran ganda dapat disimpulkan bahwa terdapat 0 polisi wanita atau 0,0% termasuk kategori rendah, 25 polisi wanita atau 81% termasuk kategori sedang, dan 6 polisi wanita atau 19% termasuk kategori tinggi pada polisi wanita di Polres OI.

#### **4.4 Uji Asumsi**

Uji Prasyarat dilakukan uji normalitas dan uji linieritas. Hal ini merupakan syarat sebelum dilakukannya uji analisis dengan menggunakan bantuan program SPSS 25 for windows dengan maksud agar kesimpulan yang ditarik tidak menyimpang dari kebenaran yang seharusnya ditarik.

##### **4.4.1 Uji Normalitas**

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui normalitas sebaran data penelitian, Adapun teknik normalitas penelitian menggunakan teknik *Kolmogorov Smirnov*, jika taraf signifikansi normal maka nilai  $p > 0,05$  namun sebaliknya jika nilai  $p < 0,05$  maka data dinyatakan tidak normal (Febry dan Teofilus,2020).

Hasil uji normalitas terhadap Konflik Peran Ganda dengan Stres Kerja dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel13. Deskripsi Hasil Uji Normalitas**

<b>Variabel</b>	<b>Statistic</b>	<b>Sig</b>	<b>Keterangan</b>
Konflik Peran Ganda	,270	,000	Tidak Normal
Stres Kerja	,218	,001	Tidak Normal

Berdasarkan tabel uji normalitas diatas, dapat diketahui bahwa nilai signifikan untuk variabel konflik peran ganda adalah 0,000 dan nilai signifikan untuk variabel stres kerja adalah 0,001. Dengan kriteria dinyatakan tidak normal bila nilai signifikan kurang dari 0,05, berdasarkan hasil dari uji normalitas maka kedua variabel dinyatakan tidak normal karena nilai signifikan kurang dari 0,05.

#### **4.4.2 Uji Linieritas**

Uji linieritas digunakan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linier secara signifikan atau tidak. Uji linieritas dilakukan pada kedua variabel dengan menggunakan *tes for linierity* pada taraf signifikan 0,05. Bila pada *Devition From Linierity* >0,05 maka kedua variabel dinyatakan mempunyai hubungan linier dan jika nilai *Devition From Linierity* <0,05 maka dinyatakan tidak ada hubungan linier (Febry dan Teofilus, 2020). Hasil uji linieritas antara kedua variabel tersebut dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel14. Deskripsi Hasil Uji Linieritas**

	<b>F</b>	<b>Signifikansi</b>	<b>Keterangan</b>
<i>Linierity</i>	4.772	,041	Tidak Linier
<i>Deviation From Linierity</i>	4.600	,002	

Dari tabel diatas dapat diketahui nilai signifikan pada *Deviation From Linierity* adalah 0,002. Berarti nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa antara variabel konflik peran ganda dengan stres kerja memiliki hubungan yang tidak linier ( $0,002 < 0,05$ ). Dengan demikian asumsi linieritas tidak terpenuhi.

#### **4.4.3 Uji Hipotesis**

Uji hipotesis penelitian ini adalah untuk menguji ada tidaknya hubungan antara variabel X (Konflik Peran Ganda) dengan variabel Y (Stres Kerja). Perhitungan statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis non parametrik dengan menggunakan bantuan program *SPSS version 25 for windows*.

Hasil uji hipotesis antara kedua variabel tersebut dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel15. Deskripsi Hasil Uji Hipotesis**

<b>Variabel</b>	<b><i>Spearman's rho</i></b>	<b>Sig. (p)</b>	<b>Keterangan</b>
Konflik Peran Ganda >< Stres Kerja	0,045	0,809	Tidak Signifikan

Berdasarkan hasil analisis diatas diperoleh bahwa besarnya koefisien korelasi antara variabel konflik peran ganda dengan stres kerja sebesar 0,045 dengan nilai signifikansi 0,809 dimana  $p > 0,05$  maka hasil ini berarti menunjukkan konflik peran ganda tidak memiliki hubungan dengan stres kerja pada polisi wanita di Polres OI.

Berdasarkan uraian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak ada hubungan antara konflik peran ganda dengan stres kerja pada polisi wanita di Polres OI. Jadi hipotesis yang menyatakan ada hubungan antara konflik peran ganda dengan stres kerja pada polisi wanita di Polres OI tidak diterima.

#### **4.5 Pembahasan**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan dari konflik peran ganda dengan stres kerja pada polisi wanita di Polres OI. Pengujian hipotesis peneliti menggunakan uji analisis *rank spearman* yang berfungsi untuk menguji ada tidaknya hubungan antara variabel X (Konflik Peran Ganda) dengan variabel Y (Stres Kerja). Berdasarkan analisis *rank spearman*, peneliti memperoleh hasil bahwa tidak adanya hubungan

signifikan antara konflik peran ganda dengan stres kerja pada polisi wanita di Polres OI dengan nilai sig.  $0,809 > 0,05$ .

Adapun berdasarkan hasil perhitungan kategorisasi skor konflik peran ganda dari 31 sampel penelitian, bahwa terdapat 25 polisi wanita dengan persentase 81% tergolong dalam kategori sedang. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa konflik peran ganda pada polisi wanita di Polres OI tergolong sedang berdasarkan perhitungan statistik. Greenhaus & Beuthel 1985 (dalam Utaminingsih, 2017) menjelaskan bahwa konflik peran ganda sebagai suatu bentuk konflik peran dalam diri individu yang muncul karena adanya tekanan peran dari pekerjaan ke dalam peran keluarga.

Kategorisasi skor variabel stres kerja dari 31 sampel penelitian bahwa terdapat 65% atau 20 polisi wanita dalam kategori sedang atau dapat disimpulkan bahwa jika rata-rata tingkat stres kerja pada polisi wanita di Polres OI berada di kategori sedang yang artinya polisi wanita cukup mampu meminimalisir stres kerjanya. Menurut Handoko (2014) Stres kerja merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Dengan begitu dapat disimpulkan bahwa rata-rata para polisi wanita berada pada tahapan sedang dalam memahami dan menyadari bahwa terdapat stres kerja dan konflik peran ganda.

Hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa adanya hubungan antara konflik peran ganda dengan stres kerja. Hipotesis ini tidak terbukti karena ditemukan nilai sig.  $0,809$  yang

berarti  $p > 0,05$ . Maka dengan demikian  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak artinya tidak ada hubungan antara konflik peran ganda dengan stres kerja. Menurut Thomas dan Ganster (1995) konflik peran ganda merupakan suatu bentuk khusus dari konflik antar peran yang terjadi karena tuntutan dari pekerjaan bertentangan atau tidak sesuai dengan tuntutan dari keluarga.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Kriste Riyanni & Jajuk Herawati (2018) dengan judul pengaruh Konflik Peran Ganda dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawati Hamzah Batik Malioboro Yogyakarta. Penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif. Teknik pengambilan sampel yaitu *purpose sampling*, didapat jumlah sampel 69 orang karyawati yang sudah menikah atau memiliki anak dengan metode pengambilan data menggunakan angket atau *kuesioner*. Teknik analisa yang digunakan adalah analisis diskriptif dan analisis jalur (*uji path*). Hasil regresi nilai  $t$  untuk variabel konflik peran ganda terhadap stres kerja menunjukkan nilai  $t=60.839$  dengan nilai  $\text{sig}.0,000 < 0,05$ . Nilai signifikansi dibawah  $0,05$  tersebut menunjukkan konflik peran ganda berpengaruh secara signifikan terhadap stres kerja. Hasil regresi diperoleh nilai  $t$  untuk variabel jalur konflik peran ganda terhadap kinerja menunjukkan nilai  $t=63.059$  dengan nilai  $\text{sig}.0,000 < 0,05$ . Selanjutnya hasil regresi untuk variabel stres kerja terhadap kinerja menunjukkan nilai  $t=68,615$  dengan nilai  $\text{sig}. 0,000 < 0,05$ .

Namun, penelitian yang diperoleh dari penelitian sejalan dengan penelitian yang dilakukan Purnomo & Intan (2001) dengan judul Hubungan antara konflik peran ganda dengan stres kerja pada perawat wanita yang sudah menikah. Analisis data menggunakan teknik statistik korelasi *product moment* dari Karl

Pearson. Hasil penelitian terhadap 58 subjek menunjukkan bahwa hubungan antara konflik peran ganda dengan stres kerja adalah tidak signifikan ( $r=0,223$  dengan  $p=0,089$ ). Sehingga hipotesis alternatif ( $H_a$ ) ditolak, dan hipotesis yang diterima berbunyi: "Tidak ada hubungan antara konflik peran ganda dengan stres kerja pada perawat wanita yang sudah menikah."

Perbedaan hasil penelitian ini dapat disebabkan ada variabel lain yang menjadi perantara antara konflik peran ganda dengan stres kerja pada Polisi Wanita di Polres OI. Tidak hanya itu, jumlah skala yang terlalu banyak dapat menjadi faktor pendukung, dikarenakan terdapat dua skala penelitian yang diisi oleh polisi wanita yang menyebabkan subjek enggan membaca item dengan benar dan subjek kurang berkonsentrasi saat pengisian skala karena harus membagi pekerjaan dengan mengisi skala, adanya keterbatasan dan ketidakmampuan peneliti untuk mengontrol faktor perbedaan subjek saat mengisi skala penelitian. Faktor ini meliputi faktor bawaan seperti usia, maupun faktor sesuatu yang telah dipelajari sebelumnya seperti pendidikan dan pengalaman ataupun yang lainnya sehingga menyebabkan terjadinya gangguan yang mampu mempengaruhi variabel bebas terhadap variabel terikat. Polres OI telah berupaya meminimalisir dalam menghadapi stres kerja pada polisi wanita. Adapun upaya tersebut seperti memberikan pelatihan-pelatihan kepada polisi wanita tersebut.

Menurut subjek berinisial A menjelaskan bahwa setiap pekerjaan itu pasti ada tantangannya namun tergantung lagi kepada kitanya apakah bisa atau tidak melewatinya, apalagi bagi polisi wanita yang sudah menikah dan sudah memiliki anak. Ia sering merasa bersalah ketika meninggalkan anak lama-lama

dirumah untuk bekerja dan tidak bisa langsung melihat perkembangan anaknya secara langsung karena sibuk bekerja, apalagi kalau pekerjaannya itu bersamaan seperti waktu anak kenaikan kelas saya dan suami harus bekerja, mau tidak mau saya harus memilih bekerja atau datang kesekolah untuk mengambil raport anak, nah tentunya kami disana sangat kesusahan mengatur waktu antara bekerja dan keluarga ditambah jika di kantor banyak tuntutan pekerjaan yang harus segera diselesaikan sedangkan dirumah ada anak yang lagi sakit sangat membutuhkan perhatian, sehingga membuat saya menjadi pusing dan pikiran saya terganggu karena memikirkan anak dirumah yang sedang sakit dan memikirkan banyak pekerjaan dikantor sehingga membuat kurang fokus dalam bekerja.

Berdasarkan penjelasan diatas bahwa memang konflik peran ganda menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi stres kerja. Akan tetapi, berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa hubungan konflik peran ganda dengan stres kerja pada polisi wanita di Polres OI diperoleh nilai sig. sebesar 0,809 dimana  $p > 0,05$  atau disimpulkan bahwa hipotesis yang diajukan peneliti ditolak. Sehingga stres kerja pada polisi wanita di Polres OI terdapat faktor lain yang lebih besar mempengaruhinya, tidak hanya konflik peran ganda.

Menurut Hurrell dkk (Munandar, 2001) mengatakan bahwa stres kerja dapat dipengaruhi dari beberapa faktor diantaranya faktor intrinsik dalam pekerjaan meliputi tuntutan fisik seperti bising, vibrasi dan hygiene, tuntutan tugas seperti shift kerja, beban kerja, paparan terhadap resiko dan bahaya, faktor peran individu dalam organisasi, faktor pengembangan karier meliputi

ketidakamanan kerja, *over dan under-promotion*, faktor hubungan dalam pekerjaan, faktor struktur dan iklim organisasi, faktor tuntutan dari luar organisasi/pekerjaan, dan faktor ciri-ciri individu. Berdasarkan teori tersebut bahwa peneliti menemukan faktor yang berkontribusi lebih besar terhadap stres kerja di Polres OI ialah beban kerja. Menurut Munandar (2001) beban kerja merupakan tugas-tugas yang diberikan karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja yang dapat dibedakan lebih lanjut kedalam 2 kategori sebagai beban kerja kuantitatif dan beban kerja kualitatif.

Adapun menurut subjek berinisial N mengatakan bahwa Jadwal dinas yang sangat padat membuat kondisi fisik terasa sangat lelah bahkan tak jarang tiba-tiba sakit dan kurang makan, ditambah waktu pekerjaan yang tidak sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan, sering adanya jadwal kerja dadakan, apalagi waktu dikumpulin mendadak oleh pimpinan karena adanya kejadian sehingga mau tidak mau walaupun ditengah malam harus datang, kurangnya waktu libur, kurangnya istirahat, pekerjaan menumpuk yang membuat bekerja hingga larut malam dapat membuat pikiran tidak baik, pusing kepala dan emosi yang tidak stabil sehingga membuat kurang fokus dalam bekerja, bahkan terkadang juga membuat tidak hadir dan sering terlambat, banyaknya beban kerja inilah yang terkadang membuat kita stres dan yang sangat menjadi keluhan rekan kerja yang lainnya.

Adapun menurut Permendagri No.12/2008, beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan

atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu.

Selain itu, ada juga menurut Hart dan Staveland (Tarwaka, 2011), bahwa beban kerja merupakan sesuatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas, lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, keterampilan, perilaku dan persepsi dari pekerja.

#### **4.6 Keterbatasan Penelitian**

1. Subjek kurang berkonsentrasi saat pengisian skala karena harus membagi pekerjaan dengan mengisi skala.
2. Jumlah item skala yang cukup banyak membuat subjek tidak membaca dan mengisinya dengan serius.
3. Karena polisi wanita tersebut banyak tugas diluar membuat peneliti tidak dapat melakukan penyebaran skala sekaligus.
4. Ada beberapa kuesioner yang harus dititipkan dan ditinggal karena banyak yang tugas diluar.
5. Sedikitnya jumlah populasi untuk responden, sehingga peneliti harus menggunakan semua populasi yang ada untuk dijadikan responden penelitian ini.