

**PENGARUH STRES KERJA DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL ANGGOTA
SATUAN RESKRIM POLRES BENGKAYANG**

Tanggung Jawab Yuridis Kepada:


EGHA JHULI ANITA

NIM. 171310292

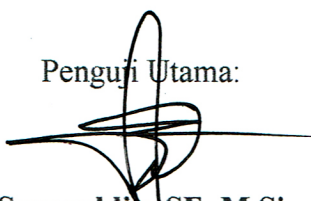
Program Studi Manajemen

**Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat dan Lulus
Dalam Ujian Skripsi/Komprehensif
Pada Tanggal: 07 Juli 2023**


Pembimbing Utama:


Dr. H. Helman Fachri, SE, MM
NIDN. 11-070561-01


Penguji Utama:


Samsuddin, SE, M.Si
NIDN. 11-131177-01

Pembimbing Pembantu:


Irfan Mahdi, SE, MM
NIDN. 11-090493-01

Penguji Pembantu:


Fenni Supriadi, SE, MM
NIDN. 11-281085-01

Pontianak, 07 Juli 2023

Disahkan Oleh:

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PONTIANAK
DEKAN**


Dedi Hariyanto, SE, MM
NIDN. 11-131177-02

**PENGARUH STRES KERJA DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL ANGGOTA
SATUAN RESKRIM POLRES BENGKAYANG**

SKRIPSI

OLEH :

EGHA JHULI ANITA

NIM : 171310292



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PONTIANAK**

2023

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan mengucapkan syukur Alhamdulillah, penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, taufik, dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul, “Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Anggota Kepolisian Sat Reskrim (Studi Di Polres Bengkayang)”. Skripsi ini disusun dalam rangka memenuhi salah satu syarat, untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, sebagai ujian akhir program Studi di Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Pontianak.

Kemudian dalam penyelesaian skripsi ini, penulis akui tidak sedikit hambatan dan rintangan yang penulis temui baik dalam pengumpulan data maupun dalam penyusunannya. Dan berkat adanya bantuan dari berbagai pihak, terutama bantuan dan bimbingan yang diberikan oleh Dosen Pembimbing, maka Proposal ini dapat diselesaikan dengan baik. Oleh karena itu, hal yang pantas penulis ucapkan adalah kata terima kasih yang sebesar-besarnya kepada kedua orang tua ayahanda Uneng, ibunda Misnawati, dan saudara-saudara saya Resti, Jeni, dan Putri. Serta semua pihak yang telah membantu penulis baik secara moral atau materil, antara lain:

1. Bapak Dr. Doddy Irawan, S.T., M.Eng. selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Pontianak.

2. Bapak Dedi Hariyanto S.E., M.M. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Pontianak.
3. Bapak Helman Fachri, S.E., M.M. selaku Dosen Pembimbing Utama yang telah memberikan waktu serta tenaga untuk bimbingan dalam penyusunan skripsi.
4. Bapak Irfan Mahdi, S.E., M.M. selaku Dosen Pembimbing Kedua yang telah memberikan waktu serta tenaga untuk bimbingan dalam penyusunan skripsi.
5. Bapak dan ibu dosen serta seluruh staff akademik Universitas Muhammadiyah Pontianak.
6. Bapak Kapolres, Bapak Kasatreskrim dan seluruh anggota satuan reskrim di Polres Bengkayang yang telah memberikan kami izin dan bantuan untuk melakukan penelitian ini.
7. Sahabat dan teman-teman, khususnya Program Studi Manajemen Angkatan 2017 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Pontianak.
8. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Semoga segala dorongan dan bantuan yang telah diberikan kepada penulis mendapatkan ganjaran pahala yang setimpal dari Allah SWT, dan semoga skripsi ini dapat bermanfaat dan memberikan tambahan pengetahuan bagi para mahasiswa lainnya.

Pontianak, September 2022

Egha Jhuli Anita

NIM : 17131029

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh antara stres kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional anggota Satuan Reskrim Polres Bengkayang. Jenis penelitian yang digunakan adalah dengan metode penelitian asosiatif, teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampling jenuh, dengan jumlah sampel sebanyak 37 orang responden. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda, koefisien korelasi berganda (R), koefisien determinasi (R^2), uji F (Uji Simultan) dan uji t (Uji Parsial).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa persamaan regresinya $\hat{Y} = 4,096 - 0,204 (X1) + 0,264 (X2)$. Nilai koefisien korelasi berganda (R) sebesar 0,239 yang artinya hubungan antara variabel stres kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasional Anggota Satuan Reskrim Polres Bengkayang memiliki hubungan yang lemah. Nilai koefisien determinasi (R^2) yang diperoleh dalam penelitian ini adalah sebesar 0,057, artinya stress kerja dan kepuasan kerja memberikan pengaruh sebesar 5,7% terhadap komitmen organisasional, sedangkan sebanyak 94,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil Uji Simultan (Uji F) menunjukkan bahwa nilai sig 0,368 dan F hitung $1,028 \leq F$ Tabel 3,07, sehingga H_0 ditolak artinya stress kerja dan kepuasan kerja secara simultan tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasional Anggota Satuan Reskrim Polres Bengkayang. Berdasarkan hasil uji parsial (Uji t) diketahui bahwa stress kerja dan kepuasan kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional Anggota Satuan Reskrim Polres Bengkayang.

Kata Kunci: Stres Kerja, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
ABSTRAK	iii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	ix
DAFTAR LAMPIRAN	x
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Permasalahan	18
C. Pembatasan Permasalahan	18
D. Tujuan Penelitian	19
E. Manfaat Penelitian	19
F. Kerangka Pemikiran	20
G. Metode Penelitian	24
1. Jenis Penelitian	24
2. Teknik Pengumpulan Data	25
3. Populasi dan Sampel	26
4. Variabel Penelitian	27
5. Skala Pengukuran Variabel	28
6. Teknik Analisis Data	28
BAB II LANDASAN TEORI	36
A. Manajemen Sumber Daya Manusia	36
1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	36
2. Komponen Manajemen Sumber Daya Manusia	36
3. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	37
4. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia	39
B. Stres Kerja	39
1. Pengertian Stres Kerja	39
2. Faktor-Faktor Penyebab Terjadinya Stres Kerja	40
3. Indikator Stres Kerja	41

4. Dampak yang Timbul Akibat Stres Kerja	41
5. Berbagai Strategi Mengurangi Stres Kerja.....	42
C. Kepuasan Kerja	43
1. Pengertian Kepuasan Kerja	43
2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	44
3. Dimensi Kepuasan Kerja	44
4. Model-Model Kepuasan Kerja	45
5. Penyebab Kepuasan Kerja	46
6. Kepuasan dan Ketidakpuasan Kerja	46
7. Respon Terhadap Ketidakpuasan Kerja	47
D. Komitmen Organisasional.....	47
1. Pengertian Komitmen Organisaional.....	47
2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasional	48
3. Dimensi Komitmen Organisasi	50
4. Cara Untuk Membangun Komitmen Organisasional	50
5. Komponen Komitmen Organisasi	51
BAB III GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN	52
A. Sejarah Singkat Polres Bengkayang.....	52
B. Visi dan Misi Polres Bengkayang dan Bagian Sat Reskrim	56
C. Struktur Organisasi Bagian Sat Reskrim Polres Bengkayang	57
D. Hari dan Jam Kerja Anggota Polri Sat Reskrim Polres Bengkayang	66
E. Gaji dan Tunjangan Anggota Polri Sat Reskrim Polres Bengkayang	68
BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN.....	71
A. Karakteristik Responden	71
1. Jenis Kelamin Responden.....	71
2. Usia Responden	72

3. Pendidikan Responden	72
4. Bagian Responden	73
5. Golongan / Ruang Responden	74
6. Masa Kerja Responden	74
7. Penghasilan Rata-Rata Per Bulan Responden	75
8. Status Perkawinan Responden	75
9. Jumlah Tanggungan Responden	76
B. Analisis Data	76
1. Uji Instrumen	76
a. Uji Validitas	76
b. Uji Reliabilitas	79
2. Uji Asumsi Klasik	80
a. Uji Normalitas	80
b. Uji Linearitas	81
c. Uji Multikolinearitas	82
3. Analisis Regresi Linear Berganda	83
4. Koefisien Korelasi Berganda (R)	85
5. Koefisien Determinasi (R^2)	85
6. Uji Simultan (Uji F)	86
7. Uji Parsial (Uji t)	86
BAB V PENUTUP	88
A. Kesimpulan	88
B. Saran	89
DAFTAR PUSTAKA	90

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Jumlah Pegawai Menurut Bidang Kerja	3
Tabel 1.2 Jumlah Anggota Sat Reskrim.....	6
Tabel 1.3 Tingkat Absensi Pegawai.....	7
Tabel 1.4 Jumlah Keterlambatan dan Pulang Lebih Cepat	9
Tabel 1.5 Jumlah Hukuman Disiplin yang Diberikan.....	11
Tabel 1.6 Jumlah dan Jenis Penghargaan yang Diberikan.....	13
Tabel 1.7 Hasil Penilaian Kinerja	14
Tabel 1.8 Skor Jawaban Responden dengan Skala Likert	28
Tabel 1.9 Tingkat Korelasi dan Kekuatan Hubungan.....	32
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	71
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	72
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	72
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Bagian.....	73
Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Golongan / Ruang.....	74
Tabel 4.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	74
Tabel 4.7 Karakteristik Responden Berdasarkan Penghasilan Per Bulan.....	75
Tabel 4.8 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan	75
Tabel 4.9 Karakteristik Responden Berdasarkan Jumlah Tanggungan	76
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Variabel Stres Kerja (X1)	76
Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (X2).....	77
Tabel 4.12 Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasional (Y)	78
Tabel 4.13 Uji Reliabilitas Instrumen Variabel Stres Kerja (X1).....	79
Tabel 4.14 Uji Reliabilitas Instrumen Kepuasan Kerja (X2).....	79
Tabel 4.15 Uji Reliabilitas Instrumen Komitmen Organisasional (Y)	80
Tabel 4.16 Hasil Uji Normalitas	81
Tabel 4.17 Hasil Uji Linearitas Variabel Stres Kerja dan Komitmen Organisasional	81
Tabel 4.18 Hasil Uji Linearitas Variabel Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional	82
Tabel 4.19 Hasil Uji Multikolinearitas.....	83

Tabel 4.20 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	84
Tabel 4.21 Hasil Koefisien Korelasi Berganda dan Determinasi	85
Tabel 4.22 Hasil Uji Simultan (Uji F).....	86
Tabel 4.23 Hasil Uji Parsial (Uji t)	87

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Kerangka Pemikiran.....	24
Gambar 3.1 Struktur Organisasi.....	58

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner.....	93
Lampiran 2. Identitas Responden.....	99
Lampiran 3. Tabulasi Kuesioner	101
Lampiran 4. SPSS	102

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah faktor sentral dalam suatu organisasi, apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi, misi dan tujuan untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia, jadi manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan institusi/organisasi.

Kepolisian Negara Republik Indonesia (Polri) adalah Kepolisian Nasional di Indonesia, yang bertanggung jawab langsung di bawah Presiden. Polri mempunyai moto Rastra Sewakottama yang artinya Abdi Utama bagi Nusa Bangsa. Polri mengemban tugas-tugas kepolisian di seluruh wilayah Indonesia yaitu memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, menegakkan hukum, dan memberikan perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat.

PNS Polri adalah bagian integral dari Kepolisian Negara Republik Indonesia. Tugas pokok PNS Polri tidak sama dengan PNS di instansi lainnya, tugas pokok PNS Polri sama dengan tugas pokok seorang polisi, hanya saja PNS Polri tidak mempunyai wewenang dalam penindakan hukum. Jika polri mempunyai hak yang diberikan oleh negara karena tugas dan juga jabatannya, maka PNS Polri juga mempunyai hak yang sama.

Kepolisian Resor (Polres) adalah struktur komando Kepolisian Republik Indonesia merupakan sub-unit dibawah Polri yang mempunyai wilayah hukum setingkat kabupaten/kota. Sebagaimana dengan Polda dan Polsek, Polres juga memiliki beberapa tipe sesuai dengan kondisi wilayah dan tingkat kerawaan. Secara keseluruhan luas wilayah Hukum Polres Bengkayang seluas 5.396,30 Km persegi atau sekitar 3,68% dari total luas wilayah Provinsi Kalimantan Barat dengan jumlah penduduk 282.080 jiwa yang tersebar di 17 Kecamatan.

Polres Bengkayang didirikan pada tahun 2002 berdasarkan Keputusan Kapolri No. Pol. : Kep / 82 / X / 2003, tanggal 29 Oktober 2003 dengan status Polres Bengkayang type B2. Polres Bengkayang pertama kali bertempat di Jalan Sebalu No. 32, Bengkayang. Dengan status kantor pinjaman dari bangunan Dinas Perhubungan Kabupaten Bengkayang, kemudian Polres Bengkayang berpindah kantor di Jalan Sanggau Ledo No. 53 Bengkayang. Kemudian Polres Bengkayang di resmikan oleh Kapolda Kalbar Brigjen Pol. Drs. Iwan Panjiwinata pada tanggal 16 Januari 2004. Berikut adalah tabel yang menunjukkan jumlah anggota menurut bidang kerja Polres Bengkayang Tahun 2022.

Tabel 1.1
Jumlah Pegawai Menurut Bidang Kerja
Polres Bengkayang
Tahun 2022

No	Bidang	Jumlah Pegawai		Jumlah	Persentase (%)
		Polri	PNS		
1	Kapolres	1	-	1	0,43
2	Wakil Kapolres	1	-	1	0,43
3	Seksi Pengawas dan pembantu pimpinan polres (Siwas)	3	-	3	1,29
4	Seksi Profesi dan Pengamanan (Sipropam)	7	-	7	3,00
5	Seksi Keuangan (Sikeu)	5	-	5	2,15
6	Seksi Umum (Sium)	6	-	6	2,58
7	Bagian Operasi (Bagops)	13	-	13	5,58
8	Bagian Perencanaan (Bagren)	6	-	6	2,58
9	Bagian Sumber Daya (Bagsumda)	26	-	26	11,16
10	Sentra pelayanan kepolisian terpadu (SPKT)	7	-	7	3,00
11	Satuan Intelkam (Satintekam)	24	-	24	10,30
12	Satuan reserse kriminal (Satreskrim)	37	-	37	15,88
13	Satuan Narkoba (Satnarkoba)	13	-	13	5,58

Tabel 1.1
(Lanjutan)

No	Bidang	Jumlah Pegawai		Jumlah	Persentase (%)
		Polri	PNS		
14	Satuan pembinaan masyarakat (Satbinmas)	8	-	8	3,43
15	Satuan samapta bhayangkara (Satsabhara)	36	-	36	15,45
16	Satuan lalu lintas (Satlantas)	35	-	35	15,02
17	Satuan perawatan tahanan dan barang bukti (Sattahti)	2	-	2	0,86
18	Seksi teknologi informasi polri (Sitipol)	2	1	3	1,29
	Jumlah	232	1	233	100,00

Sumber : Polres Bengkayang, 2022.

Tabel 1.1 menunjukkan bahwa jumlah anggota dengan status Polri memiliki jumlah sebanyak 232 orang, sedangkan anggota yang bersatus PNS hanya memiliki 1 orang. Untuk jumlah anggota Polres Bengkayang yang paling banyak yaitu berada dibagian Satuan Reserse Kriminal (Satreskrim) yaitu sebanyak 37 anggota (15,88%).

Satuan Reskrim adalah unsur pelaksanaan tugas pokok yang berada dibawah Kapolres, bertugas membina fungsi dan menyelenggarakan kegiatan-kegiatan penyelidikan dan penyidikan tindak pidana termasuk fungsi Identifikasi dalam rangka penegakan hukum, koordinasi dan operasional dan adminitrasi penyidikan PPNS (Penyidik Pegawai Negeri Sipil) sesuai ketentuan-ketentuan

dan peraturan yang berlaku. Berbagai bidang pekerjaan dapat mengalami stres, terlebih pada pekerjaan yang sifatnya mengedepankan pelayanan. Polisi rentan akan stres akibat beban kerja dan lingkungan kerja yang tidak sehat, hal tersebut terjadi terutama pada petugas di tingkat bawah yang siaga selama 24 jam untuk melayani masyarakat.

Sat Reskrim adalah satuan teknis fungsi Polri yang menjalankan tugas untuk menegakkan hukum, hal ini berbeda dengan fungsi bagian Polri lainnya yang mana fokusnya kepada tindakan pencegahan. Lebih tepatnya Sat Reskrim memiliki tugas melakukan upaya penegakan hukum dengan melaksanakan Penyidikan dan Penyelidikan. Sat Reskrim dalam tugasnya juga berhadapan langsung dengan pelaku suatu kasus, Oleh karena itu dibutuhkan kemampuan, ketelitian, kecepatan dan keakuratan dalam bekerja. Yang mana polisi dituntut untuk memiliki performa yang selalu siap untuk menangani, karena kejadian suatu kasus yang berbahaya tidak dapat diprediksi kapan terjadinya. Oleh karena itu tidak menutup kemungkinan anggota Sat Reskrim memiliki bahaya dan resiko yang tinggi dalam melaksanakan tugasnya yang terkadang dapat menimbulkan stres kerja. Berikut jumlah anggota Polres Bengkayang bidang Sat Reskrim Tahun 2022.

Tabel 1.2
Jumlah Anggota Bagian Sat Reskrim
Polres Bengkayang
Tahun 2022

No	Bagian	Jumlah Pegawai
1	Kepala satuan reskrim (Kasat Reskrim)	1
2	Kepala urusan pembinaan operasional (Kaurbinop)	1
3	Kepala urusan administrasi dan ketatausahaan (Kaurmintu)	1
4	Kepala urusan identifikasi (Kaurident)	1
5	Kepala unit penyelidikan dan penyidikan (Kanit idik)	1
6	Kepala unit tindak pidana umum (Kanit I Pidum)	1
7	Kepala unit tindak pidana korupsi (Kanit II Tipikor)	1
8	Kepala unit tindak pidana tertentu (Kanit III Tipiter)	1
9	Kepala unit pelayanan perempuan dan anak (Kanit IV PPA)	1
10	Bintara administrasi (Bamin)	3
11	Bintara urusan identifikasi (Baurident)	3
12	Bintara unit penyelidikan dan penyidikan (Banit idik)	4
13	Bintara unit (Banit)	8
14	Bintara urusan umum (Banum)	10
	Jumlah	37

Sumber : Polres Bengkayang, 2022.

Tabel 1.2 menunjukkan bahwa jumlah keseluruhan anggota Sat Reskrim Polres Bengkayang yaitu berjumlah 37 orang anggota, dengan status anggota Polri.

Menurut Sinambela (2016:473):

Penyebab stres kerja antara lain yaitu beban kerja yang dirasakan terlalu berat, waktu kerja yang mendesak, kualitas pengawasan kerja yang rendah, iklim kerja yang tidak sehat, otoritas kerja yang tidak memadai yang berhubungan dengan tanggung jawab, konflik kerja, perbedaan yang lain antara pegawai dengan pemimpin yang frustrasi dalam kerja.

Polres Bengkayang menerapkan Absensi dengan Sidik Jari (*Fingerprint*) kepada seluruh personel. Menurut data olahan Sat Reskrim Polres Bengkayang, masih ditemukan tingginya tingkat absensi pegawai, serta masih banyak pegawai yang datang terlambat dan pulang cepat, dampak dari stres kerja salah satunya yaitu tingkat kehadiran. Tingkat absensi anggota Polres di bidang Sat Reskrim dapat dilihat dari tabel berikut ini:

Tabel 1.3
Tingkat Absensi Pegawai
Tahun 2019-2021

Tahun	Hari Kerja	Jumlah Pegawai	HK X JP	Absensi			Jumlah Absensi	Tingkat Absensi
				Alfa	Izin	Sakit		
2019	239	53	12.667	14	74	63	151	1,19%
2020	243	48	11.664	9	68	52	129	1,10%
2021	247	42	10.374	16	48	56	120	1,15%

Sumber : Satreskrim Kepolisian Resort Bengkayang (Polres Bengkayang).
(*Data Olahan*). 2022.

Rumus:

$$\text{Absensi} = \frac{\text{Jumlah Hari Kerja Absen per Bulan}}{\text{Jumlah Hari Kerja Per Bulan}} \times 100\%$$

Sumber: Hasibuan (2009:51)

Berdasarkan Tabel 1.3 tersebut dapat dilihat bahwa tingkat absensi cenderung meningkat. Pada Tahun 2020 tingkat absensi mengalami penurunan sebesar 7,56% dan pada Tahun 2021 meningkat sebesar 4,54%.

Pada Tahun 2021 anggota Sat Reskrim memiliki jumlah anggota sebanyak 42 orang dan pada Tahun 2022 berkurang menjadi 37 orang. Penyebab menurunnya jumlah anggota sebanyak 5 orang tersebut dikarenakan adanya mutasi, yaitu pemindahan anggota, baik itu mutasi berdasarkan permohonan anggota maupun mutasi berdasarkan kepentingan organisasi.

Hubungan antara Ketidakhadiran dengan Stres Kerja menurut Robbins dan Judge (2019:434) dalam Budiasa (2021:25): “Dampak stres dapat dikenali dari perilaku seseorang seperti kinerja rendah, tingkat kecelakaan kerja, kesalahan dalam pengambilan keputusan, tingkat absensi yang tinggi dan agresif di tempat kerja”.

Hubungan antara Ketidakhadiran dengan Kepuasan Kerja menurut Priansa (2016:295):

Teori tentang ketidakhadiran mengatakan bahwa kepuasan kerja memainkan peranan penting dalam pengambilan keputusan pegawai untuk tidak masuk kerja. Semakin rendah kepuasan pegawai terhadap pekerjaannya, maka semakin sering pula mereka tidak hadir atau datang terlambat pada pekerjaannya tanpa alasan yang jelas. Pegawai yang menyukai pekerjaannya akan lebih bersemangat untuk datang ketempat kerjanya dan melakukan pekerjaannya.

Hubungan antara Ketidakhadiran dengan Komitmen Organisasional menurut Sopiah (2008) dalam Priansa (2016:236): “Pegawai yang berkomitmen rendah akan berdampak pada turnover, tingginya absensi, meningkatnya kelambanan kerja dan kurang intensitas untuk bertahan sebagai pegawai di organisasi tersebut, rendahnya kualitas kerja dan kurangnya loyalitas pada organisasi”. Berikut disajikan tabel jumlah keterlambatan dan pulang lebih cepat:

Tabel 1.4
Jumlah Keterlambatan dan Pulang Lebih Cepat
Tahun 2019-2021

Tahun	Datang Terlambat (Menit)	Naik/Turun (%)	Pulang Lebih Cepat (Menit)	Naik/Turun (%)
2019	26.775	-	7.882	-
2020	27.084	1,15	8.526	8,17
2021	30.496	12,59	7.038	(17,45)

Sumber: Satreskrim Kepolisian Resort Bengkayang (Polres Bengkayang).2022.

Tabel 1.4 menunjukkan jumlah keterlambatan dan pulang lebih cepat dari jadwal yang ditentukan. Dari data diatas bisa kita lihat bahwa pada Tahun 2020 jumlah keterlambatan meningkat sebesar 1,15% dan pada Tahun 2021 jumlah keterlambatan meningkat sebesar 12,59%. Adapun jumlah pulang lebih cepat pada Tahun 2020 meningkat sebesar 8,17%, dan pada Tahun 2021 menurun sebesar 17,45%.

Hubungan antara Keterlambatan dengan Stres Kerja menurut Robbins (2001) dalam Busro (2017:54):

Stres kerja juga dapat menyebabkan hal-hal negatif yang tidak diinginkan seperti; penyimpangan dari fungsi normal yang seharusnya dilakukan. Orang yang mengalami stres kerja yang berat akan mengalami berbagai penyimpangan dari hal-hal yang seharusnya dilakukan atau tidak dilakukan. Berbagai hal yang seharusnya tidak dilakukan oleh orang yang tidak mengalami stres kerja, malah dilakukan oleh orang yang mengalami stres kerja. Begitu pula sebaliknya, hal-hal yang seharusnya tidak dilakukan, malah dilakukan oleh orang yang mengalami stres kerja yang berat.

Hubungan antara Keterlambatan dengan Kepuasan Kerja menurut Priansa (2016:295):

Ketidakhadiran atau kemangkiran dan pindah kerja adalah perilaku-perilaku yang dilakukan pegawai untuk melarikan diri dari pekerjaan yang tidak memuaskan. Banyak teori yang menduga bahwa pegawai yang tidak menyukai pekerjaannya akan menghindarinya dengan cara yang bersifat permanen, yaitu berhenti atau keluar organisasi, atau sementara dengan cara tidak masuk kerja atau datang terlambat.

Hubungan antara Keterlambatan dengan Komitmen Organisasional menurut Sopiah (2008) dalam Priansa (2016:236): “Apabila komitmen pegawai rendah maka hal tersebut dapat memicu perilaku pegawai yang kurang baik, misalnya tindakan kerusuhan yang dampak lebih lanjutnya yaitu terhadap reputasi organisasi menurun, kehilangan kepercayaan diri klien dan dampak yang lebih jauh lagi yaitu menurunnya laba organisasi”. Pada tabel berikut dapat dilihat jumlah hukuman disiplin yang diberikan kepada anggota Sat Reskrim Polres Bengkayang Tahun 2019-2021.

Tabel 1.5
Jumlah hukuman Disiplin yang diberikan
Tahun 2019-2021

No	Tahun	Ringan	Sedang	Berat	Jumlah hukuman disiplin
1	2019	9			9
2	2020	15	-	-	15
3	2021	8	-	-	8

Sumber : Satreskrim Kepolisian Resort Bengkulu (Polres Bengkulu). 2022.

Pada Tabel 1.5 menyajikan jumlah hukuman disiplin yang diberikan kepada anggota Sat Reskrim Polres Bengkulu Tahun 2019-2021. Dari data diatas bisa kita lihat bahwa pada Tahun 2020 jumlah hukuman disiplin yang diberikan meningkat sebesar 66,66% dan pada Tahun 2021 jumlah hukuman disiplin yang diberikan menurun sebesar 46,66%.

Hukuman yang dijatuhkan kepada anggota kepolisian bagian Sat Reskrim Polres Bengkulu yang telah melakukan pelanggaran disiplin ringan maka diberi sanksi yaitu teguran tertulis seperti surat peringatan, penundaan kenaikan pangkat untuk paling lama 1 (satu) tahun dan penundaan mengikuti pendidikan paling lama 1 (satu) tahun. Salah satu pelanggaran yang dilakukan yaitu bolos kerja dan cara berpakaian (menggunakan perhiasan yang berlebihan).

Menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2003 tentang peraturan disiplin anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia. Didalam BAB II menjelaskan tentang kewajiban, larangan dan sanksi sebagai berikut:

1. Pasal 7

Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia yang ternyata melakukan pelanggaran Peraturan Disiplin Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia dijatuhi sanksi berupa tindakan disiplin dan/atau hukuman disiplin.

2. Pasal 9

Hukuman disiplin berupa:

- (1) Teguran tertulis;
- (2) Penundaan mengikuti pendidikan paling lama 1 (satu) tahun;
- (3) Penundaan kenaikan gaji berkala;
- (4) Penundaan kenaikan pangkat untuk paling lama 1 (satu) tahun;
- (5) Mutasi yang bersifat demosi;
- (6) Pembebasan dari jabatan;
- (7) Penempatan dalam tempat khusus paling lama 21 (dua puluh satu) hari.

3. Pasal 13

Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia yang dijatuhi hukuman disiplin lebih dari 3 (tiga) kali dan dianggap tidak patut lagi dipertahankan statusnya sebagai anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia, dapat diberhentikan dengan hormat atau tidak dengan hormat dari dinas

Kepolisian Negara Republik Indonesia melalui Sidang Komisi Kode Etik Profesi Kepolisian Negara Republik Indonesia.

Hubungan antara Disiplin Kerja dengan Stres Kerja menurut Tulhusna dan Puryantoro (2018) variabel Disiplin kerja tidak berpengaruh negatif signifikan terhadap stress kerja karyawan pada Kantor Kecamatan Kapongan Situbondo.

Hubungan antara Disiplin Kerja dengan Kepuasan Kerja menurut Alfianto dan Utami (2017) dari hasil analisis inferensial, disimpulkan bahwa: Terdapat pengaruh positif signifikan disiplin kerja terhadap Kepuasan Kerja.

Hubungan antara Disiplin Kerja dengan Komitmen Organisasional menurut Ilahi, dkk (2017) variabel disiplin kerja memiliki pengaruh secara signifikan dan positif terhadap komitmen organisasional.

Tabel 1.6
Jumlah dan Jenis Penghargaan yang diberikan
Tahun 2019-2021

No	Tahun	Jumlah	Keterangan
1	2019	27	- Piagam Penghargaan - Kenaikan Pangkat - Piala bergilir dan amplop berisikan uang tunai - promosi jabatan
2	2020	21	- Piala bergilir dan amplop berisikan uang tunai - Pin penghargaan - promosi jabatan
3	2021	24	- Kenaikan Pangkat - promosi mengikuti pendidikan - Piagam Penghargaan - Pin penghargaan

Sumber : Satreskrim Kepolisian Resort Bengkayang (Polres Bengkayang). 2022.

Pada Tabel 1.6 menyajikan jumlah dan jenis penghargaan yang diberikan kepada anggota Sat Reskrim Polres Bengkayang Tahun 2019-2021. Dari data diatas bisa kita lihat bahwa pada Tahun 2020 jumlah penghargaan yang diberikan menurun sebesar 22,22% dan pada Tahun 2021 jumlah penghargaan yang diberikan meningkat sebesar 14,28%.

Berbagai bentuk penghargaan yang diberikan oleh negara melalui pimpinan polri kepada anggota polri merupakan penghargaan atas kerja keras dedikasi yang tinggi dan loyalitas dari personel polri itu sendiri. Anggota yang dinilai cukup baik, disiplin, pelibatan dan memiliki loyalitas tinggi dalam pelaksanaan pekerjaannya, penghargaan ini diharapkan menjadi pendorong semangat bagi anggota untuk bekerja lebih baik lagi dalam melindungi, mengayomi dan melayani masyarakat. Berikut dapat dilihat nilai prestasi kerja anggota Sat Reskrim Polres Bengkayang Tahun 2019-2021.

Tabel 1.7
Hasil Penilaian Kinerja
Anggota Satreskrim Polres Bengkayang
Tahun 2019-2021

Tahun	Rata-rata nilai prestasi kerja pegawai	Capaian	Naik/turun (%)
2019	78,63	Baik	-
2020	78,38	Baik	0,31%
2021	78,96	Baik	0,73%

Sumber : Satreskrim Kepolisian Resort Bengkayang (Polres Bengkayang). 2022.

Sistem Manajemen Kinerja (SMK) adalah sistem yang digunakan untuk mengidentifikasi dan mengukur kinerja anggota Polri agar selaras dengan visi dan misi organisasi. Menurut Peraturan Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2018 tentang penilaian kinerja bagi anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia dengan sistem manajemen kinerja. Pada bagian kedua tentang standar penilaian dijelaskan bahwa:

1. Pasal 28

(1) Standar penilaian kinerja dikategorikan:

- a. Sangat baik, nilai 81 (delapan puluh satu) sampai dengan 100 (seratus);
- b. Baik, nilai 71 (tujuh puluh satu) sampai dengan 80 (delapan puluh);
- c. Cukup, nilai 61 (enam puluh satu) sampai dengan 70 (tujuh puluh);
dan
- d. Kurang, nilai 60 (enam puluh) ke bawah.

Pada Tabel 1.6 menyajikan nilai rata-rata penilaian kinerja terhadap para anggota Sat Reskrim Polres Bengkayang Tahun 2019-2021. Pada tabel diatas dapat dilihat jumlah Prestasi Kerja anggota pada Tahun 2020 menurun sebesar 0,31%, dan pada Tahun 2021 meningkat sebesar 0,73%.

Hubungan antara Kinerja dengan Stres Kerja menurut Busro (2017:43):

Stres kerja akan berdampak buruk pada kinerja, karena orang yang sedang mengalami stres tidak akan mampu berfikir secara optimal dalam menyelesaikan tugas kerja yang menjadi tugas dan fungsinya (Tusi). Oleh karena itu, setiap individu harus mampu melakukan manajemen stres sehingga mampu memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja.

Hubungan antara Kinerja dengan Kepuasan Kerja menurut Jacobs dan Solomon (Spector:1997) dalam Priansa (2016:294) menyatakan bahwa:

Korelasi antara kepuasan kerja dan kinerja akan lebih tinggi pada pekerjaan dimana kinerja yang bagus dihargai dibandingkan pada pekerjaan yang tidak memberikan penghargaan. Dalam kondisi seperti itu, pegawai yang memiliki kinerja yang baik mendapatkan penghargaan dan penghargaan itu menyebabkan kepuasan kerja. Kinerja dan kepuasan kerja berhubungan sangat kuat ketika organisasi memberikan penghargaan terhadap unjuk kerja yang bagus.

Hubungan antara Kinerja dengan Komitmen Organisasional menurut Khan et.al (2010) dalam Busro (2020:75): “Komitmen organisasi berhubungan sangat erat dengan kinerja karyawan. Artinya, semakin tinggi komitmen organisasi seseorang, akan mampu meningkatkan kinerja karyawan, dan sebaliknya, semakin rendah komitmen organisasi, semakin rendah pula kinerja karyawan tersebut”.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Bangsumda (Bagian Sumber Daya Manusia) dan anggota Sat Reskrim Polres Bengkayang, ditemukan fenomena bahwa anggota Sat Reskrim Polres Bengkayang merasakan bahwa adanya perbedaan pendapat antar individu, dalam hal ini terjadi ketidakcocokan kepribadian antar pegawai, ketidakcocokan dalam bekerja inilah yang rentan menimbulkan konflik. Konflik yang berkelanjutan akan meningkatkan stres dan membuat pekerjaan menjadi tidak optimal.

Selanjutnya tuntutan masyarakat menjadi pemicu stres bagi anggota yang secara langsung berhadapan dengan masyarakat dengan perkara yang ada, seperti pengaduan dan laporan masyarakat akan adanya perkara, menuntut anggota untuk menyelesaikan hal tersebut. Akan tetapi tidak jarang masyarakat yang tidak puas akan kinerja polisi dan keputusan akan suatu perkara tersebut,

padahal anggota sudah melakukan pekerjaan sesuai prosedur yang ada. Kemudian pada anggota yang bertugas langsung turun ke lapangan seperti melakukan penyidikan dan penyelidikan serta penangkapan tersangka, merasakan bahwa pekerjaan mereka sangat beresiko, tidak jarang terjadi insiden yang membahayakan personel hingga dapat mengancam nyawa, keadaan yang tidak dapat diprediksi menjadi kekhawatiran tersendiri bagi anggota.

Dan hal lain yang dirasakan anggota satreskrim sebagai pemicu stres yaitu diluar beban kerja pokok sebagai anggota polisi Sat Reskrim, anggota juga dibebankan dengan tugas lainnya seperti penjagaan atau jam piket, hal ini juga menjadi beban bagi anggota polisi diakibatkan dari adanya jam kerja yang berlebihan. Beberapa hal diatas diduga dapat memicu terjadinya gejala stres karena merasa tidak bisa memenuhi kewajiban sebagai anggota dan merasa tidak puas dalam bekerja. Namun karena anggota Sat Reskrim memiliki komitmen (Loyalitas) yang merupakan pilihan individu itu sendiri untuk berada didalam organisasi, mengharuskan setiap individu untuk tetap bertahan didalam organisasi tersebut.

Menurut Wibowo, dkk (2015), stres kerja berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasional dan kepuasan kerja selanjutnya kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional.

Berdasarkan paparan diatas, maka peneliti tertarik untuk mengkaji pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional dengan judul : **“Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional Anggota Sat Reskrim Polres Bengkayang”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka permasalahan penelitian ini adalah: Apakah stres kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasional Pada anggota Sat Reskrim Polres Bengkayang?

C. Pembatasan Masalah

Untuk menghindari meluasnya permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini, maka akan dibatasi agar pembahasan lebih terarah, yaitu:

1. Indikator Stres Kerja:
 - a. Tuntutan tugas (*Task Demands*)
 - b. Tuntutan peran (*Role Demands*)
 - c. Tuntutan antar pribadi (*Interpersonal Demands*)
 - d. Struktur Organisasi
 - e. Kepemimpinan Organisasi
2. Kepuasan kerja dibatasi pada:
 - a. Upah
 - b. Pekerjaan
 - c. Kesempatan Promosi
 - d. Penyelia
 - e. Rekan Sekerja

3. Komitmen organisasional dibatasi pada:

- a. Faktor Logis
- b. Faktor Lingkungan
- c. Faktor Harapan
- d. Faktor Ikatan Emosional

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan diatas maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional anggota Sat Reskrim Polres Bengkayang.

E. Manfaat Penelitian

Melalui penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Bagi Penulis

Untuk mengaplikasikan ilmu pengetahuan yang diperoleh selama kuliah dan diharapkan dapat mengetahui penerapan teori dalam suatu organisasi.

2. Bagi Instansi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai bahan masukan dalam menentukan kebijakan guna meningkatkan kepuasan dan komitmen organisasi dimasa yang akan datang.

3. Bagi Almamater

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dan acuan bagi peneliti berikutnya terutama dibidang Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).

F. Kerangka Pemikiran

Menurut Robbins (2004) dalam Busro (2017:38):

Stres kerja merupakan beban kerja yang berlebihan, perasaan susah, dan ketegangan emosional yang menghambat performansi individu. Semakin rendah performansi individu, yang disebabkan oleh beratnya pekerjaan, ditambah dengan tingginya tingkat kesulitan pekerjaan, serta tingginya emosional pikiran karyawan, maka ketiga hal itu akan bercampur menjadi satu yang selanjutnya akan menjadi penyebab utama terjadinya stres kerja. Oleh karena itu, beban pekerjaan harus terukur, kesulitan pekerjaan sesuai dengan kompetensinya, dan ketegangan emosional akibat bebas pekerjaan harus dibatasi agar tidak terjadi stres yang terlalu berat dan berkepanjangan.

Faktor organisasi sebagai sumber stres potensial menurut (Wibowo, 2019:192) yang dijadikan indikator dalam penilaian stres kerja dalam penelitian Yoga et al., (2019) dalam Budiasa (2021:26) sebagai berikut:

1. Tuntutan tugas (*Task Demands*)
Merupakan faktor yang dikaitkan pada pekerjaan seseorang seperti kondisi kerja, tata kerja dan letak fisik.
2. Tuntutan peran (*Role Demands*)
Berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seorang karyawan sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam suatu organisasi. Tuntutan peran ini dapat menimbulkan terjadinya role ambiguity, role conflict.
3. Tuntutan antar pribadi (*Interpersonal Demands*)
Merupakan tekanan yang diciptakan oleh rekan kerja dalam satu organisasi.
4. Struktur Organisasi
Gambaran instansi yang diwarnai dengan struktur organisasi yang tidak jelas, kurangnya kejelasan mengenai jabatan, peran, wewenang, dan tanggung jawab.
5. Kepemimpinan Organisasi
Memberikan gaya manajemen pada organisasi. Beberapa pihak didalamnya dapat membuat iklim organisasi yang mengakibatkan suatu ketegangan, ketakutan dan kecemasan.

Menurut Gibson, Ivancevich dan Donnely (1993) dalam Edison, dkk (2016:213): “Kepuasan kerja ialah sikap seorang terhadap pekerjaan mereka. Sikap ini berasal dari persepsi mereka tentang pekerjaannya”. Menurut Gibson, Ivancevich dan Donnely (1993) dalam Edison, dkk (2016:216), dimensi kepuasan kerja terdiri dari :

- a. Upah
Jumlah upah yang diterima dan dianggap upah yang wajar.
- b. Pekerjaan
Keadaan dimana tugas pekerjaan dianggap menarik, memberikan kesempatan untuk belajar dan bertanggung jawab.
- c. Kesempatan Promosi
Tersedia kesempatan untuk maju.
- d. Penyelia
Kemampuan penyelia untuk menunjukkan minat dan perhatian terhadap karyawan.
- e. Rekan Sekerja
Keadaan dimana rekan sekerja menunjukkan sikap bersahabat dan mendorong.

Menurut Wibowo (2017:431): “Komitmen organisasional adalah perasaan, sikap dan perilaku individu mengidentifikasi dirinya sebagai bagian dari organisasi, terlibat dalam proses kegiatan organisasi dan loyal terhadap organisasi dalam mencapai tujuan organisasi”.

Menurut Edison, dkk (2016:225) faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen meliputi:

1. Faktor Logis
Pegawai/karyawan akan bertahan dalam organisasi karena melihat adanya pertimbangan logis, misalnya memiliki jabatan strategis dan berpenghasilan cukup atau karena faktor kesulitan untuk mencari pekerjaan lain yang lebih baik.
2. Faktor Lingkungan
Pegawai/karyawan memiliki komitmen terhadap organisasi karena lingkungan yang menyenangkan, merasa dihargai, memiliki peluang untuk berinovasi, dan dilibatkan dalam pencapaian tujuan organisasi.

3. Faktor Harapan

Pegawai/karyawan memiliki kesempatan yang luas untuk berkarier dan kesempatan untuk meraih posisi yang lebih tinggi, melalui sistem yang terbuka dan transparan.

4. Faktor Ikatan Emosional

Pegawai/karyawan merasa ada ikatan emosional yang tinggi. Misalnya merasakan suasana kekeluargaan dalam organisasi, atau organisasi telah memberikan jasa yang luar biasa atau kehidupannya atau dapat juga karena memiliki hubungan kerabat/keluarga.

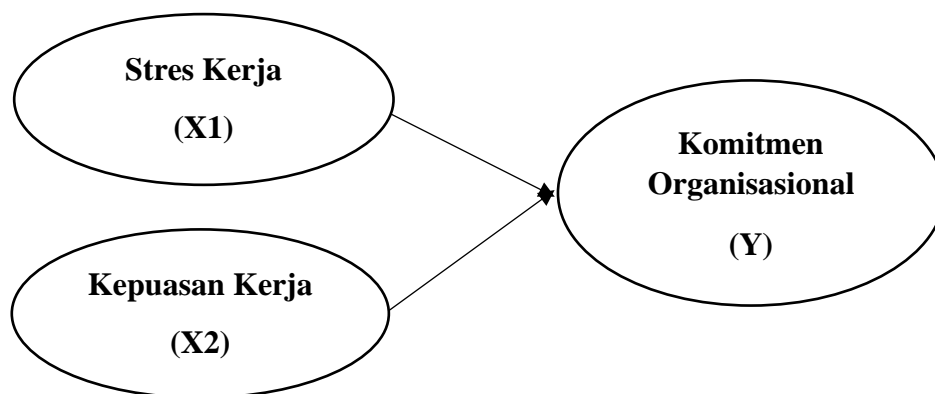
Adapun penelitian terdahulu yang menjadi acuan penulis untuk melakukan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Supriadi (2020) dengan judul Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan PT Toyota Auto 2000 Kabupaten Kuburaya. Hal ini menunjukkan bahwa Uji F untuk pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional menunjukkan bahwa nilai probabilitas value $< 0,05$, sehingga H_0 ditolak yang artinya model regresi linier sederhana dapat digunakan untuk memprediksi variabel komitmen organisasional yang dipengaruhi oleh kepuasan kerja karyawan PT Toyota AUTO 2000 Kabupaten Kubu Raya.
2. Karambut dan Noormijati (2012) dengan judul Analisis Pengaruh Kecerdasan Emosional, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional (Studi pada Perawat Unit Rawat Inap RS Panti Waluya Malang), menunjukkan bahwa kecerdasan emosional dan kepuasan kerja mempengaruhi positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional, sedangkan stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.

3. Wirawan dan Dewi (2020) dengan judul Peran Kepuasan Kerja Memediasi Pengaruh Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasional, menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada UPT. Monumen Perjuangan Rakyat Bali, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional, stres kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap komitmen organisasional, serta kepuasan kerja Memediasi Pengaruh Stres Kerja terhadap Komitmen Organisasional pada UPT. Monumen Perjuangan Rakyat Bali.
4. Asrunputri (2018) dengan judul Pengaruh Kepuasan Kerja, Keterlibatan Kerja, dan Perceived Organizational Support Terhadap Komitmen Organisasional Pada Bank Syariah Mandiri, menunjukkan bahwa tidak ditemukannya hubungan positif antara kepuasan kerja dan komitmen organisasional serta POS dan komitmen organisasional. Namun ditemukan hubungan positif dan signifikan antara keterlibatan kerja dan komitmen organisasional.

Adapun kerangka pemikiran dalam penelitian ini mengenai pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional anggota Satuan Reskrim Polres Bengkayang, dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar 1.1
Kerangka Pemikiran
Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen
Organisasional Anggota Satuan Reskrim Polres Bengkayang



Keterangan :

Variabel Independen = Stres Kerja (X1) dan Kepuasan Kerja (X2)

Variabel Dependen = Komitmen Organisasional (Y)

G. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan penelitian asosiatif/hubungan. Menurut Siregar (2017:15): “Penelitian asosiatif/hubungan merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih”.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan variabel Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi pada Anggota Sat Reskrim Polres Bengkayang.

2. Teknik Pengumpulan Data

a Data primer

Menurut Siregar (2017:37): “Data primer adalah data yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan”. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dengan cara:

1) Wawancara

Menurut Siregar (2017:40): “Wawancara adalah proses memperoleh keterangan/data untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab, sambil bertatap muka antara pewawancara dan responden dengan menggunakan alat yang dinamakan panduan wawancara”. Dalam penelitian ini peneliti melakukan wawancara dengan Bapak AKBP Wait, selaku Kepala Bagian Sumber Daya Manusia dan Bapak Deding Hermawan, selaku Mindik Reskrim (Mengurus administrasi penyidikan dan reskrim) mengenai hal-hal yang berkaitan dengan penelitian ini.

2) Kuesioner

Menurut Siregar (2017:44): “Kuesioner adalah suatu teknik pengumpulan informasi yang memungkinkan analisis mempelajari sikap-sikap, keyakinan, perilaku, dan karakteristik beberapa orang terutama di dalam organisasi, yang bisa terpengaruh oleh sistem yang diajukan atau sistem yang sudah ada”. Kuesioner dalam penelitian ini diberikan kepada anggota Sat Reskrim Polres Bengkayang.

b Data sekunder

Menurut Siregar (2017:37) : “Data sekunder adalah data yang diterbitkan atau digunakan oleh organisasi yang bukan pengolahnya”. Data sekunder dalam penelitian ini antara lain: jumlah keseluruhan anggota Sat Reskrim, jumlah absensi, jumlah keterlambatan dan pulang cepat, jumlah pelanggaran disiplin kerja, jumlah dan jenis penghargaan yang diberikan dan nilai prestasi kerja Anggota Sat Reskrim Polres Bengkayang.

3. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Menurut Sugiyono (2020:80): “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Anggota Polri Bagian Sat Reskrim Polres Bengkayang sebanyak 37 anggota pada Tahun 2022.

b. Sampel

Menurut Sugiyono (2020:81) : “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Teknik penarikan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampling jenuh.

Menurut Sugiyono (2020:85) : “Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel”. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh anggota Sat Reskrim Polres Bengkayang sebanyak 37 orang pada Tahun 2022.

4. Variabel Penelitian

Menurut Siregar (2017:18) “Variabel adalah konstruk yang sifat-sifatnya telah diberi angka (kuantitatif) atau juga dapat diartikan variabel adalah konsep yang mempunyai bermacam-macam nilai, berupa kuantitatif maupun kualitatif yang dapat berubah-ubah nilainya”. Dalam penelitian ini variabel yang digunakan ada dua yaitu:

a. Variabel Bebas

Menurut Siregar (2017:18): “Variabel bebas (*independent*) adalah variabel yang menjadi sebab atau berubah/memengaruhi suatu variabel lain (*variabel dependent*)”. Variabel bebas dalam penelitian ini yaitu Stres Kerja (X1) dan Kepuasan Kerja (X2).

b. Variabel Terikat

Menurut Siregar (2017:19): “Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat, karena adanya variabel lain (variabel bebas)”. Variabel terikat dalam penelitian ini yaitu Komitmen Organisasional (Y).

5. Skala Pengukuran

Untuk memudahkan pengukuran dalam penelitian ini maka dipergunakan skala likert. Menurut Siregar (2017:50): “Skala Likert adalah skala yang dapat digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seorang tentang suatu objek atau fenomena tertentu”. Jawaban setiap item instrumen dalam penelitian ini diberi bobot penilaian sebagai berikut:

Tabel 1.8
Skor Jawaban Responden dengan Skala Likert

No	Jawaban	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

6. Teknik Analisis Data

a. Uji Instrumen

Menurut Siregar (2017:75): “Instrumen penelitian adalah suatu alat yang dapat digunakan untuk memperoleh, mengolah, dan menginterpretasikan informasi yang diperoleh dari para responden yang dilakukan dengan menggunakan pola ukur yang sama”. Instrumen dalam penelitian ini diuji dengan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas:

1) Uji Validitas

Menurut Siregar (2017:75): “Validitas atau kesahihan menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur apa yang ingin diukur”. Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan teknik korelasi *product moment*. Menurut Siregar (2019:77): “Suatu instrumen penelitian dikatakan valid, bila koefisien korelasi *product moment* $> r$ -tabel ($\alpha: n - 2$) $n =$ jumlah sampel”.

2) Uji Reliabilitas

Menurut Siregar (2017:87): “Reliabilitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur yang sama pula”. Menurut Siregar (2017:90): “Kriteria suatu instrumen penelitian dikatakan reabel dengan menggunakan teknik ini, bila koefesien reliabilitas (r_{11}) $> 0,6$ ”.

b. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2018:161): “Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal”.

Teknik uji normalitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji *Kolmogorov-Smirnov* dengan bantuan aplikasi *software* SPSS 25 for window. Menurut Sujarweni (2015:55) keputusan dalam uji normalitas dengan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* sebagai berikut:

- a) Jika nilai sig > 0,05, maka data berdistribusi normal.
- b) Jika nilai sig < 0,05, maka data tidak berdistribusi normal.

2) Uji Linearitas

Menurut Ghozali (2018:167):

Uji linearitas digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak. Apakah fungsi yang digunakan dalam suatu studi empiris sebaiknya berbentuk linear, kuadrat atau kubik. Dengan uji linearitas akan diperoleh informasi apakah model empiris sebaiknya linear, kuadrat atau kubik.

Uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linear. Uji Linearitas dalam penelitian ini menggunakan *Test For Linearity*. Menurut Purnomo (2017:94): “Pengujian pada SPSS dengan menggunakan *Test For Linearity* pada taraf signifikan 0,05. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila signifikansi (*Linearity*) kurang dari 0,05”.

3) Uji Multikolinieritas

Menurut Ghozali (2018:107): “Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen”. Untuk mengetahui

terjadi atau tidaknya gejala multikolinieritas dapat dilihat dari nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF).

Menurut Ghozali (2018:107-108):

Nilai tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1/Tolerance$). Nilai cutoff yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai *Tolerance* $\leq 0,10$ atau sama dengan nilai $VIF \geq 10$. Setiap peneliti harus menentukan tingkat kolonieritas yang masih dapat ditolerir.

c. Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Siregar (2017:405):

Regresi berganda merupakan pengembangan dari regresi linier sederhana, yaitu sama-sama alat yang dapat digunakan untuk melakukan prediksi permintaan dimasa yang akan datang, berdasarkan data masa lalu atau untuk mengetahui pengaruh satu atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel tak bebas.

Rumus regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan:

Y = Komitmen Organisasional

a = Konstanta, merupakan nilai terikat yang dalam hal ini adalah Y pada saat variabel bebasnya adalah 0 (nol)

b_1 = Koefisien regresi berganda variabel stres kerja

b_2 = Koefisien regresi berganda variabel kepuasan kerja

X_1 = Stres kerja

X_2 = Kepuasan kerja

d. Analisis Koefisien Korelasi Berganda (R)

Menurut Siregar (2017:351): “Analisis korelasi berganda digunakan untuk mengetahui derajat atau kekuatan hubungan antara tiga variabel atau lebih, serta untuk mengetahui kontribusi yang diberikan secara simultan oleh variabel X1 dan X2 terhadap nilai variabel Y”. Untuk memudahkan melakukan interpretasi mengenai kekuatan hubungan antar variabel, maka digunakan kriteria sebagai berikut:

Tabel 1.9
Tingkat Korelasi dan Kekuatan Hubungan

No	Nilai Korelasi (r)	Tingkat Hubungan
1	0,00 – 0,199	Sangat Lemah
2	0,20 – 0,399	Lemah
3	0,40 – 0,599	Cukup
4	0,60 – 0,799	Kuat
5	0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber: Siregar (2017:339)

e. Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Menurut Siregar (2017:338): “Koefisien determinasi (KD) adalah angka yang menyatakan atau digunakan untuk mengetahui kontribusi atau sumbangan yang diberikan oleh sebuah variabel atau lebih X (bebas) terhadap variabel Y (terikat)”. Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel bebas yaitu stres kerja dan kepuasan kerja terhadap variabel terikat yaitu komitmen organisasional.

f. Uji Simultan (Uji F)

Menurut Siregar (2017:408): “Tujuan dilakukannya pengujian hipotesis terhadap penerapan metode regresi linier berganda adalah untuk mengetahui sejauh mana pengaruh secara simultan antara kelompok data A dan B (variabel bebas X_1 dan X_2) terhadap kelompok data C (variabel tak bebas Y)”.

Menurut Siregar (2017:409) langkah-langkah uji simultan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1) Membuat hipotesis

H_0 : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan (bersama-sama) antara variabel stres kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional anggota Sat Reskrim Polres Bengkayang.

H_a : Terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan (bersama-sama) antara variabel stres kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional anggota Sat Reskrim Polres Bengkayang.

2) Menentukan taraf signifikan $\alpha = 0,05$

3) Menentukan F_{hitung} dan F_{tabel}

a) Menentukan nilai F_{hitung}

Nilai F_{hitung} dicari dengan metode Anova, menggunakan aplikasi SPSS versi 25.

b) Menentukan nilai F_{tabel}

Nilai F_{tabel} dapat dicari dengan menggunakan tabel F.

$$F_{tabel} = F(\alpha)(dka,dkb)$$

Keterangan :

dka = jumlah variabel bebas (pembilang)

dkb = n-m-1 (penyebut)

4) Kaidah pengujian:

Jika, $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ maka terima H_0 .

Jika, $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka tolak H_0 .

g. Uji Parsial (Uji t)

Menurut Siregar (2017:410): “Tujuan dilakukan uji signifikansi secara parsial dua variabel bebas (*independent*) terhadap variabel tak bebas (*dependent*) adalah untuk mengukur secara terpisah dampak yang ditimbulkan masing-masing variabel bebas (*independent*) terhadap variabel tak bebas (*dependent*)”.

Menurut Siregar (2017:410) langkah-langkah uji parsial dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1) Membuat hipotesis

a) Pengaruh stres kerja secara parsial terhadap komitmen organisasional anggota satreskrim polres bengkayang.

H_0 : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara stres kerja (X1) terhadap komitmen organisasional (Y) anggota Sat Reskrim Polres Bengkayang.

H_a : Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara stres kerja (X1) terhadap komitmen organisasional (Y) anggota Sat Reskrim Polres Bengkayang.

b) Pengaruh kepuasan kerja secara parsial terhadap komitmen organisasional anggota Sat Reskrim Polres Bengkayang.

Ho : Tidak terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara kepuasan kerja (X2) terhadap variabel komitmen organisasional(Y) anggota Sat Reskrim Polres Bengkayang.

Ha : Terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara kepuasan kerja (X2) terhadap komitmen organisasional (Y) anggota Sat Reskrim Polres Bengkayang.

2) Menentukan taraf signifikan $\alpha = 0,05$

3) Menentukan t_{hitung} dan t_{tabel}

a) Menentukan nilai t_{hitung}

Nilai t_{hitung} dicari dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 25.

b) Menentukan nilai t_{tabel}

Nilai t_{tabel} dapat dicari dengan menggunakan tabel t.

$$t_{tabel} = t (\alpha/2)(n-2)$$

4) Kaidah pengujian:

Jika, $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka terima H_0 .

Jika, $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka tolak H_0 .

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Sebagian besar responden berjenis kelamin laki-laki, berusia 21-30 tahun, berpendidikan SMA, bekerja di Bagian Bintara Urusan Umum, memiliki golongan BRIPOL, memiliki masa kerja 2-20 tahun, berpenghasilan antara Rp. 3.000.000,00 – Rp. 3.999.999,00, sudah menikah, dan memiliki tanggungan sebanyak 2 orang.
2. Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda diperoleh persamaan sebagai berikut: $\hat{Y} = 4,096 - 0,204X_1 + 0,264X_2$
3. Koefisien korelasi berganda (R) sebesar 0,239, artinya antara variabel stres kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasional memiliki hubungan yang lemah.
4. Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,057, artinya stress kerja dan kepuasan kerja memberikan pengaruh sebesar 5,7% terhadap komitmen organisasional, sedangkan sebanyak 94,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
5. Berdasarkan hasil uji simultan (Uji F) diketahui bahwa nilai sig 0,368 dan F hitung $1,028 \leq F$ Tabel 3,07, sehingga H_0 ditolak artinya stress kerja dan kepuasan kerja secara simultan tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasional Anggota Satuan Reskrim Polres Bengkayang.

6. Berdasarkan hasil uji parsial (Uji t) diketahui bahwa stress kerja dan kepuasan kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional Anggota Satuan Reskrim Polres Bengkayang.

B. Saran

Dari kesimpulan di atas, maka penulis dapat memberikan beberapa saran yang dapat digunakan sebagai masukan bagi Satuan Reskrim Poles Bengkayang sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil kuesioner dari variabel kepuasan kerja pada dimensi kesempatan promosi memiliki nilai paling rendah, sehingga disarankan kepada Pimpinan Anggota Satuan Reskrim Polres Bengkayang untuk melakukan sistem promosi secara terbuka berdasarkan prestasi bukan karena kedekatan .
2. Berdasarkan hasil kuesioner dari variabel komitmen organisasional pada dimensi faktor harapan memiliki nilai paling rendah, sehingga disarankan kepada Pimpinan Anggota Satuan Reskrim Polres Bengkayang untuk melakukan promosi pegawai dengan sangat adil karena memang sudah memenuhi syarat dan selalu membimbing pegawai untuk berkarier yang lebih baik lagi.
3. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan dapat meneliti variabel-variabel di luar variabel yang telah diteliti agar memperoleh hasil yang lebih bervariasi yang dapat berpengaruh terhadap komitmen pegawai pada Anggota Satuan Reskrim Polres Bengkayang.

DAFTAR PUSTAKA

- Afianto, Izaz Dany, dan Hamidah Nayati Utami. 2017. Pengaruh Disiplin Kerja dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Divisi Marketing PT. Victory International Futures Kota Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 52(1), 58-67.
- Asrunputri, Aisyah Pia. 2018. Pengaruh Kepuasan Kerja, Keterlibatan Kerja, dan Perceived Organizational Support Terhadap Komitmen Organisasional Pada Bank Syariah Mandiri. *Jurnal Dinamika Manajemen Dan Bisnis (JDMB)*, Vol. 1(2), 1-17.
- Badriyah, Mila. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV Pustaka Setia, Bandung.
- Budiasa, I Komang. 2021. *Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia*. CV Pena Persada, Purwokerto.
- Busro, Muhammad. 2020. *Teori Teori Sumber Daya Manusia*. Prenadamedia Group, Jakarta.
- _____. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Expert, Yogyakarta.
- Edison, Emron, Yohny Anwar, dan Imas Komariyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi*. Alfabeta, Bandung.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS. 25. Edisi 9*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Hasibuan, Malayu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Ilahi, Dede Kurnia, Mochamad Djudi Mukzam, dan Arik Prasetya. 2017. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasional (Studi Pada Karyawan PT.PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 44(1), 31-39.
- Karambut, Christien A., dan Eka Afnan T. Noormijati. 2012. Analisis pengaruh kecerdasan emosional, stres kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional (Studi pada perawat unit rawat inap RS Panti walayu malang). *Jurnal aplikasi manajemen*, Vol. 10(3), 655-668.
- Larasati, Sri. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Deepublish, Yogyakarta.
- Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2015 tentang Tata Cara Pemberian Tunjangan Kinerja Bagi Pegawai di Lingkungan Kepolisian Negara Republik Indoneia

- Peraturan Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2021 Tanggal 14 Januari 2021 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja pada Tingkat Kepolisian Resor dan Kepolisian Sektor.
- Peraturan Pemerintah No 17 Tahun 2019 Perubahan Kedua Belas Atas Peraturan Pemerintah Nomor 29 Tahun 2001 tentang Peraturan Gaji Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2003 Tentang Peraturan Disiplin Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2018 Tentang Penilaian Kinerja Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia Dengan Sistem Manajemen Kinerja.
- Peraturan Presiden (Perpres) Nomor 103 Tahun 2018 tentang Tunjangan Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kepolisian Negara Republik Indonesia
- Priansa, Donni Juni. 2016. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Alfabeta, Bandung.
- Purnomo, Rochmat Aldy. 2017. *Analisis Statistik Ekonomi dan Bisnis dengan SPSS Untuk Mahasiswa, Dosen, dan Praktisi*. CV Wade Group, Ponorogo.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Siregar, Syofian. 2017. *Statistik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif Dilengkapi dengan Perhitungan Manual dan Aplikasi SPSS Versi 17*. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Sugiyono. 2020. *Metode Penelitian Bisnis Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, dan R&D*. Alfabeta, Bandung.
- Sujarweni, V Wiratna. 2015. *SPSS untuk Penelitian*. Pustaka Baru Press, Yogyakarta.
- Supriadi, Fenni. 2020. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan PT Toyota Auto 2000 Kabupaten Kuburaya. *E-Jurnal Manajemen Motivasi*.
- Tulhusnah, Lusiana, dan Puryantoro. 2018. Pengaruh Jam Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Stres Kerja Karyawan di Kantor Kecamatan Kapongan Kabupaten Situbondo. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, Vol. 1(2), 299-312.
- Wibowo, I Gede Putro, Gede Riana, dan Made Surya Putra. (2015). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Karyawan. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, Vol. 4(02), 125-145.

Wibowo. 2017. *Manajemen Kinerja*. PT RajaGrafindo Persada, Depok.

Wirawan, Putu Rizky Maysa, dan AA. Sagung Kartika Dewi. (2020). Peran Kepuasan Kerja Memediasi Pengaruh Stres Kerja Terhadap Komitmen Oorganisasional. *E-Jurnal Manajemen*, Vol. 9(1), 59-78.