

**PENGARUH STRES KERJA DAN KUALITAS KERJA TERHADAP
KEPUASAN KERJA POLISI DI POLRES KERINCI
(Studi Kasus Pada Unit Pidana Umum, Satuan Reskrim Polres Kerinci)**

Defri Marjoni, Elyusnadi, Ade Nurma Jaya
STIA Nusantara Sakti Sungai Penuh

Email:

defrimarjoni@gmail.com
elyusnadistia@gmail.com
ade.nurmajaya@gmail.com

ABSTRACT

The effect of job stress and work quality on police job satisfaction at the Kerinci Police (Case study at the General Criminal Unit, Criminal Investigation Unit of the Kerinci Police). With the formulation of the problem, is there an effect of work stress and work quality either partially or simultaneously on the job satisfaction of the police at the Kerinci Police (Case study in the General Criminal Unit, Criminal Investigation Unit of the Kerinci Police) and How big is the effect of work stress and work quality either partially or simultaneously job satisfaction of the police at the Kerinci police station (Case study at the General Criminal Unit, Criminal Investigation Unit of the Kerinci Police). The purpose of this study was to determine the effect of work stress and work quality on police satisfaction at the Kerinci Police (Case Study at the General Criminal Unit, Criminal Investigation Unit of the Kerinci Police) and to see how much influence job stress and work quality partially and simultaneously have on job satisfaction. police at the Kerinci Police (Case study at the General Criminal Unit, Criminal Investigation Unit at the Kerinci Police). This research uses a quantitative approach, where the research method is to use multiple linear regression analysis. From the results of research using this method it is known that Job Stress and Quality of Work together have a positive effect on Job Satisfaction of the members of the General Criminal Unit and the Criminal Investigation Unit at the Kerinci Police. This is evidenced by the calculated f value of 60.730 and f table of 3.25 with a significance of 0.000, therefore f count $>$ f table ($60.730 > 3.25$), so the significance value is less than 0.05 ($0.000 < 0,05$). The conclusion of this research is that work stress and work quality together have a positive effect on job satisfaction of the members of the General Criminal Unit and the Criminal Investigation Unit at the Kerinci Police.

Keywords: Job Stress, Job Quality, and Job Satisfaction

ABSTRAK

Pengaruh stress kerja dan kualitas kerja terhadap kepuasan kerja polisi di polres kerinci (Studi kasus pada Unit Pidana Umum, Satuan Reskrim Polres Kerinci). Dengan Rumusan Masalah Apakah Terdapat Pengaruh stress kerja dan kualitas kerja baik secara partial maupun simultan terhadap kepuasan kerja polisi di polres kerinci (Studi kasus pada Unit Pidana Umum, Satuan Reskrim Polres Kerinci) dan Seberapa besar Pengaruh stress kerja dan kualitas kerja baik secara partial maupun simultan terhadap kepuasan kerja polisi di polres kerinci (Studi kasus pada Unit Pidana Umum, Satuan Reskrim Polres Kerinci). Tujuan penelitian ini adalah Untuk Mengetahui Pengaruh stress kerja dan kualitas kerja terhadap kepuasan kerja polisi di polres kerinci (Studi kasus pada Unit Pidana Umum, Satuan Reskrim Polres Kerinci) dan untuk mengetahui Seberapa besar Pengaruh stress kerja dan kualitas kerja baik secara partial maupun simultan terhadap kepuasan kerja polisi di polres kerinci (Studi kasus pada Unit Pidana Umum, Satuan Reskrim Polres Kerinci). Penelitian Ini Menggunakan Pendekatan Kuantitatif, dimana Metode Penelitiannya adalah menggunakan Analisis Regresi Linear Berganda. Dari Hasil Penelitian dengan menggunakan metode ini Diketahui Bahwa Stress Kerja dan Kualitas Kerja bersama-sama berpengaruh positif Kepuasan Kerja anggota Unit Pidana Umum dan Sat Reskrim pada Polres Kerinci. Hal ini dibuktikan dengan diperoleh nilai f hitung sebesar 60,730 dan f tabel sebesar 3,25 dengan signifikansi sebesar 0,000 oleh karena itu f hitung $>$ f tabel ($60,730 > 3,25$) maka dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Kesimpulan Dari Penelitian Ini Yaitu Stress Kerja dan Kualitas Kerja bersama-sama berpengaruh positif Kepuasan Kerja anggota Unit Pidana Umum dan Sat Reskrim pada Polres Kerinci.
Kata kunci : Stress Kerja, Kualitas Kerja, dan Kepuasan Kerja

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Peningkatan kualitas sumber daya pegawai menjadi sangat urgen dan perlu dilakukan secara terencana, terarah, dan berkesinambungan dalam rangka meningkatkan kemampuan dan profesionalisme. Kualitas sumberdaya pegawai yang tinggi akan bermuara pada lahirnya komitmen yang kuat dalam penyelesaian tugas-tugas rutin sesuai tanggung jawab dan fungsinya masing-masing secara lebih efisien, efektif, dan produktif.

Fungsi Polri secara umum dalam struktur kehidupan masyarakat sebagai pengayom masyarakat, penegak hukum, memiliki tanggung jawab khusus untuk ketertiban masyarakat dan menangani kejahatan baik dalam bentuk tindakan terhadap kejahatan maupun bentuk pencegahan kejahatan agar masyarakat dapat hidup dan bekerja dalam keadaan aman dan tentram.

Polisi Republik Indonesia (POLRI) memiliki peran penting didalam masyarakat karena memiliki tugas-tugas pokok untuk menciptakan suatu kestabilan nasional yaitu sebagai pembimbing, pengayom, dan pelayanan masyarakat. Hal ini tercantum dalam Pasal 13 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2002 tentang

Kepolisian Negara Republik Indonesia yang dimuat dalam Lembaran Negara Nomor 2 tahun 2002.

Masalah kepuasan kerja penting sekali untuk diperhatikan terutama pada anggota kepolisian yang ada di polres kerinci, karena kepuasan yang tinggi akan menciptakan suasana kerja yang menyenangkan dan akan mendorong anggota polisi untuk berprestasi. Suasana kerja yang tidak nyaman seperti beban kerja yang berlebih secara psikologis akan menimbulkan stress dilingkungan kerja. Polisi yang bekerja dalam suasana tertekan tidak akan bisa memberikan hasil kerja yang baik dan berprestasi. Hal tersebut secara tidak langsung akan menghilangkan peluang untuk mendapatkan promosi. Fenomena yang nampak bagi penulis yaitu:

1. Kurangnya kepuasan kerja yang dirasakan anggota kepolisian diakibatkan karena adanya tekanan–tekanan dari atasan (Stres Kerja) dimana juga menimbulkan kualitas kerja yang menurun.
2. Kurangnya pengembangan anggota kepolisian sering kurang mendapat perhatian.
3. Adanya kendala mengenai seringnya terjadi stres kerja menyebabkan kualitas kerja cenderung belum dapat diwujudkan.
4. Kualitas kerja Polisi masih kurang terlihat dari segi ketepatan dan kecepatan serta hasil kerja yang dilaksanakan belum sesuai dengan apa yang diharapkan.

Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul”PENGARUH STRESS KERJA DAN KUALITAS KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA POLISI DI POLRES KERINCI (Studi kasus pada Unit Pidana Umum, Satuan Reskrim Polres Kerinci)”.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah Terdapat Pengaruh stress kerja dan kualitas kerja baik secara partial maupun simultan terhadap kepuasan kerja polisi di polres kerinci (Studi kasus pada Unit Pidana Umum, Satuan Reskrim Polres Kerinci)?
2. Seberapa besar Pengaruh stress kerja dan kualitas kerja baik secara partial maupun simultan terhadap kepuasan kerja polisi di polres kerinci (Studi kasus pada Unit Pidana Umum, Satuan Reskrim Polres Kerinci)?
3. Variabel manakah yang paling dominan antara stress kerja dan kualitas kerja yang mempengaruhi kepuasan kerja polisi di polres kerinci (Studi kasus pada Unit Pidana Umum, Satuan Reskrim Polres Kerinci)?

1.3 Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk Mengetahui Pengaruh stress kerja dan kualitas kerja terhadap kepuasan kerja polisi di polres kerinci (Studi kasus pada Unit Pidana Umum, Satuan Reskrim Polres Kerinci).
2. Untuk Mengetahui Seberapa Besar Pengaruh stress kerja dan kualitas kerja terhadap kepuasan kerja polisi di polres kerinci (Studi kasus pada Unit Pidana Umum, Satuan Reskrim Polres Kerinci).
3. Untuk Mengetahui variabel mana yang paling dominan antara stress kerja dan kualitas kerja yang mempengaruhi kepuasan kerja polisi di polres kerinci (Studi kasus pada Unit Pidana Umum, Satuan Reskrim Polres Kerinci).

II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Stres Kerja

Stres (*stress*) adalah suatu kondisi dinamis dimana seorang individu dihadapkan pada peluang, tuntutan atau sumber daya yang terkait dengan apa yang dihasratkan oleh individu itu dan yang hasilnya dipandang tidak pasti dan penting. Stres lebih sering dikaitkan dengan tuntutan (*demand*) dan sumber daya (*resources*). Stres sendiri tidak selalu buruk, meskipun biasanya dibahas dalam konteks negatif, stres juga memiliki nilai positif.

2.1.2. Faktor-Faktor Penyebab Stres Kerja

Menurut Robbins dan Judge (2008:370) ada tiga kategori potensi pemicu stres (stressor) yaitu:

1. Faktor-faktor Lingkungan
2. Faktor-faktor Pekerjaan
3. Faktor-faktor Pribadi

2.1.3. Indikator Stres Kerja

Berikut indikator stres kerja menurut Cooper (dikutip oleh Rivai dan Mulyadi, 2010:314) yaitu:

1. Kondisi pekerjaan, meliputi:
 - a. Beban kerja berlebihan secara kuantitatif yaitu Beban kerja berlebihan secara kuantitatif terjadi jika individu memiliki terlalu banyak sesuatu untuk dikerjakan atau tidak cukup waktu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.
 - b. Beban kerja berlebihan secara kualitatif yaitu Beban berlebih kualitatif terjadi jika individu merasa tidak memiliki kemampuan yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan mereka atau standar penampilan yang dituntut terlalu tinggi.
 - c. Jadwalbekerja yaitu susunan atau program yang telah dirancang dan diberlakukan bagi karyawan yang bekerja dan menjadi sebuah peraturan.
2. Stres karena peran
 - a. Ketidakjelasan peran adalah Penyebab stres yang meningkat ketika seseorang menerima pesan- pesan yang tidak cocok berkenaan dengan perilaku peran yang sesuai. Misalnya adanya tekanan untuk bergaul dengan baik bersama orang- orang yang tidak cocok.
3. Faktor interpersonal
 - a. Kerjasama antar teman merupakan kegiatan yang dilakukan oleh individu untuk memecahkan suatu masalah secara bersama dalam pekerjaan.
 - b. Hubungan dengan pimpinan yang baik dapat dilakukan dengan cara penyampaian pendapat dari karyawan kepada pimpinan agar mengetahui masalah yang ada didalam perusahaan secara menyeluruh.
4. Perkembangan Karier
 - a. Promosi ke jabatan yang lebih rendah darikemampuannya
 - b. Promosi ke jabatan yang lebih tinggi darikemampuannya Promosi yang kurang tepat kepada individu dalam melaksanakan suatu pekerjaan dapat berdampak kepada tingkat psikologis seseorang karena perlu adanya adaptasi yang cukup lama agar seseorang dapat menyesuaikan pekerjaan denganlingkungannya.

- c. Keamanan pekerjaan
- 5. Struktur organisasi
 - a. Struktur yang kaku dan tidak bersahabat
 - b. Pengawasan dan pelatihan yang tidak seimbang
 - c. Ketidakterlibatan dalam membuat keputusan yaitu Peran karyawan hanya menjalankan aturan yang dibuat oleh atasan dan atasan membuat keputusan yang telah dicanangkan oleh pimpinan lainnya, namun jika keputusan tersebut merugikan salah satu pihak maka karyawan dapat memberi saran kepada atasan untuk kemudian atasan membuat keputusan kembali.

2.1.4. Kualitas Kerja

Kualitas mengandung banyak definisi dan makna, tergantung pada tujuan dan penggunaannya. Menurut Warella (2004) yang dikutip oleh Abdullah (2014:38), pada sektor jasa kualitas lebih banyak dikaitkan sebagai pelayanan, dan didefinisikan sebagai pemenuhan terhadap kebutuhan dan harapan pelanggan atau klien serta kemudian memperbaikinya secara berkesinambungan. Konsep kualitas atau mutu dipandang sesuatu yang relatif, yang tidak selalu mengandung arti yang bagus, baik, dan sebagainya.

Berdasarkan uraian di atas, menunjukkan bahwa kualitas kerja merupakan suatu hasil yang dapat diukur dengan efektifitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia atau sumber daya lainnya dalam pencapaian tujuan atau sasaran organisasi dengan baik dan berdaya guna.

2.1.5. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kualitas Kerja

Menurut Gary Dessler (1992:476) kualitas kerja pegawai dapat tercapai apabila para pegawai dapat memenuhi kebutuhan mereka yang penting dapat bekerja dalam organisasi. Dengan keadaan suasana yang demikian, maka kualitas kerja dapat terwujud sehingga dapat menentukan tujuan pekerjaan-pekerjaan dalam mencapai target atau tidak. Selanjutnya Dessler (2010:30) menambahkan bahwa kualitas kerja dapat dilihat dari kemampuan pegawai yang ditunjukkan, seperti :

- a. Menyelesaikan tugas-tugas secara teliti, akurat, dan tepat waktu sehingga mencapai hasil yang diharapkan.
- b. Menunjukkan perhatian pada tujuan-tujuan dan kebutuhan departemen yang bergantung pada pelayanan dan hasil kerjanya.
- c. Menangani berbagai tanggungjawab secara efektif.
- d. Menggunakan jam kerja secara produktif.

2.1.6. Indikator Kualitas Kerja

Menurut Hasibuan (2003:95) yang dikutip oleh Raja (2014), indikator dari kualitas kerja pegawai yaitu :

- a. Potensi Diri, merupakan kemampuan, kekuatan, baik yang belum terwujud maupun yang telah terwujud, yang dimiliki seseorang, tetapi belum sepenuhnya terlihat atau dipergunakan secara maksimal.
- b. Hasil Kerja Optimal, merupakan hasil yang harus dimiliki oleh seorang pegawai, pegawai harus bisa memberikan hasil kerjanya yang terbaik, dapat dilihat dari produktivitas organisasi, kualitas dan kuantitas kerja.
- c. Proses Kerja, merupakan suatu tahapan terpenting dimana pegawai menjalankan tugas dan perannya dalam suatu organisasi, melalui proses kerja ini.

- d. Antusiasme, merupakan suatu sikap dimana seorang pegawai melakukan kepedulian terhadap pekerjaannya hal ini bisa dilihat dari kehadiran, pelaksanaan tugas, motivasi kerja, komitmen kerja.

Dari berbagai kriteria di atas, menunjukkan bahwa kualitas kerja mencakup semua unsur yang akan dievaluasi dalam pekerjaan masing-masing pegawai/karyawan dalam suatu organisasi. Kualitas ini mencakup berbagai kriteria yang digunakan dalam mengukur hasil yang telah diselesaikan.

2.1.7. Kepuasan Kerja

Menurut Sutrisno (2009:74) kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antara karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Hal ini senada yang diungkapkan oleh Suwatno (2001:187) kepuasan kerja adalah merupakan suatu kondisi psikologis yang menyenangkan atau perasaan karyawan yang sangat subyektif dan sangat tergantung pada individu yang bersangkutan dan lingkungan kerjanya, dan kepuasan kerja merupakan suatu konsep *multificated* (banyak dimensi), ia dapat memakai sikap secara menyeluruh atau mengacu pada bagian pekerjaan seseorang. Sedangkan menurut Keither dan Kinicki (2005:271) kepuasan kerja adalah suatu efektivitas atau respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Definisi ini berarti bahwa kepuasan kerja seseorang dapat relatif puas dengan suatu aspek dari pekerjaannya dan atau tidak puas dengan salah satu atau lebih aspek lainnya.

2.1.8. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan Kerja

Menurut Hasibuan (2009:203), kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain:

- a. Balas jasa yang adil dan layak
- b. Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian
- c. Berat ringannya pekerjaan
- d. Suasana dan lingkungan pekerjaan
- e. Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan
- f. Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya
- g. Sikap pekerjaan menonton atau tidak

2.1.9. Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Luthans (2010:141) indikator untuk kepuasan kerjameliputi :

- 1) Gaji
- 2) Pekerjaan Itu Sendiri
- 3) Rekan Kerja
- 4) Pengawasan
- 5) Promosi Jabatan
- 6) Lingkungan Kerja

III. METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Untuk menganalisis pengaruh stress kerja dan kualitas kerja terhadap kepuasan kerja polisi dipolres kerinci (studi kasus pada Unit Pidana Umum Satuan Reskrim Polres Kerinci), jenis penelitian yang peneliti gunakan dalam penelittian ini merupakan penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2006) metode kuantitatif adalah pendekatan yang berlandaskan pada filsafat potivisme, digunakan untuk meneiliti pada populasi dan sampel tertentu. Penelitian ini berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistic untuk mengukur serta mendapatkan hasil penelitian melalui kuesioner

3.2 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan pada Unit Pidana Umum Satuan Reskrim Polres Kerinci. Lokasi penelitian ditentukan dengan pertimbangan bahwa lokasi yang dipilih secara cermat berdasarkan fenomena yang terjadi.

3.3 Metode Penelitian

3.3.1 Pendekatan Penelitian

Untuk menganalisis pengaruh stress kerja dan kualitas kerja terhadap kepuasan kerja polisi dipolres kerinci (studi kasus pada unit pidana umum satuan reskrim polres kerinci), dalam penelitian ini penulis menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiono (2006:66) deskriptif kuantitatif merupakan alat untuk menganalisis dengan melakukan perhitungan.

3.3.2 Populasi dan Sampel

3.3.2.1 Populasi

Populasi merupakan subyek penelitian yang akan diteliti, baik lembaga maupun instansi. Menurut sugiono (2010:117) 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 dari dua ahli diatas dapat diambil kesimpulan bahwa populasi merupakan jumlah keseluruhan dari pada obyek penelitian, dimana pada penelitian ini yang menjadi populasi adalah polisi yang ada di polres kerinci pada unit pidana umum sebanyak 40 orang.

3.3.2.2 Sampel

Sampel dalam penelitian ini penulis mengambil semua jumlah populasi untuk dijadikan sampel. Hal ini sesuai dengan pendapat Sugiono (2010:118) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Menurut Suharsimi Arikunto (2010:109) sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang akan diteliti, adapun sampel yang akan diambil adalah sebanyak 40 orang.

3.3.3 Responden

Responden dalam penelitian ini adalah seluruh sampel.

IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Deskripsi Objek Penelitian

4.1.1 Sejarah Polres Kerinci

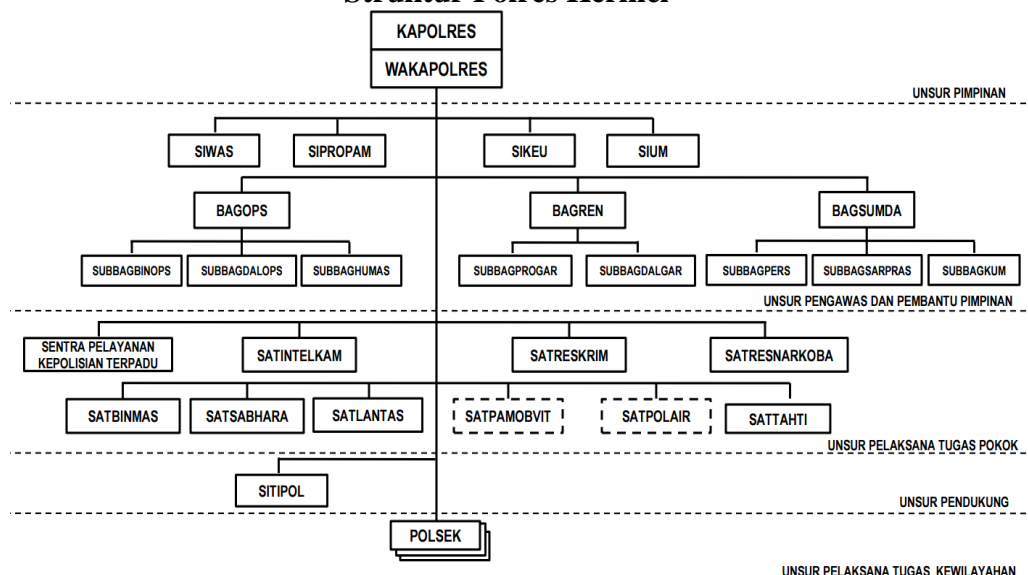
Polres Kerinci Merupakan Satu- Satunya Markas Polisis Resor Kerinci yang terletak di Jalan Depati Parbo Kota Sungai Penuh, dan melihat dari segi butuhnya keamanan dan kenyamanan masyarakat kerinci maupun Kota Sungai Penuh dari criminal ataupun kejahatan yang sering terjadi, maka Pemerintah mendirikan adanya markas Polisi Resor Kerinci yang berlokasi di jalan Depati Parbo Kota Sungai Penuh, dikarenakan pada waktu itu sangat di butuhkan keamanan masyarakat untuk melindungi dan mengayomi masyarakat setempat.

4.1.2. Struktur Organisasi Identifikasi Polres Kerinci

Berikut bentuk struktur organisasi yang ada di Polres Kerinci:

Gambar 2.1

Struktur Polres Kerinci



4.2. Visi dan Misi Polres Kerinci

4.2.1. Visi Polres Kerinci

Polres Kerinci beserta jajarannya bertekad mewujudkan sosok Polri yang bermoral, profesional dan dipercaya sebagai pelindung, pengayom dan pelayan masyarakat dalam rangka memelihara kamtibmas dan penegakan hukum yang adil.

4.2.2. Misi Polres Kerinci

1. Memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat disepanjang waktu melalui optimalisasi kehadiran Polri serta memfasilitasi keikutsertaan masyarakat dalam memelihara Kamtibmas dilingkungan masing-masing.
2. Memberikan perlindungan, pengayoman dan pelayanan secara mudah, tanggap dan tidak diskriminatif.
3. Memelihara dan meningkatkan Kamseltibcar Lantas untuk menjamin keselamatan dan kelancaran pengguna jalan.
4. Mengembangkan perpolisian masyarakat yang berbasis pada patuh hukum.

5. Melaksanakan pembinaan kesatuan yang diprioritaskan pada peningkatan kemampuan dan ketrampilan personel.
6. Memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat dengan memperhatikan norma – norma dan nilai – nilai yang berlaku di masyarakat.
7. Memberikan pelayanan prima kepolisian kepada masyarakat dimana pelayanan tersebut dilakukan secara cepat, tepat, benar, tidak terbeli-belit, adil dan tanpa di pungut biaya sehingga masyarakat merasakan kepuasan pelayanan kepolisian dan tidak segan-segan untuk dapat melapor kepada pihak Polri apabila telah terjadi tindak pidana.
8. Menjadi pelopor dalam setiap kegiatan kemitraan dengan masyarakat yang dapat berpartisipasi aktif dalam setiap permasalahan sosial.
9. Menjadi sosok Polri yang ingin senantiasa ingin melayani masyarakat sebaliknya bukan untuk dilayani oleh masyarakat.

4.3. Tujuan dan Sasaran Prioritas Polres Kerinci

4.3.1. Tujuan

1. Adanya peningkatan kinerja Polri yang tercermin dari menurunnya angka kriminalitas dan meningkatnya penyelesaian kasus.
2. Meningkatnya kesadaran dan patuh hukum dari masyarakat.
3. Meningkatkan keamanan dan ketertiban umum untuk memungkinkan masyarakat mempunyai kepercayaan dalam pengelolaannya serta Menurunnya angka pelanggaran hukum dan meningkatnya penyelesaian tindak pidana dalam rangka menciptakan rasa aman bagi masyarakat.
4. Membangun dan memperluas kepercayaan dari berbagai komponen / lapisan masyarakat terhadap Polda Jambi dan jajaran sebagai organisasi yang peduli dan kredibel.
5. Terungkapnya jaringan kasus-kasus narkoba, masalah terorisme maupun korupsi serta menurunnya jumlah penyalahgunaan minuman keras.
6. Terungkapnya jaringan utama pencurian sumber daya kehutanan maupun kelautan serta membaiknya upaya penegakan hukum dalam mengelola sumber daya kehutanan dan kelautan guna memberantas illegal logging dan illegal fishing.
7. Terimplementasinya manajemen kepolisian yang profesional melalui :
 - a. Manajemen administrasi, keuangan dan anggaran yang akuntabel, efisien dan lancar
 - b. Manajemen SDM Polri yang mahir, terpuji dan patuh hukum
 - c. Meningkatkan kapabilitas dan mutu pelayanan pada semua dimensi misi Polres Kerinci

4.4 Koefisien Determinan

**Tabel 3.8 Koefisien Determinan
Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.876 ^a	.767	.754	2.025

a. Predictors: (Constant), KUALITAS KERJA, STRESS KERJA

b. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

Berdasarkan table 3.8 di atas mengenai Koefisien Determinan, diketahui nilai Rsquare sebesar 0,767 atau sama dengan 76,7%. Angka ini mengandung arti

bahwa Stress Kerja (X1) dan Kualitas Kerja (X2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variable Kepuasan Kerja (Y) sebesar 76,7%. Sedangkan sisanya $100\% - 76,7\% = 23,3\%$ dipengaruhi oleh varibel lain.

4.5 Uji Hipotesis

4.5.1 Uji Simultan (Uji F)

Uji statistic F untuk menunjukkan apakah semua variable independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variable dependenterikat. Uji F dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.9 Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	498.150	2	249.075	60.730	.000 ^b
	Residual	151.750	37	4.101		
	Total	649.900	39			

A. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

B. Predictors: (Constant), Kualitas Kerja , Stress Kerja

Berdasarkan tabel 3.9 diatas tentang uji ANOVA atau F tes diperoleh nilai f hitung sebesar 60,730 dan f tabel sebesar 3,25 dengan signifikansi sebesar 0,000 oleh karena itu $f \text{ hitung} > f \text{ tabel}$ ($60,730 > 3,25$) maka dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa “ Stress Kerja dan Kualitas Kerja bersama-sama berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja anggota Unit Pidana Umum dan Sat Reskrim pada Polres Kerinci.

4.5.2 Uji Parsial (Uji T)

Uji t adalah uji statistic yang merupakan uji koefisien korelasi parsial yang digunakan untuk membuktikan pengaruh variable independen terhadap variable dependen, dimana salah satu variable independennya tetep/dikendalikan.

Dengan ketentuan penulis mengajukan hipotesis, dengan tingkat toleransi kesalahan sebesar 5% setelah dilakukan pengajuan dengan SPSS maka didapat hasil seperti tampak pada tabel berikut :

Tabel 3.10 Hasil Uji T

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.264	1.693		-.156	.877
	Stress Kerja	.603	.115	.554	5.231	.000
	Kualitas Kerja	.627	.165	.404	3.813	.001

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Penjelasan hasil uji t untuk masing-masing variable bebas adalah sebagai berikut :

1. Stress Kerja

Berdasarkan Tabel diatas diketahui thitung > tabel sebesar $5.231 > 1.68595$ dengan tingkat signifikan 0,000 (Signifikansi < 5%) Maka terdapat pengaruh yang signifikan antara Stress Kerja (X1) terhadap Kepuasan Kerja anggota Unit Pidana Umum dan Sat Reskrim pada Polres Kerinci (Y).

2. **Kualitas Kerja**
Berdasarkan Tabel diatas diketahui thitung > tabel sebesar $3.813 > 1.68595$ dengan tingkat signifikan $0,001$ (Signifikasi $< 5\%$) Maka terdapat pengaruh yang signifikan antara Kualitas Kerja (X2) terhadap Kepuasan Kerja anggota Unit Pidana Umum dan Sat Reskrim pada Polres Kerinci (Y).
3. **Stress Kerja dan Kualitas Kerja** secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja hal ini dibuktikan dengan diperoleh nilai f hitung sebesar $60,730$ dan f tabel sebesar $3,25$ dengan signifikasi sebesar $0,000$ oleh karena itu f hitung $> f$ tabel ($60,730 > 3,25$) maka dengan nilai signifikasi lebih kecil dari $0,05$ ($0,000 < 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa “Stress Kerja dan Kualitas Kerja bersama-sama berpengaruh positif Kepuasan Kerja anggota Unit Pidana Umum dan Sat Reskrim pada Polres Kerinci”.

V. SIMPULAN

Berdasarkan dari uraian dan analisis bab-bab terdahulu maka dapat ditarik kesimpulan bahwa Pengaruh stress kerja dan kualitas kerja terhadap kepuasan kerja polisi di polres kerinci (Studi kasus pada Unit Pidana Umum, Satuan Reskrim Polres Kerinci) sebagai berikut:

1. **Stress Kerja**
Berdasarkan Tabel diatas diketahui thitung > tabel sebesar $5.231 > 1.68595$ dengan tingkat signifikan $0,000$ (Signifikasi $< 5\%$) Maka terdapat pengaruh yang signifikan antara Stress Kerja (X1) terhadap Kepuasan Kerja anggota Unit Pidana Umum dan Sat Reskrim pada Polres Kerinci (Y).
2. **Kualitas Kerja**
Berdasarkan Tabel diatas diketahui thitung > tabel sebesar $3.813 > 1.68595$ dengan tingkat signifikan $0,001$ (Signifikasi $< 5\%$) Maka terdapat pengaruh yang signifikan antara Kualitas Kerja (X2) terhadap Kepuasan Kerja anggota Unit Pidana Umum dan Sat Reskrim pada Polres Kerinci (Y).
3. **Stress Kerja dan Kualitas Kerja** secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja hal ini dibuktikan dengan diperoleh nilai f hitung sebesar $60,730$ dan f tabel sebesar $3,25$ dengan signifikasi sebesar $0,000$ oleh karena itu f hitung $> f$ tabel ($60,730 > 3,25$) maka dengan nilai signifikasi lebih kecil dari $0,05$ ($0,000 < 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa “Stress Kerja dan Kualitas Kerja bersama-sama berpengaruh positif Kepuasan Kerja anggota Unit Pidana Umum dan Sat Reskrim pada Polres Kerinci”.

V. UCAPAN TERIMA KASIH

Dengan mengucapkan Alhamdulillah Rasa Syukur dan Tawakal, penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan Jurnal ini. Serta ucapan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu sampai akhirnya jurnal ini bisa dipublikasikan.

VI. DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. 2014. Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan. Yogyakarta: Penerbit Aswaja Pressindo.
- Arikunto. 2010. Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Brotoharjo.2003. Tingkat Kinerja Perusahaan dengan *Merit System*.Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Casmita. 2003. Kontribusi Kualitas Kinerja Pegawai Bagian Tata Usaha Dalam Menunjang Keberhasilan Pengelolaan Pendidikan Di SLTP PPS. Jurnal. Bandung: UPI.
- Dessler. 1992. Manajemen Personalialia, Teknik dan Konsep Modern. Diterjemahkan Oleh: Agus Dharma, Edisi Ketiga. Jakarta Erlangga.
- Elfianto.2017. Pengaruh Stres Kerja dan Kualitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Polisi Polresta Padang (Studi Kasus Polisi Berpangkat Bintara. Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan. Vol. 8.No. 3.
- Fahmi, Irham. 2013. Pengantar Manajemen Keuangan. Bandung: Alfabeta
- Ghozali, Imam. 2016. Aplikasi Analisis Multivariete dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan Ke VIII. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ismanto, Kwat. 2009. Manajemen Syari'ah Implementasi TQM Dalam Lembaga Keuangan Syari'ah. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Luthans, Fred. 2010. Perilaku Organisasi (Alih Bahasa V.A Yuwono, dkk). Edisi Bahasa Indonesia. Yogyakarta:ANDI.
- Matutina. 2001.Manajemen Sumber daya Manusia. Jakarta: cetakan kedua. Gramedia Widia Sarana Indonesia.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge.2008. Perilaku Organisasi Edisi ke-12. Jakarta:Salemba Empat.
- Sugiyono. (2006). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: CV Alfabeta.
- Sutrisno. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Veithzal, Rivai. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Cetakan Pertama. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.