

**Pengaruh Stres Kerja dan Kualitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Polisi
Polresta Padang
(Studi Kasus Polisi Berpangkat Bintara)**

Oleh :

Elfianto

Fakultas Ekonomi Universitas Tamansiswa Padang

Elfianto.tamsis@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh stress kerja terhadap kepuasan kerja, pengaruh kualitas kerja terhadap kepuasan kerja dan pengaruh stress kerja dan kualitas kerja secara bersama – sama terhadap kepuasan kerja polisi Polresta Padang. Hipotesis penelitian ini adalah 1) Diduga stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja polisi Polresta Padang, 2) Diduga kualitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja polisi Polresta Padang. 3) Diduga stress kerja dan kualitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja polisi Polresta Padang. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 83 orang responden. Penarikan sampel dilakukan dengan menggunakan rumus slovin. Data dikumpulkan melalui kuisioner dengan menggunakan skala likert yang telah di uji kehandalannya. Teknik analisa data yang digunakan adalah dengan menggunakan beberapa analisa statistik melalui pemanfaatan *Statistical Package for Social Science (SPSS) versi 15.0 for Windows*. Dalam penelitian ini Stres Kerja (X_1) dan Kualitas Kerja (X_2) sebagai variabel independen Kepuasan Kerja (Y) sebagai variabel dependent. Hasil penelitian ini adalah 1) terdapat pengaruh stress kerja terhadap kepuasan kerja polisi Polresta Padang sebesar 0,659 dengan nilai signifikansi 0,000; 2) terdapat pengaruh kualitas kerja terhadap kepuasan kerja polisi Polresta Padang sebesar 0,147 dengan nilai signifikansi 0,040, 3) terdapat pengaruh stres kerja dan kualitas kerja secara bersama – sama terhadap kepuasan kerja polisi Polresta Padang.

Kata Kunci :Stres Kerja, Kualitas Kerja dan Kepuasan Kerja.

I. PENDAHULUAN

II. 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. Sasaran dari pengembangan kualitas sumber daya pegawai adalah untuk meningkatkan kinerja operasional pegawai dalam

melaksanakan tugas-tugas pemerintahan. Selain itu, 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. Manusia merupakan penggerak faktor produktivitas yang dimiliki oleh suatu organisasi. Faktor-faktor

efisiensi dan efektivitas tidak akan berarti bagi pencapaian tujuan organisasi tanpa didukung oleh Sumber Daya Manusia yang berkualitas.

Para ahli mengatakan bahwa stress dapat timbul sebagai akibat tekanan atau ketegangan yang bersumber dari ketidakselarasan antara seseorang dengan lingkungannya. Seperti yang dikemukakan oleh Handoko (2008:200) stress adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Hasilnya, stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan, yang akhirnya mengganggu pelaksanaan tugas-tugasnya berarti mengganggu prestasi kerjanya. Biasanya stres semakin kuat apabila menghadapi masalah yang datangnya bertubi-tubi.

Hal ini merupakan indikasi bahwa begitu banyak stres yang dialami para pekerja, tidak seharusnya terjadi dan dapat dicegah. Pengendalian terhadap stress yang disfungsi akan dapat membantu organisasi agar berjalan lebih efektif. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan karakteristik yang berlaku pada dirinya. Masalah kepuasan kerja penting sekali untuk diperhatikan, karena kepuasan yang tinggi akan menciptakan suasana kerja yang menyenangkan dan akan mendorong karyawan untuk berprestasi.

Suasana kerja yang tidak nyaman seperti beban kerja yang berlebih secara psikologis akan

menimbulkan stress dilingkungan kerja. Karyawan 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 kurangnya kepuasan kerja yang dirasakan pegawai diakibatkan karena adanya tekanan – tekanan dari atasan (Stres Kerja) dimana juga menimbulkan kualitas kerja yang menurun. Namun disisi lain yang terjadi pengembangan pegawai sering kurang mendapat perhatian. Adanya kendala mengenai seringnya terjadi stres kerja menyebabkan kualitas kerja cenderung belum dapat diwujudkan. Kualitas kerja pegawai masih kurang terlihat dari segi ketepatan dan kecepatan serta hasil kerja yang dilaksanakan belum sesuai dengan apa yang diharapkan.

Dari fenomena dan uraian diatas, peneliti merasa tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul : **“Pengaruh Stres Kerja Dan Kualitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Polisi Polresta Padang (Studi Kasus Polisi Berpangkat Bintara)”**.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja polisi Polresta Padang ?
2. Apakah kualitas kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja polisi Polresta Padang ?
3. Apakah stres kerja dan kualitas kerja berpengaruh terhadap

kepuasan kerja polisi Polresta Padang ?

1.3 Tujuan Penelitian

Bertolak dari latar belakang dan rumusan masalah di atas maka yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja polisi Polresta Padang.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kualitas kerja terhadap kepuasan kerja polisi Polresta Padang.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh stres kerja dan kualitas kerja terhadap kepuasan kerja polisi Polresta Padang.

III. HIPOTESIS

Dari gambaran permasalahan yang dikembangkan, maka penulis merumuskan hipotesis yaitu :

1. Diduga Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja polisi Polresta Padang.
2. Diduga Kualitas Kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja polisi Polresta Padang.
3. Diduga Stres kerja dan kualitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja polisi Polresta Padang.

IV. METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Metodologi Penelitian

Jenis metodologi penelitian yang akan digunakan adalah metodologi penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah metode ilmiah untuk mendapatkan data yang valid dengan tujuan dapat menemukan, membuktikan, dan mengembangkan suatu pengetahuan sehingga pada gilirannya dapat digunakan untuk memahami, memecahkan, dan mengantisipasi masalah dalam bidang tertentu.

3.2 Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel	Defenisi Operasional	Indikator	Alat Ukur	
			Pernyataan	Rentang Nilai
Stres Kerja (X1)	Menurut Robbins (2003 : 793), bahwa stress kerja adalah kondisi dinamik yang didalamnya individu menghadapi peluang, kendala, tuntutan yang terkait dengan apa yang sangat diinginkannya dan yang hasilnya dipersepsikannya	Menurut Cooper (Margiati, 2005; 134), indikator stres kerja adalah : a. Saya merasa resah, ada persaingan tidak sehat antara rekan kerja b. Beban kerja di kantor dapat berpengaruh secara mental. c. Hubungan antar pegawai kurang baik karena kurangnya berkomunikasi. d. Kesempatan pengembangan karier terhambat karena beban	Skala Likert a. Sangat Setuju b. Setuju c. Kurang Setuju d. Tidak Setuju e. Sangat Tidak Setuju	5 4 3 2 1

	sebagai tidak pasti tetapi penting.	kerja yang tinggi e. Lingkungan kerja yang kurang mendukung/kondusif membuat pekerjaan tidak selesai		
Kualitas Kerja (X2)	Menurut Flippo (1995:28) kualitas kerja adalah 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 perusahaan dengan baik dan berdaya guna.	a. Bekerja sesuai dengan prosedur kerja b. Mampu bersikap loyal dan disiplin dalam bekerja baik secara individu maupun tim c. Menguasai perkembangan teknologi d. Mempunyai semangat dan dedikasi yang tinggi e. Dapat bekerja dengan cekatan, cepat dan tepat.	Skala Likert a. Sangat Setuju b. Setuju c. Kurang Setuju d. Tidak Setuju e. Sangat Tidak	5 4 3 2 1
Kepuasan Kerja (Y)	Siagian (2003:295) juga menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang yang bersifat positif maupun bersifat negatif tentang pekerjaannya.	Indikator kepuasan kerja (Robbins, 2006) adalah: a. Pekerjaan saya cukup merasa menarik sehingga saya tidak bosan b. Saya merasa ruang tempat kerja saya sangat nyaman c. Pada dasarnya saya antusias dengan pekerjaan saya d. Pekerjaan saya memberi peluang berkembang dan menggunakan berbagai keahlian yang saya miliki e. Penghargaan berupa promosi di unit kerja telah sesuai dengan prestasi pegawai	Skala Likert a. Sangat Setuju b. Setuju c. Kurang Setuju d. Tidak Setuju e. Sangat Tidak	5 4 3 2 1

3.3 Populasi dan Sampel Penelitian

3.3.1 Populasi Penelitian

Menurut Sugiyono (2002:57) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang menjadi kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Dari

kutipan di atas dapat dijelaskan secara umum populasi merupakan sekumpulan orang, peristiwa atau sesuatu yang menarik perhatian peneliti untuk diteliti.

Yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah semua polisi yang berpangkat Bintara pada

lingkungan Polresta Padang yaitu berjumlah 484 orang.

3.3.2 Sampel Penelitian

Sampel adalah sebagai bagian dari populasi, yang terdiri dari beberapa anggota yang dipilih dari elemen populasi (Sugiyono, 1999). Pengambilan sample dilakukan dengan metode *Propotional Stratified Random Sampling*. Jumlah sampel dengan menggunakan rumus slovin (Umar, 2007:78) adalah sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Di mana: n = ukuran sample

N = ukuran populasi

e = persen kelonggaran ketidak telitian karena kesalahan pengambilan sample yang masih ditolerir (5% - 10%).

Sehingga sampel yang digunakan :

$$n = \frac{484}{1 + 484(10\%)^2}$$

= 82,88 dibulatkan menjadi 83orang
n = 83responden

Maka jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 83 orang yang dijadikan sebagai responden.

3.4 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan beberapa teknik analisa statistik melalui pemanfaatan Statistical Package for Social Science (SPSS) versi 15.0 for Windows antara lain adalah :

4.4.1 Statistik Deskriptif

Statistik Deskriptif adalah metode statistik yang digunakan untuk menggambarkan atau mendeskripsikan data yang telah dikumpulkan menjadi sebuah informasi (kuncoro, 2003 : 172). Analisis statistik deskriptif digunakan mendeskripsikan profil responden, nilai rata – rata variable serta distribusi frekuensi jawaban responden terhadap masing – masing pertanyaan pada variable penelitian.

4.4.2 Uji Validitas

Suatu skala pengukuran disebut valid bila ia melakukan apa yang seharusnya dilakukan dan mengukur apa yang seharusnya diukur (Kuncoro, 2003 ; Sekaran, 2003). Untuk mengetahui apakah pertanyaan – pertanyaan valid atau tidak, maka digunakan *bivariate correlation* yaitu mengkorelasikan masing – masing item pertanyaan terhadap total item pertanyaan (*corrected item total correlation* > 0,30), (Ghozali, 2005). Apabila item pertanyaan berkorelasi signifikan dengan total item (*Corrected Item Total Correlation*) pertanyaan maka item tersebut dinyatakan valid, dan sebaliknya.

4.4.3 Uji Reliabilitas

Sedangkan uji realibilitas dimaksudkan untuk mengetahui keandalan dari jawaban terhadap pernyataan. Untuk mengukur reliabilitas dari suatu instrumen menggunakan Alpha Cronmbach yang didasarkan pada rerata korelasi butir data instrumen pengukuran. Menurut Malhotra (1993) suatu instrumen dikatakan andal apabila nilai alpha lebih b esar atau sama dengan 0,6. Suatu alat ukur dikatakan reliabel apabila mempunyai hasil yang

konsisten bila digunakan berkali-kali pada waktu yang berbeda (Supranto;1997).

4.4.4 Analisa Korelasi

Analisa korelasi adalah suatu teknik statistik yang digunakan untuk mengukur hubungan antara dua variabel menurut Widyono (1999;51). Adapun tujuan melakukan analisis korelasi dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui keeratan atau hubungan antara variabel.

Analisa ini digunakan untuk melihat hubungan kedua variabel diatas, menurut Sugiono (2003 ; 182) adalah :

$$r = \sqrt{\frac{b_1 \Sigma x_1 y + b_2 \Sigma x_2 y}{\Sigma y^2}}$$

Dimana :

X_1 = Stres Kerja

X_2 = Kualitas Kerja

Y = Kepuasan Kerja

r = Koefisien Korelasi

Untuk menentukan kuat / lemahnya korelasi tersebut digunakan criteria sebagai berikut :

Jika $\pm 0,01 \leq r < \pm 0,25$ korelasi dinyatakan sangat lemah

Jika $\pm 0,25 \leq r < \pm 0,50$ korelasi dinyatakan lemah

Jika $\pm 0,50 \leq r < \pm 0,75$ korelasi dinyatakan kuat

Jika $\pm 0,75 \leq r < \pm 0,99$ korelasi dinyatakan sangat kuat

4.4.5 Analisa Regresi Linear Berganda

Analisis regresi berganda adalah suatu teknik statistik yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh beberapa variabel bebas terhadap variabel terikat (Kuncoro, 2003).

Oleh karena itu, tujuan menggunakan analisa regresi berganda dalam penelitian ini adalah

untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel stres kerja dan konflik terhadap kepuasan kerja. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan konflik terhadap kepuasan kerja digunakan rumus sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Dimana :

$$b_1 = \frac{(\Sigma x_2^2)(\Sigma x_1 y) - (\Sigma x_1 x_2)(\Sigma x_2 y)}{(\Sigma x_1^2)(\Sigma x_2^2) - (\Sigma x_1 x_2)^2}$$

$$b_2 = \frac{(\Sigma x_3^2)(\Sigma x_2 y) - (\Sigma x_1 x_2)(\Sigma x_3 y)}{(\Sigma x_2^2)(\Sigma x_3^2) - (\Sigma x_1 x_2)^2}$$

$$\bar{y} = \frac{\Sigma Y}{n}$$

$$\bar{X}_1 = \frac{\Sigma X_1}{n}$$

$$\bar{X}_2 = \frac{\Sigma X_2}{n}$$

Keterangan :

Y = Kepuasan Kerja

X_1 = Stres Kerja

X_2 = Kualitas Kerja

a = Konstanta

b_1, b_2 = Koefisien Regresi

4.4.6 Pengujian Hipotesis

Setelah data dianalisis maka langkah selanjutnya adalah melakukan pengujian hipotesis, yang dapat dirinci sebagai berikut :

1. Untuk pengujian hipotesis secara terpisah digunakan uji t (t-test) (Rangkuti, 2005 ; 63)

$$t_o = \frac{b_i}{Sb_i}$$

dimana :

t_o = koefisien nilai test

b_i = koefisien regresi

Sb_i = standar error/kesalahan koefisien regresi

Jika tingkat signifikansinya $< 0,05$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak, berarti dapat disimpulkan stress

kerja dan kualitas kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Sebaliknya jika tingkat signifikansinya > 0,05 maka H₀ diterima dan H_a ditolak, dapat disimpulkan stress kerja dan kualitas kerja memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap kepuasan kerja.

2. untuk pengujian hipotesis secara keseluruhan digunakan uji F (F-test) (Riduwan, 2008 ; 139).

$$F \text{ hitung} = \frac{\frac{R^2}{k}}{1 - \frac{R^2}{n} - k - 1}$$

dimana :

k = jumlah variable independen

n = banyaknya sampel

R² = Koefisien determinasi/regresi

Jika tingkat signifikansinya < 0,05 maka H_a diterima dan H₀ ditolak.

Jika tingkat signifikansinya > 0,05 maka H₀ diterima dan H_a ditolak.

Analisis statistik yang digunakan dalam penelitian ini yaitu regresi linier berganda. Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel – variabel bebas (*independent*) yaitu stress kerja dan kualitas kerja terhadap variabel terikat (*dependent*) yaitu kepuasan kerja. Besarnya pengaruh variabel – variabel bebas (stress kerja dan kualitas) dengan variabel terikat (kepuasan kerja) secara bersama – sama dapat dihitung melalui suatu persamaan regresi berganda. Berdasarkan perhitungan melalui komputer dengan menggunakan program SPSS diperoleh hasil regresi sebagai berikut:

IV. HASIL PEMBAHASAN

4.1 Analisis Regresi Berganda

TABEL 4.1
Analisis Regresi Linear Berganda

		Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	6.750	2.726		2.476	.015		
	Stres Kerja	.659	.061	.758	10.779	.000	.727	1.376
	Kualitas Kerja	.147	.070	.147	2.093	.040	.727	1.376

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Data Diolah, 2012

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda yang diringkas pada tabel diatas, maka berikut ini

dikemukakan persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 6,750 + 0,659X_1 + 0,147X_2$$

Dari persamaan diatas, dapat diketahui bahwa variabel bebas variabel X_1 (stres kerja) dengan nilai koefisien 0,659 berpengaruh. Kemudian variabel lainyang berpengaruh adalah varibel X_2 (kualitas kerja) dengan koefisien 0,147. Dari persamaan tersebut dapat dilihat bahwa variabel stres kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Sedangkan variabel kualitas kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dimana persamaan regresi dua prediktor β_1 dan β_2 bertanda positif, maka dapat diartikan bahwa satu satuan skor kepuasan kerja akan dipengaruhi oleh stres kerja sebesar 0,659 dan kualitas kerja sebesar 0,147 oleh pada konstanta 6,750. Dengan kata lain, makna dari persamaan diatas adalah:

1. Koefisien konstanta $a = 6,750$ yang berarti bahwa stres kerja dan kualitas kerja maka kepuasan kerja sebesar 6,750
2. Koefisien regresi X_1 sebesar 0,659 menyatakan bahwa setiap penambahan satu satuan, maka

stres kerjaakan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 6,750.

3. Koefisien regresi X_2 sebesar 0,147 menyatakan bahwa setiap penambahan satu satuan, maka kualitas kerjaakan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 6,750.

4.2 Uji t (t-test)

Uji t (t-test) ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh secara parsial (individu) variabel – variabel bebas (stres kerja dan kualitas) terhadap variabel terikat (kepuasan kerja) atau menguji signifikansi konstanta dan variabel terikat. Hasil perhitungan uji t dapat dilihat pada tabel berikut ini:

TABEL 4.2
Hasil Perhitungan Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	6.750	2.726		2.476	.015		
	Stres Kerja	.659	.061	.758	10.779	.000	.727	1.376
	Kualitas Kerja	.147	.070	.147	2.093	.040	.727	1.376

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Data Diolah, 2012

1. Pengujian hipotesis pertama (H_1)
Dari tabel 4.13 nilai t_{hitung} untuk variabel stres kerja adalah 10,779 dengan probabilitas signifikansi sebesar 0,000.

Probabilitas signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05. Dengan $df = 83 - 2 = 81$ diperoleh t_{tabel} sebesar 1,66. Dari hasil diatas dapat dilihat bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka variabel stres kerja

berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis (Ha) yang berbunyi “stres kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) di Polresta Padang” diterima, maka dengan demikian hipotesis pertama (H1) diterima.

2. Pengujian hipotesis kedua (H2)

Dari tabel 4.13 nilai t_{hitung} untuk variabel konflik adalah 2,093 dengan probabilitas signifikansi sebesar 0,040. Probabilitas signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05. Dengan $df=83-2=81$ diperoleh t_{tabel} sebesar 1,66. Dari hasil diatas dapat dilihat bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka variabel kualitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, dapat disimpulkan bahwa hipotesis kerja (Ha) yang berbunyi “kualitas kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) di Polresta Padang” diterima, maka dengan demikian hipotesis kedua (H2) dapat diterima.

4.3 Uji Simultan (Uji F)

Uji F (kelayakan model) dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh variabel – variabel bebas (stres kerja dan kualitas kerja) secara simultan (bersama – sama) terhadap variabel tak bebas (kepuasan kerja). Hasil perhitungan uji F dapat dilihat pada tabel berikut ini:

TABEL 4.3
Tabel Perhitungan Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1233.683	2	616.841	99.133	.000 ^a
	Residual	497.787	80	6.222		
	Total	1731.470	82			

a. Predictors: (Constant), Kualitas Kerja , Stres Kerja

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Data Diolah, 2012

Dari uji ANOVA didapat nilai F_{hitung} sebesar 99,133 dengan probabilitas signifikansi 0,000. Probabilitas signifikansi tersebut

lebih kecil dari 0,05. Dengan $df = 83 - 2 - 1 = 80$ diperoleh F_{tabel} sebesar 3,96. Dari hasil diatas dapat dilihat bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka variabel

stres kerja dan kualitas kerja secara bersama – sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga (Ha) yang berbunyi “Stres Kerja (X_1) dan Kualitas Kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja (Y) di Polresta Padang” diterima, maka dengan hipotesis ketiga (H3) dapat diterima.

4.4 Pengujian koefisien determinasi (R^2)

Dari hasil perhitungan, menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi berganda (R) adalah sebesar 0,844, artinya angka tersebut menunjukkan hubungan antara variabel dependent yaitu kepuasan kerja dengan variabel independent yaitu stres kerja dan kualitas kerja adalah sangat kuat dan positif sedangkan hasil perhitungan nilai koefisien determinasi (R^2) dapat dilihat pada tabel berikut ini:

TABEL 4.16
Hasil Perhitungan Nilai Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.844 ^a	.713	.705	2.494	1.725

a. Predictors: (Constant), Kualitas Kerja , Stres Kerja

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Data Diolah, 2012.

Berdasarkan hasil perhitungan estimasi regresi, diperoleh nilai koefisien determinasi yang disesuaikan (adjusted R^2) adalah 0,705 artinya 70,5 persen variasi dari semua variabel bebas (stres kerja dan kualitas kerja) dapat menerangkan variabel tak bebas (kepuasan kerja), sedangkan sisanya sebesar 29,5 persen diterangkan oleh variabel lain yang tidak diajukan dalam dalam penelitian ini. Hal ini menjadi salah satu keterbatasan peneliti streskerja dan kualitas kerja yang mempengaruhi kepuasan kerja.

V. PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini melakukan pengujian terhadap pengaruh stres kerja dan kualitas kerja terhadap kepuasan kerja. Dari pengujian regresi berganda dengan menggunakan SPSS, dapat disimpulkan bahwa:

1. Stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja sebesar 0,659. Hal ini menunjukkan bahwa tidak adanya stres kerja anggota kepolisian pada suatu organisasi dapat meningkatkan kepuasan kerja yang diharapkan.
2. Kualitas kerja berpengaruh terhadap kualitas kerja sebesar 0,147. Hal ini menunjukkan

bahwa dengan kualitas kerja anggota kepolisian sesuai dengan kemampuannya di Polresta Padang secara otomatis dapat meningkatkan kepuasan kerja dalam mencapai tujuan organisasi.

3. Koefisien determinasi sebesar 0,713 menunjukkan hubungan yang kuat antara variabel bebas dengan variabel terikat, dimana nilai koefisien determinan = 71,3%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel stres kerja dan kualitas kerja dapat menjelaskan kepuasan kerja anggota kepolisian sebesar 71,3%, sedangkan sisanya sebesar 28,7% adalah dapat dijelaskan oleh variabel bebas lain yang tidak diikut sertakan dalam penelitian ini.

5.2 Saran – Saran

Hasil penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat kepada pihak Polresta Padang dengan saran dari hasil penelitian ini dapat disampaikan sebagai berikut :

1. Perlu mengurangi stres kerja yang dialami oleh anggota kepolisian yang berpangkat bintara di Polresta Padang agar mrendapat hasil yang optimal dan mencapai target.
2. Perlu meningkatkan kualitas kerja anggota kepolisian yang berpangkat bintara pada Polresta Padang, agar mencapai tujuan organisasi dan bisa melayani masyarakat. meningkatkan kualitas kerja anggota kepolisian dengan cara memberikan pelatihan – pelatihan.
3. Perlu dilakukan penelitian lanjutan dengan menggunakan variabel bebas lainnya untuk menjelaskan kepuasan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, Pandji dan Sri Suyati, 1995, *Perilaku Keorganisasian*, Penerbit PT. Dunia Pustaka Jaya, Jakarta.
- Arikunto, Suharsimi. 2002, *Manajemen Penelitian*, Penerbit PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- As'ad, M. 2003. *Psikologi Ekonomi : Seri Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta, Cetakan kedua, Penerbit Liberty, yogyakarta.
- Cascio, Wayne F. 2003. *Managing Human Resources*. Colorado: Mc Graw –Hill.
- Davis, Keith, 2002, *Fundamental Organization Behavior*, Diterjemahkan Agus Dharma, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Davis, Keith dan Newstrom, 2000, *Perilaku Dalam Organisasi*, Edisi ketujuh, Penerbit. Erlangga, Jakarta.
- Flippo, Edwin B, 1995, *Manajemen Personalialia*, Edisi VI, PT. Erlangga, Jakarta.
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalialia & Sumberdaya Manusia* Cetakan ke-15, Yogyakarta : BPFY-Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.
- , 2007, *Manajemen Sumber daya*

- Manusia, cetakan kesepuluh, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Istijanto. 2006. Riset Sumber Daya Manusia. Penerbit PT Gramedia Pustaka Utama. Cetakan kedua. Juli 2006. IKAPI Jakarta, 2005.
- Khairul. (2008). Pengaruh Konflik Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Pemberdayaan Masyarakat Kabupaten Solok. Sekolah Tinggi Ilmu ekonomi (STIE) KBP Padang.
- Luthans, Fred. 2006. Perilaku Organisasi, (Alih Bahasa V.A Yuwono, dkk), Edisi Bahasa Indonesia, Yogyakarta: ANDI.
- Malhotra, K. Naresh. 1990. Riset Pemasaran Pendekatan Terapan Edisi Keempat Jilid I & II. PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Mangkunegara, A.A. Prabu, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Penerbit Rosda Karya, Bandung.
- Matutina, 2001. *Manajemen Sumber daya Manusia*, cetakan kedua, Gramedia Widia Sarana Indonesia, Jakarta.
- Nugroho. (2007). Pengaruh Konflik dan Stres terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Kebumen
- Riorini, Sri vandayuli, "Quality Performance dan Komitmen Organisasi", Jurnal Media Riset Bisnis dan Manajemen. Volume 4, Nomor 3, 2004, hal 253-274
- Rivai Veithzal, 2008, *Performance Appraisal*, Edisi Kedua, Penerbit PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Robbins, Stephen P. 1996, *Prilaku Organisasi*, Edisi Kesembilan, Jilid Pertama, Penerbit Prenhallindo, Jakarta
- Robbins, Stephen. P. 2006. Perilaku Organisasi (alih bahasa Drs. Benjamin Molan), Edisi Bahasa Indonesia, Klaten: PT INT AN SEJATI.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2008. Perilaku Organisasi Edisi ke-12, jakarta: Salemba Empat.
- Siagian, Sondang P. 2003, *Manajemen Sumber daya Manusia*, Cetakan Kesepuluh, Penerbit PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Simamora, Hendry. 1995, *Manajemen Sumber Daya manusia*, Edisi Kesatu, Cetakan Pertama. Badan Penerbit STIE – Yogyakarta.
- Sugiyono. 2007, *Statistika untuk Penelitian*, Cetakan Keenam, Penerbit Alfabeta Bandung.
- Susanto dan M. Wayuddi. (2006). Pengaruh Stres, Konflik dan Hukuman Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Kantor Pelayanan Bea dan

Cukai Tipe A3 Samarinda
Kalimantan Timur.

Sekaran, U. (1970). *Research
Methods for Business*. USA:
John Wiley Inc

Willson and Heyyel. 1987. *Hand
Book Of Modern Office
Management
andAdministration Service*. Mc
Graw Hill Inc. New Jersey.

Wungu &
Brotoharjo.2003.*Tingkatkan
Kinerja Perusahaan Anda
Dengan MeritSistem*.Jakarta:
Raja Grafindo Pustaka.

Yuwono. 2006. *Prilaku Organsasi*.
Gramedia Pustaka Utama.
Jakarta.