

PENGARUH KONFLIK PERAN GANDA, STRESSOR PEKERJAAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA POLISI SATUAN RESEKSE DAN KRIMINAL POLRES MERANGIN

Krisna Putra Octodi¹⁾, Almasdi²⁾

^{1,2)}Institut Teknologi Dan Bisnis Haji Agus Salim Bukittinggi

E-mail: krisnaputraoctodi1993@gmail.com¹⁾

ABSTRACT

Purpose: This study aims to examine the effect of (1) dual role conflict, Job stressors on police and The work environment on the job satisfaction of the police of the Merangin Police and Criminal Investigation Unit.

Design/methodology/approach: The population in this study were all 32 police officers from the Merangin Police and Criminal Investigation Unit. And the technique of determining the number of samples taken as respondents with this sampling technique using the total sampling technique (whole sample). The reason for taking total sampling is because according to the total population is less than 100, the entire population is used as a research sample .

Findings: The results of this study indicate that (1) dual role conflict has a negative effect on police job satisfaction at the Bukittinggi Police. (2) Job stressors have a negative effect on job satisfaction of the police of the Merangin Police and Criminal Investigation Unit. (3) The work environment has a positive influence on the job satisfaction of the Merangin Police Criminal and Investigation Unit. (4) Multiple role conflicts, stressors and the work environment together have a significant effect on police job satisfaction at the Merangin Police and Criminal Investigation Units.

Research implications: The results of this study are expected that by having high job satisfaction, the police can provide maximum service to the community, especially in the Merangin Police Criminal and Investigation Unit.

Keywords: Multiple Role Conflict; Stressor; Work Environment

ABSTRAK

Tujuan Penelitian: Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh Konflik peran ganda, Stressor pekerjaa dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja polisi Satuan Reserse dan Kriminal Polres Merangin.

Desain/Methodologi/Pendekatan Penelitian: Populasi dalam penelitian ini seluruh polisi Satuan Reserse dan Kriminal Polres Merangin sebanyak 32 orang. Dan teknik Penentuan jumlah sampel yang diambil sebagai responden dengan Teknik dalam pengambilan sampel ini menggunakan teknik total sampling (sampel keseluruhan). Alasan mengambil total sampling karena jumlah populasi yang kurang dari 100 seluruh populasi dijadikan sampel penelitian semuanya.

Hasil Penelitian: Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) Konflik peran ganda memberikan pengaruh yang negatif terhadap kepuasan kerja polisi di Polres Bukittinggi. (2) Stressor pekerjaan memberikan pengaruh yang negatif terhadap kepuasan kerja polisi Satuan Reserse dan Kriminal Polres Merangin. (3) Lingkungan kerja memberikan pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja polisi Satuan Reserse dan Kriminal Polres Merangin. (4) Konflik peran ganda, stressor dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja polisi Satuan Reserse dan Kriminal Polres Merangin.

Implikasi Hasil Penelitian: Hasil penelitian ini diharapkan bahwa dengan memiliki kepuasan kerja yang tinggi, kepolisian dapat memberikan pelayanan yang maksimal kepada masyarakat terutama pada Satuan Reserse dan Kriminal Polres Merangin.

Kata Kunci : Konflik Peran Ganda; Stressor; Lingkungan Kerja.

E-Journal Al-Dzahab
Vol. 3, No. 2
September 2022
Hal. 87-99

p-ISSN: 2808-7631
e-ISSN: 2808-758

PENDAHULUAN

Perubahan globalisasi dan peningkatan ilmu pengetahuan dan teknologi dan maraknya tingkat kejahatan yang sangat cepat mendorong masyarakat untuk semakin kritis dalam hal memilih layanan di kepolisian melindungi masyarakat banyak. Hal ini yang menyebabkan lembaga kepolisian berlomba-lomba untuk meningkatkan mutu dan kualitas kepolisian semaksimal mungkin. Kepolisian bertujuan untuk melindungi dan melayani masyarakat. Dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia keberhasilan instansi kepolisian dalam mencapai tujuan kepolisian tidak terlepas dari peran polisi. Hal yang dapat dilakukan adalah dengan cara meningkatkan proses dalam menjalani pekerjaan di instansi. Dalam usaha meningkatkan kualitas sumber daya kepolisian, polisi merupakan komponen sumber daya manusia yang harus dibina dan dikembangkan secara terus menerus. Potensi sumber daya polisi perlu bertumbuh dan berkembang agar dapat melakukan tugasnya secara profesional. Pelatihan untuk polisi mengenai sistem kepolisian terbaru berguna untuk meningkatkan mutu dan kualitas kepolisian dalam melayani masyarakat agar tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai. Selain itu, polisi-polisi dapat terus belajar menyesuaikan diri dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.

Polisi sebagai salah satu sumber daya manusia di instansi menjadi salah satu faktor yang utama dan menjadi penggerak roda suatu organisasi instansi dalam mencapai dan mewujudkan tujuan serta sasaran yang telah ditetapkan. Polisi merupakan elemen kunci dalam sistem organisasi, khususnya di kepolisian. Hal ini disebabkan karena polisi merupakan titik sentral dalam pembaharuan dan peningkatan mutu pelayanan di kepolisian. Untuk mencapai hal ini polisi-polisi perlu merasakan kepuasan dalam bekerja. Dengan tercapainya kepuasan dalam bekerja polisi dapat menjalankan tugasnya secara maksimal. Polisi memberikan kontribusi kepada instansi berupa kemampuan, keahlian dan keterampilan yang dimiliki, sedangkan lembaga kepolisian diharapkan memberikan imbalan sehingga memberikan kepuasan. Perasaan puas polisi terhadap pekerjaannya sering disebut dengan kepuasan kerja (Simamora, 2012).

Secara umum, kepuasan kerja merupakan suatu ungkapan emosional yang bersifat positif atau menyenangkan sebagai hasil dari penilaian terhadap suatu pekerjaan atau pengalaman kerja. Kepuasan kerja merupakan sikap umum seorang polisi terhadap pekerjaannya (S. P. Robbins, 2016). Menurut Mathis dan Jackson mengemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan pernyataan emosional yang positif yang merupakan hasil evaluasi dari pengalaman kerja (Sedarmayanti, 2019).

Polisi dituntut untuk bekerja dengan memberikan pelayanan yang maksimal kepada masyarakat yang membutuhkan. Hal tersebut dapat terjadi bila polisi memiliki kepuasan kerja yang tinggi. Kepuasan kerja polisi yang tinggi akan mampu meningkatkan kemampuan polisi dalam mengimplementasikan kegiatan pelayanan dan hal tersebut menjadi tolak ukur bagi polisi untuk keberhasilan pelayan yang baik. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan memiliki sikap antusias terhadap pekerjaannya, sebaliknya seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya memiliki sikap yang kurang antusias terhadap pekerjaannya. Seorang polisi yang mempunyai kepuasan kerja akan menunjukkan sikap positif dan menyenangkan terhadap pekerjaannya. Sikap positif itu dapat berupa kesediaan untuk

menerima nilai-nilai yang dianut organisasi tempat dia bekerja. Kepuasan kerja dipengaruhi oleh banyak faktor.

Berdasarkan survey awal yang dilakukan peneliti secara rata-rata polisi tidak setuju dengan jawaban dari pertanyaan yang diajukan oleh peneliti sebesar 62,5% merasa tidak puas dalam bekerja dan yang menjawab puas secara rata-rata hanya sebesar 37,5%.

METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh polisi Satuan Reserse dan Kriminal Polres Merangin yang berjumlah 32 orang. Teknik dalam pengambilan sampel ini menggunakan teknik *total sampling* (sampel keseluruhan), *total sampling* adalah teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi (Sugiyono, 2013). Alasan mengambil *total sampling* karena menurut Sugiyono, (2013) jumlah populasi yang kurang dari 100 seluruh populasi dijadikan sampel penelitian semuanya. Jadi sampel dalam penelitian ini sebanyak 32 orang.

Adapun defenisi dari masing-masing variabel penelitian ini, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.
Defenisi Operasional Penelitian

Variabel / Defenisi	Indikator	Skala
Kepuasan Kerja (Y) adalah eadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan di mana para Polisi memandang pekerjaannya jawab yang diberikannya (Sunyoto, 2015)	1. Pekerjaan itusendiri 2. Gaji 3. Promosi 4. Pengawasan 5. Rekan kerja 6. Kondisi kerja (Sutrisno, 2016)	Likert
Konflik Peran Ganda (X₁) adalah suatu kejadian sehari-hari dari dua atau lebih peran di mana pemenuhan salah satu peran dapat menghasilkan kesulitan pemenuhan peran yang lain (Azwar, 2019)	1. <i>Time-based conflict</i> 2. <i>Strain-based conflict</i> 3. <i>Behavior-based conflict</i> (Wibowo, 2017)	Likert
Stressor Kerja (X₂) adalah Kondisi-kondisi yang cenderung menyebabkan stres disebut stressor. Sumber stres yang dapat mempengaruhi kinerja yang terkait dengan faktor organisasi (S. P. dan M. C. Robbins, 2015)	1. Tuntutan tugas 2. Tuntutan peran 3. Tuntutan Pribadi (S. P. dan M. C. Robbins, 2015)	Likert

<p>Lingkungan kerja (X3) adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, music penerangan, dan lain-lain (Coper, 2010)</p>	<p>1. Hubungan dengan rekan kerja 2. Suasana Kerja 3. Fasilitas Kerja (Coper, 2010)</p>	<p>Likert</p>
--	--	---------------

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda. Analisis regresi linear berganda bertujuan untuk mengetahui hubungan kausal antara variabel yang mempengaruhi dengan variabel yang dipengaruhi. Dengan model persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Dimana:

- Y = Kepuasan Kerja
- a = Konstanta Intersep
- X₁ = Konflik Peran Ganda
- X₂ = Stressor Kerja
- X₃ = Lingkungan Kerja
- b₁, b₂, = Koefisien Regresi
- e = Error Term

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Karakteristik dari responden yang diteliti terdiri dari jenis kelamin, usia, pendidikan dan masa kerja.

Tabel 2.
Profil Responden

Karakteristik	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)
Usia		
31 - 34 tahun	7	22
35 – 39 tahun	11	34
40 – 44 tahun	6	19
45 – 50 tahun	4	13
51 – 54 tahun	3	9
56 – 60 tahun	1	3
Pendidikan Terakhir		
SMA	17	53
D3	0	0
S1	12	38
S2	3	9

Masa Kerja		
< 10 Tahun	14	44
11 - 20 Tahun	13	41
21 - 30 Tahun	5	16
31 - 40 Tahun	0	0

Sumber: Data diolah, 2022.

Berdasarkan hasil pengolahan data yang telah dilakukan diperoleh ringkasan hasil sebagai berikut:

Tabel 3.
Ringkasan Hasil

No	Pernyataan	Mean	TCR	Keterangan
1	Kepuasan Kerja (Y)	4,52	90,36	Sangat Baik
2	Konflik Peran Ganda (X1)	4,48	89,58	Tinggi
3	Stressor Pekerjaan(X2)	4,44	88,85	Tinggi
4	Lingkungan Kerja (X3)	4,42	88,30	Baik

Sumber: Data diolah, 2022

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas ini digunakan penulis guna menguji normalitas model regresi. Pengujian dilakukan dengan menggunakan metode *kolmogorov-smirnovtest* terhadap setiap variabel. Model regresi berdistribusi normal apabila nilai *sign kolmogorov-smirnov* masing-masing variabel lebih besar dari $\alpha = 0,05$. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel 4.13.

Dari Tabel 4 yang merupakan uji normalitas, dapat dilihat bahwa dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil nilai sig variabel kepuasan kerja (Y) adalah $0.214 > 0,05$ Variabel konflik peran ganda (X1) adalah $0.128 > 0,05$; variabel stressor pekerjaan (X2) adalah $0.398 > 0,05$; variabel lingkungan kerja (X3) adalah $0.090 > 0,05$. Jadi disimpulkan bahwa untuk variabel kepuasan kerja, konflik peran ganda, stressor pekerjaan dan lingkungan kerja polisi Satuan Reserse dan Kriminal Satuan Reserse dan Kriminal Polres Merangin berdistribusi Normal.

Tabel 4.
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test					
		Kepuasan Kerja	Konflik Peran Ganda	Stressor Pekerjaan	Lingkungan Kerja
N		32	32	32	32
Normal Parameters ^a	Mean	54.0000	26.7294	26.7529	26.3882
	Std. Deviation	2.31969	1.52275	1.69668	2.17723
Most Extreme Differences	Absolute	.171	.159	.157	.135
	Positive	.086	.112	.132	.100
	Negative	-.171	-.159	-.157	-.135
Kolmogorov-Smirnov Z		1.573	1.464	1.448	1.246

Asymp. Sig. (2-tailed)	.214	.128	.398	.090
a. Test distribution is Normal.				

Sumber: Hasil output SPSS, 2022

Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas berguna untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas jika variabel bebas berkorelasi maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasi antar sesama variabel bebas = 0 (Ghozali, 2011). Multikolinieritas dapat dilihat dari *tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Cara mengetahui ada tidaknya penyimpangan uji multikolinieritas adalah dengan melihat nilai Tolerance dan VIF masing-masing variabel independen, jika nilai Tolerance > 0.10 dan nilai VIF < 10 maka data bebas dari gejala multikolinieritas dapat dilihat pada tabel 5.

Berdasarkan uji multikolinieritas pada tabel tersebut terlihat bahwa tidak ada hubungan antara sesama variabel bebas sebab nilai tolerance semua variabel < 1 atau nilai VIF semua variabel < 10 . Jadi model penelitian ini bebas dari masalah multikolinieritas.

Tabel 5.
Hasil Uji Multikolinieritas

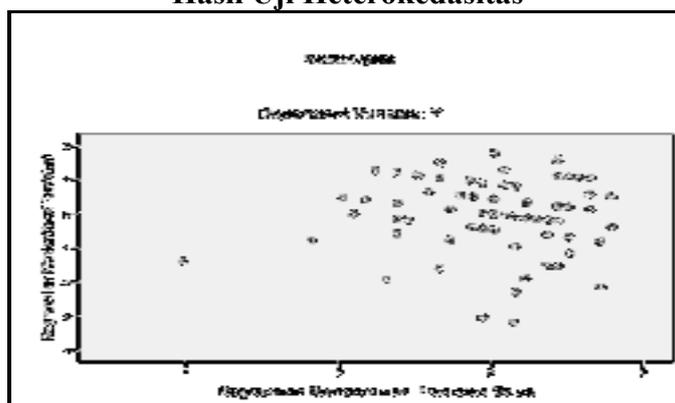
Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Konflik Peran Ganda	.937	1.067
	Stressor Pekerjaan	.971	1.030
	Lingkungan Kerja	.960	1.042
a. Dependent Variable: Y			

Sumber: Hasil output SPSS, 2022

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual atas satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Mendeteksi adanya heteroskedastisitas pada penelitian ini menggunakan uji *Grafik Plott (Scatter Plot)*. Pengujian ini jika tidak terdapat pola yang jelas, seperti titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y maka tidak terdapat heterokedasitas. Adapun hasil pengujian dapat dilihat pada gambar 1.

Gambar 1.
Hasil Uji Heterokedasitas



Pada Gambar 1 terlihat bahwa tidak ada pola yang jelas serta titik-titik tersebut menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan bahwa data dalam penelitian ini tidak terjadi heterokedastisitas.

Uji Hipotesis Penelitian

Analisis Regresi Linear Berganda

Dalam pengujian hipotesis penelitian ini, digunakan uji regresi linear berganda, yang bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh beberapa variabel bebas terhadap variabel terikat. Analisis regresi berganda dilakukan dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} dan nilai sig dengan $\alpha = 0,05$. Secara rinci hasil pengujian regresi berganda dapat dilihat pada Tabel 6.

Berdasarkan Tabel 6 dapat dianalisis model estimasi sebagai berikut:

$$Y = 41.766 - 0.177 (X_1) - 0.231 (X_2) + 0.151 (X_3)$$

Berdasarkan persamaan di atas dapat dijelaskan bahwa:

- Dari persamaan di atas dapat dilihat bahwa terdapat nilai konstanta sebesar 41.766 yang berarti bahwa jika konflik peran ganda, stressor pekerjaan, lingkungan kerja adalah nol, maka nilai variabel kepuasan kerja berada pada 41.766. Hal ini berarti bahwa variabel konflik peran ganda, stressor pekerjaan, lingkungan kerja memberikan kontribusi terhadap peningkatan kepuasan kerja polisi Satuan Reserse dan Kriminal Satuan Reserse dan Kriminal Polres Merangin.

Tabel 6.
Persamaan Regresi Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	41.766	6.025		6.932	.000
	Konflik Peran Ganda (X ₁)	-.177	.039	.051	-4.455	.000

	Stressor Pekerjaan (X ₂)	-.231	.065	.169	-3.541	.002
	Lingkungan Kerja (X ₃)	.151	.035	.142	4.287	.000
a. Dependent Variable: Y						

Sumber: Hasil Output SPSS (tahun 2022)

- b. Nilai koefisien regresi konflik peran ganda bernilai negatif 0.177. Hal ini berarti jika konflik peran ganda turun satu satuan akan mengakibatkan kenaikan kepuasan kerja sebesar 0.177 satuan.
- c. Nilai koefisien regresi stressor pekerjaan bernilai negatif yaitu 0.231. Hal ini berarti bahwa jika stressor pekerjaan turun satu satuan akan mengakibatkan peningkatan kepuasan kerja polisi Satuan Reserse dan Kriminal Satuan Reserse dan Kriminal Polres Merangin sebesar 0.231 satuan.
- d. Nilai koefisien regresi lingkungan kerja bernilai positif yaitu 0.151. Hal ini berarti bahwa jika lingkungan kerja naik satu satuan akan mengakibatkan peningkatan kepuasan kerja polisi Satuan Reserse dan Kriminal Satuan Reserse dan Kriminal Polres Merangin sebesar 0.151 satuan.

Uji Koefisien Regresi (Uji t)

Pengujian Hipotesis 1

Hipotesis pertama yang diajukan, bahwa konflik peran ganda secara parsial berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja polisi Satuan Reserse dan Kriminal Satuan Reserse dan Kriminal Polres Merangin. Berdasarkan hasil analisis dari uji t, diketahui bahwa tingkat signifikansi variabel konflik peran ganda sebesar $0,000 <$ dari nilai signifikansi (0.05). Dengan demikian H₀ ditolak dan H_a diterima. Sehingga hipotesis alternatif yang diajukan dalam penelitian ini diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan negatif antara konflik peran ganda terhadap kepuasan kerja polisi Satuan Reserse dan Kriminal Satuan Reserse dan Kriminal Polres Merangin.

Pengujian Hipotesis 2

Hipotesis kedua yang diajukan, bahwa stressor pekerjaan secara parsial berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja polisi Satuan Reserse dan Kriminal Satuan Reserse dan Kriminal Polres Merangin. Berdasarkan hasil analisis dari uji t, diketahui bahwa tingkat signifikansi variabel stressor pekerjaan sebesar $0,002 <$ dari nilai signifikansi (0.05). Dengan demikian H₀ ditolak dan H_a diterima. Sehingga hipotesis alternatif yang diajukan dalam penelitian ini diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan negatif antara stressor pekerjaan terhadap kepuasan kerja polisi Satuan Reserse dan Kriminal Satuan Reserse dan Kriminal Polres Merangin.

Pengujian Hipotesis 3

Hipotesis ketiga yang diajukan, bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan hasil analisis dari uji t, diketahui bahwa tingkat signifikansi variabel lingkungan kerja sebesar $0,000 <$ dari nilai signifikansi (0.05). Dengan demikian H₀ ditolak dan H_a diterima. Sehingga hipotesis alternatif yang diajukan dalam penelitian ini diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan positif antara lingkungan

kerja terhadap kepuasan kerja Polisi Satuan Reserse dan Kriminal Satuan Reserse dan Kriminal Polres Merangin.

Pengujian Hipotesis 4

Hipotesis keempat yang diajukan, bahwa konflik peran ganda, lingkungan kerja, dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja polisi Satuan Reserse dan Kriminal Satuan Reserse dan Kriminal Polres Merangin. Berdasarkan hasil analisis dari uji F, diketahui bahwa tingkat signifikansi variabel konflik peran ganda, stressor pekerjaan, dan lingkungan kerja sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga hipotesis alternatif yang diajukan dalam penelitian ini diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara konflik peran ganda, stressor pekerjaan, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja polisi Satuan Reserse dan Kriminal Polres Merangin. Sebagaimana dapat dilihat pada tabel 7.

Tabel 7.
Hasil Uji F

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	24.930	3	8.310	3.576	.000 ^a
	Residual	427.070	28	5.272		
	Total	452.000	31			
a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1						
b. Dependent Variable: Y						

Sumber: Hasil Output SPSS (tahun 2022)

Koefisien Determinasi (*Adjusted R Square*)

Koefisien Determinasi bertujuan untuk melihat atau mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen, dimana nilai *R square* digunakan untuk penelitian dengan 2 variabel dan nilai *Adjusted R Square* digunakan untuk penelitian lebih dari 3 variabel. Nilai koefisien determinasi pada penelitian ini diambil dari nilai *Adjusted R Square* yang dapat dilihat pada tabel 4.16.

Berdasarkan hasil analisis *Adjusted R square* adalah 0,641 hal ini berarti 64,1% kepuasan kerja polisi Satuan Reserse dan Kriminal Satuan Reserse dan Kriminal Polres Merangin dipengaruhi oleh variabel independen konflik peran ganda, stressor pekerjaan, lingkungan kerja. Sedangkan sisanya 35,9% dipengaruhi oleh variabel yang lain diluar model.

Tabel 8.
Hasil Uji R Square

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.835 ^a	.697	.641	2.29619
a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1				

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.835 ^a	.697	.641	2.29619
b. Dependent Variable: Y				

Sumber: Hasil Pengolahan data SPSS (Tahun 2022)

Pembahasan

Pembahasan hasil penelitian ditujukan untuk menerangkan dan menginterpretasikan hasil penelitian.

Pengaruh Konflik Peran Ganda terhadap Kepuasan Kerja Polisi Satuan Reserse dan Kriminal Satuan Reserse dan Kriminal Polres Merangin

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa konflik peran ganda memiliki pengaruh yang signifikan negatif terhadap kepuasan kerja polisi Satuan Reserse dan Kriminal Satuan Reserse dan Kriminal Polres Merangin. Hal ini mengindikasikan bahwa konflik peran ganda menentukan kepuasan kerja polisi Satuan Reserse dan Kriminal Satuan Reserse dan Kriminal Polres Merangin. Hal ini berarti semakin tinggi konflik peran ganda polisi Satuan Reserse dan Kriminal Satuan Reserse dan Kriminal Polres Merangin, maka akan menurunkan kepuasan kerja Polisi Satuan Reserse dan Kriminal Satuan Reserse dan Kriminal Polres Merangin.

Dari hasil penelitian ini, terlihat bahwa variabel konflik peran ganda memiliki koefisien -0.177 yang artinya konflik peran ganda memiliki pengaruh yang besar. Hal ini mengindikasikan bahwa konflik peran ganda dapat berperan dalam meningkatkan kepuasan kerja polisi Satuan Reserse dan Kriminal Satuan Reserse dan Kriminal Polres Merangin. Jika ingin meningkatkan kepuasan kerja polisi Satuan Reserse dan Kriminal Satuan Reserse dan Kriminal Polres Merangin, maka harus menurunkan konflik peran ganda polisi Satuan Reserse dan Kriminal Satuan Reserse dan Kriminal Polres Merangin.

Hal ini sejalan dengan pendapat Menurut Sunyoto, (2015), kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan di mana para polisi Satuan Reserse dan Kriminal Satuan Reserse dan Kriminal Polres Merangin memandang pekerjaannya. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini tampak pada sikap positif polisi Satuan Reserse dan Kriminal Satuan Reserse dan Kriminal Polres Merangin terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi dilingkungan kerjanya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Priyatnasari, Nurul.,Indar., (2016) yang menunjukkan bahwa konflik peran ganda berpengaruh dan signifikan pada kepuasan kerja.

Pengaruh Stressor Pekerjaan terhadap Kepuasan Kerja Polisi Satuan Reserse dan Kriminal Satuan Reserse dan Kriminal Polres Merangin

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stressor pekerjaan memiliki pengaruh yang signifikan negatif terhadap kepuasan kerja polisi Satuan Reserse dan Kriminal Satuan Reserse dan Kriminal Polres Merangin. Hal ini mengindikasikan bahwa stressor pekerjaan Polisi Satuan Reserse dan Kriminal Satuan Reserse dan Kriminal Polres Merangin

menentukan kepuasan kerja polisi Satuan Reserse dan Kriminal Satuan Reserse dan Kriminal Polres Merangin. Hal ini berarti semakin tinggi stressor pekerjaan instansi, maka akan menurunkan kepuasan kerja polisi Satuan Reserse dan Kriminal Satuan Reserse dan Kriminal Polres Merangin.

Dari hasil penelitian ini, terlihat bahwa variabel stressor pekerjaan memiliki koefisien -0.231 yang artinya stressor pekerjaan kerja memiliki pengaruh yang paling besar dari variabel lainnya. Hal ini mengindikasikan bahwa stressor pekerjaan yang tinggi dapat menurunkan kepuasan kerja polisi Satuan Reserse dan Kriminal Satuan Reserse dan Kriminal Polres Merangin. Jika ingin meningkatkan kepuasan kerja polisi Satuan Reserse dan Kriminal Satuan Reserse dan Kriminal Polres Merangin, maka harus menurunkan stressor pekerjaan polisi Satuan Reserse dan Kriminal Satuan Reserse dan Kriminal Polres Merangin yang ada instansi.

Hal ini sejalan dengan pendapat Robbins, (2015), Kurangnya dukungan sosial dari rekan-rekan dan hubungan antar pribadi yang buruk dapat menimbulkan stres yang cukup besar. Kondisi kerja yang menyebabkan stres, diperjelas oleh Davis, K, (1996: 198) dapat berasal dari : beban kerja yang berlebihan, tekanan dan desakan waktu, kualitas penyelia yang jelek, iklim politik yang tidak aman, wewenang yang tidak memadai untuk melaksanakan tanggung jawab, konflik dan ketaksaan (ambiguity) peran, perbedaan antara nilai perusahaan dan karyawan. Kesimpulannya penyebab-penyebab stres sebetulnya dibagi menjadi dua yaitu *on the job dan off the job* (Handoko, 2014). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian M. Putri, (2013) yang menunjukkan bahwa stressor pekerjaan berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Polisi Satuan Reserse dan Kriminal Satuan Reserse dan Kriminal Polres Merangin

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan positif terhadap kepuasan kerja polisi Satuan Reserse dan Kriminal Satuan Reserse dan Kriminal Polres Merangin. Hal ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja menentukan kepuasan kerja polisi Satuan Reserse dan Kriminal Satuan Reserse dan Kriminal Polres Merangin. Hal ini berarti semakin bagus dan baik lingkungan kerja Polisi Satuan Reserse dan Kriminal Satuan Reserse dan Kriminal Polres Merangin suatu instansi maka akan meningkatkan kepuasan kerja Polisi Satuan Reserse dan Kriminal Satuan Reserse dan Kriminal Polres Merangin .

Dari hasil penelitian ini, terlihat bahwa variabel lingkungan kerja memiliki koefisien 0.151 yang artinya lingkungan kerja memiliki pengaruh. Hal ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja dapat berperan dalam meningkatkan kepuasan kerja polisi Satuan Reserse dan Kriminal Satuan Reserse dan Kriminal Polres Merangin. Jika ingin meningkatkan kepuasan kerja polisi Satuan Reserse dan Kriminal Satuan Reserse dan Kriminal Polres Merangin, maka harus menciptakan lingkungan kerja yang bagus pada polisi Satuan Reserse dan Kriminal Satuan Reserse dan Kriminal Polres Merangin pada instansi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Suhadi (2016) yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan positif antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Konflik Peran Ganda, Stressor Pekerjaan, Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Polisi Satuan Reserse dan Kriminal Satuan Reserse dan Kriminal Polres Merangin

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa konflik peran ganda, stressor pekerjaan, lingkungan kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja polisi Satuan Reserse dan Kriminal Satuan Reserse dan Kriminal Polres Merangin dengan nilai F uji Anova 0.000 kecil dari 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa konflik peran ganda, stressor pekerjaan, lingkungan kerja menentukan kepuasan kerja polisi Satuan Reserse dan Kriminal Satuan Reserse dan Kriminal Polres Merangin. Hal ini berarti konflik peran ganda, stressor pekerjaan tinggi, dan lingkungan kerja yang tidak bagus, maka akan meningkatkan kepuasan kerja polisi Satuan Reserse dan Kriminal Satuan Reserse dan Kriminal Polres Merangin.

Hal ini sejalan dengan penelitian (Priyatnasari, Nurul.,Indar., 2016), yang menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara konflik peran ganda, stressor pekerjaan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja polisi Satuan Reserse dan Kriminal Satuan Reserse dan Kriminal Polres Merangin.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian dan pembahasan hipotesis yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Konflik peran ganda memberikan pengaruh yang negatif terhadap kepuasan kerja polisi Satuan Reserse dan Kriminal Satuan Reserse dan Kriminal Polres Merangin. Hal ini berarti bahwa kepuasan kerja polisi Satuan Reserse dan Kriminal Satuan Reserse dan Kriminal Polres Merangin akan meningkat jika konflik peran ganda di instansi rendah serta membuat polisi Satuan Reserse dan Kriminal Satuan Reserse dan Kriminal Polres Merangin nyaman dalam bekerja dan dapat meningkatkan kepuasan kerjanya.
2. Stressor pekerjaan memberikan pengaruh yang negatif terhadap kepuasan kerja polisi Satuan Reserse dan Kriminal Satuan Reserse dan Kriminal Polres Merangin. Hal ini berarti bahwa kepuasan kerja polisi Satuan Reserse dan Kriminal Satuan Reserse dan Kriminal Polres Merangin akan meningkat jika stressor pekerjaan rendah, karena stressor pekerjaan dapat menurunkan semangat kerja kepada polisi Satuan Reserse dan Kriminal Satuan Reserse dan Kriminal Polres Merangin dalam melaksanakan pekerjaan. Semakin tinggi stressor pekerjaan seorang Polisi Satuan Reserse dan Kriminal Satuan Reserse dan Kriminal Polres Merangin dalam suatu instansi maka akan menurunkan kepuasan kerjanya dalam melakukan pekerjaannya dalam instansi.
3. Lingkungan kerja memberikan pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja polisi Satuan Reserse dan Kriminal Satuan Reserse dan Kriminal Polres Merangin. Hal ini berarti bahwa kepuasan kerja Polisi Satuan Reserse dan Kriminal Satuan Reserse dan Kriminal Polres Merangin akan meningkat jika lingkungan kerja instansi sangat baik dan bagus, sehingga membuat polisi Satuan Reserse dan Kriminal Satuan Reserse dan Kriminal Polres Merangin menjadi semangat menjalankan pekerjaan dengan baik. Dan lingkungan kerja yang baik akan mendorong tingginya kepuasan kerja.

4. Konflik peran ganda, stressor pekerjaan, berpengaruh negatif dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja polisi Satuan Reserse dan Kriminal Satuan Reserse dan Kriminal Polres Merangin. Dengan angka Uji F ANOVA 0.000 dengan demikian kepuasan kerja polisi Satuan Reserse dan Kriminal Satuan Reserse dan Kriminal Polres Merangin dipengaruhi variabel independen konflik peran ganda, stressor pekerjaan dan lingkungan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Azwar, S. (2019). *Penyusunan Skala Psikologi*. Pustaka Pelajar.
- Coper, L. (2010). *Behavioral Organization*. Pub. Inc.
- McClelland, D. C., & Burnham, D. H. (2013). *Power is The Great Motivator*. Harvard Business Review.
- Muafi, T. M. dan. (2017). Pengaruh Stressor terhadap Kepuasan Pegawai Pemeriksa BPKP Perwakilan Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY). *Jurnal Ilmiah UNTAG Semarang*, 4(2).
- Priyatnasari, Nurul.,Indar., B. (2016). Hubungan Konflik Peran Ganda dengan kepuasan kerja Perawat RSUD Daya Kota Makassar. *Jurnal. Universitas Hasanuddin*, 1(2).
- Putri, M. (2013). Pengaruh Konflik peran, Stressor dan Ligkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai di RS Ibu dan Anak Mutiara Hati Jakarta. *Jurnal Ekonomi Bisnis.*, 16(2).
- Robbins, S. P. (2016). *Perilaku Organisasi*. Gramedia.
- Robbins, S. P. dan M. C. (2015). *Manajemen*. Gramedia.
- Sarmigi, E., Abdallah, Z., & Maryanto. (2021). *Akuntansi Manajemen: Dasar-Dasar Pengukuran Kinerja Manajemen*. Yogyakarta: Deepublish.
- Sedarmayanti. (2019). *Membangun dan Mengembangkan Kepemimpinan serta Meningkatkan Kinerja Untuk Meraih Keberhasilan*. Refika Aditama.
- Simamora, H. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN.
- Sudarmanto. (2011). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2015). *Penelitian Sumber Daya Manusia "Teori, Kuisisioner, Alat Statistik, dan Contoh Riset."* CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
- Wibowo. (2017). *Perilaku Dalam Organisasi*. Rajawali Pers.