

Stres Kerja Anggota Satlantas Polrestabes Semarang Ditinjau dari Kepribadian Multikultural dan Hubungan Interpersonal dengan Rekan Kerja

Desy Caprisa Herlinda Anggraeni¹, Y. Bagus Wismanto², Daniel Purwoko Budi Susetyo³

^{1,2,3}Fakultas Psikologi, Universitas Katolik Soegijapranata Semarang, Indonesia

¹desycaprisa96@gmail.com, ²bagusw@unika.ac.id, ³bsusetyobudi@unika.ac.id

Article History:

Received

2023-01-26

Revised

2023-04-09

Accepted

2023-05-30

Published

2023-06-16

Abstract. The function of the Police that is vulnerable to work stress is the traffic function where the duties of the Traffic Unit include fostering traffic order, law enforcement and traffic order, registration and identification of drivers and motorized vehicles, so researchers want to examine to find out whether there is a relationship between multicultural personality and interpersonal relationships with colleagues with work stress members of the Semarang Traffic Police Traffic Unit. This study used a quantitative method with measuring tools such as the Work Stress Scale, the Multicultural Personality Scale, and the Interpersonal Relations Scale with Colleagues. Study The population of this study were members of the Semarang Police Traffic Unit. The sampling technique for this study used identifiable sampling. The data obtained were then analyzed with multiple linear regression. Based on the results of the analysis, it was found that there is a personality relationship with interpersonal relationships with coworkers and work stress for members of the Semarang Traffic Police Traffic Unit which produces a negative relationship in multicultural personality with work stress. with colleagues with work stress where the higher the interpersonal relationship with coworkers, the lower the work stress, the opposite will result. This means that there is a relationship between multicultural personality and interpersonal relationships with coworkers with work stress members of the Semarang Traffic Police Traffic Unit, and partially there is a very significant negative relationship between multicultural personality and work stress of members of the Semarang Polrestabes Traffic Unit, and interpersonal relationships with colleagues with work stress of members of the Semarang Traffic Police.

Keywords: multicultural personality, interpersonal relationships, work stress

Abstrak.

Fungsi Kepolisian yang rentan terhadap stress kerja adalah fungsi lalu lintas dimana tugas Satlantas meliputi pembinaan ketertiban lalu lintas, penegakan hukum dan ketertiban lalu lintas, regrestrasi dan identifikasi pengemudi dan kendaraan bermotor maka peneliti hendak meneliti untuk mengetahui apakah ada hubungan antara kepribadian multikultural dan hubungan interpersonal dengan rekan kerja dengan stres kerja anggota Satlantas Polrestabes Semarang. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan alat ukur Skala Stres Kerja, Skala Kepribadian Multikultural, dan Skala Hubungan Interpersonal dengan Rekan Kerja. Studi Populasi penelitian ini adalah anggota

Satlantas Polrestabes Semarang. Teknik pengambilan sampel penelitian ini menggunakan *identcental sampling*. Data yang diperoleh kemudian dianalisis dengan regresi linier berganda. Berdasarkan hasil analisis didapatkan adanya hubungan kepribadian dengan hubungan interpersonal dengan rekan kerja dengan stres kerja anggota Satlantas Polrestabes Semarang dimana menghasilkan hubungan negatif dalam kepribadian multikultural dengan stres kerja yang semakin tinggi kepribadian multi kultural maka semakin rendah stres kerja dan akan menghasilkan kebalikannya, jika menghasilkan hubungan negatif interpersonal dengan rekan kerja dengan stres kerja dimana semakin tinggi hubungan interpersonal dengan rekan kerja maka semakin rendah stres kerja maka akan menghasilkan kebalikannya. Hal ini berarti ada hubungan antara kepribadian multikultural dan hubungan interpersonal dengan rekan kerja dengan stres kerja anggota Satlantas Polrestabes Semarang, dan secara parsial ada hubungan negatif yang sangat signifikan antara kepribadian multikultural dengan stres kerja anggota Satlantas Polrestabes Semarang, dan hubungan interpersonal dengan rekan kerja dengan stres kerja anggota Satlantas Polrestabes Semarang.
Kata kunci: *kepribadian multikultural, hubungan interpersonal, stres kerja*)



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

Pendahuluan

Salah satu fungsi kepolisian yang rentan terhadap stres kerja adalah Fungsi lalu lintas. Fungsi lalu lintas meliputi pembinaan ketertiban lalu lintas, penegakan hukum dan ketertiban lalu lintas, registrasi dan identifikasi pengemudi dan kendaraan bermotor serta pengkajian masalah lalu lintas. Sebagaimana diatur pada Pasal 7 ayat 2e Undang-undang Republik Indonesia Nomor 22 Tahun 2009 tentang Lalu Lintas dan Angkutan Jalan, bahwa : Urusan pemerintahan di bidang Registrasi dan Identifikasi Kendaraan Bermotor dan Pengemudi, Penegakan Hukum, Operasional Manajemen dan Rekayasa Lalu Lintas, serta pendidikan berlalu lintas, oleh Kepolisian Negara Republik Indonesia. (Undang-undang Republik Indonesia Nomor 22 Tahun 2009 tentang Lalu Lintas dan Angkutan Jalan, 2009).

Naseem dan Ahmed (2014) menjelaskan bahwa untuk memahami stres kerja, perlu dipahami beberapa konsep yang terlibat dalam proses stres. Stresor pekerjaan adalah suatu kondisi atau situasi di tempat kerja yang membutuhkan respons adaptif dari karyawan. Ditegur, memiliki terlalu sedikit waktu, dan diberitahu tentang kemungkinan dipecat adalah contoh stres kerja. Stres kerja adalah reaksi permusuhan potensial oleh seorang karyawan terhadap stresor,

seperti kecemasan, frustrasi, atau gejala fisik seperti sakit kepala. Kusuma (2018) menyatakan bahwa stres kerja dapat menurunkan kinerja karyawan dan meningkatkan *turn-over* karyawan di perusahaan. Stres kerja dapat menurunkan konsentrasi karyawan, menurunkan produktivitas, meningkatnya frekuensi kesalahan dalam bekerja, tingginya angka kecelakaan kerja, tingginya tingkat kehadiran dan lekas marah serta meningkatkan konflik dengan rekan kerja dan atasan. Seseorang yang berada dalam situasi tertekan seringkali merasakan emosi yang lebih cepat, dan emosi tersebut seringkali berujung dengan tidak menyenangkan. Muhammad Hifdil Islam (2020)

Ada beberapa macam gejala atau indikator yang ditunjukkan ketika seseorang mengalami stres kerja, namun demikian gejala-gejala stres kerja tidak muncul dalam waktu yang bersamaan. Kadang-kadang kemunculannya bersifat kumulatif, artinya sebenarnya gejala tersebut sudah muncul dalam waktu yang cukup lama tetapi tidak terdeteksi jika tidak tampak perilaku tertentu. Gejala-gejala stres kerja dapat dikategorikan menjadi tiga bagian, yaitu gejala fisik, gejala psikis, dan gejala perilaku. Stres yang optimal akan membuat motivasi menjadi tinggi, orang menjadi lebih bergairah, daya tangkap dan persepsi menjadi tajam, menjadi tenang, dan lain-lain. Sebaliknya, stres yang terlalu tinggi mengakibatkan insomnia, lekas marah, meningkatnya kesalahan, kebimbangan dan lain-lain (Siswanto, 2014).

Penelitian terdahulu yang dilakukan Bano (2011) mengidentifikasi beberapa situasi yang mengakibatkan stres kerja di kalangan personel polisi, diantaranya tekanan politik, kurangnya waktu untuk keluarga; citra publik yang negatif dan gaji yang rendah. Stres di kalangan polisi akan bermanifestasi dalam bentuk kelelahan, depresi, ketidakmampuan berkonsentrasi, mudah marah dan perilaku impulsif. Polisi sering dianggap kasar dan angkuh. Namun, masyarakat mungkin tidak menghargai kondisi ekstrem yang dialami oleh petugas polisi. Stres juga memiliki efek negatif pada kesehatan polisi. Stres kerja membuat personel polisi lebih rentan terhadap penyakit fisik.

Berdasarkan hasil wawancara yang dimuat dalam metrotvnews.com, Reza Indragiri selaku psikolog forensik mengatakan bahwa sedikitnya ada 4 (empat) penyebab stres yang dapat dialami oleh anggota Polri yaitu: (1) stres yang berkaitan dengan kepangkatan dan kesejahteraan (stres karena organisasi); (2) stres terkait dengan situasi pasca krisis (stres operasional); (3) stres akibat masalah pribadi (stres personal); serta (4) stres yang ditimbulkan dari ekspektasi masyarakat (stres sosial). Dampak dari stres tersebut tidak sepele karena dapat berpengaruh terhadap menurunnya kualitas pelayanan terhadap masyarakat, sehingga jika kualitas pelayanan menurun dapat menimbulkan sikap apatisme masyarakat terhadap Korp Tribrata (Polri) yang

pada akhirnya dapat menyebabkan turunnya tingkat kepatuhan hukum masyarakat. (Med.com.id, 2017).

Psikolog forensik, mengatakan pekerjaan sebagai petugas kepolisian sangat *stressfull*. Tidak hanya dari tekanan kerja, tetapi juga dari faktor-faktor personal. Hasil riset Mabes Polri yang menyebutkan 80% anggota polisi reserse kriminal (Reskrim) dan polisi lalu lintas (Polantas), mengalami stres akibat beban atau tekanan kerja (Bayuwega, Wahyuni, dan Kurniawan, 2016).

Penelitian terdahulu yang dilakukan Huwae, Rizky, Hehanussa, dan Latuconsina (2020) menunjukkan bahwa stres pada anggota polisi Polres Pulau Buru cukup tinggi. Diperoleh hasil 46 orang (54,1%) anggota polisi masuk dalam kategori sering mengalami stres dan 39 orang (45,9%) lainnya masuk dalam kategori jarang mengalami stres. Penelitian lain yang dilakukan Purwanto dan Sahrah (2020) menemukan bahwa dari 52 orang anggota Polantas menunjukkan 27 subjek (51,92%) berada pada kategori sedang, dan 21 subjek (40,38%) dengan kategori stres kerja yang tinggi dan 7 subjek lainnya (7,69%) berada pada kategorisasi rendah.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti pada tanggal 7 September 2021 terhadap 10 orang anggota Satlantas Polrestabes Semarang, diketahui bahwa tujuh orang diantaranya mengalami stres kerja. Stres yang dialami anggota Satlantas Polrestabes Semarang ditandai dengan gejala badan, yaitu sakit kepala ketika teringat pekerjaan (KB/S1/W1/B.26-27), mudah kaget (berdebar-debar) ketika atasan memanggil (KB/S2/W1/B.17-21), serta kaku leher belakang sampai punggung ketika sedang melakukan tugas Pengaturan, Penjagaan, Pengawasan dan Patroli (Turjawali) (KB/S6/W1/B.23-26). Stres kerja juga ditunjukkan dengan gejala emosional, seperti perasaan cemas akibat adanya kritik dari masyarakat mengenai kinerja Satlantas (KB/S2/W1/B.17-21). Anggota Satlantas Polrestabes Semarang juga mengalami gangguan sosial, seperti makin banyak merokok (KB/S2/W1/B.25-27), makan (KB/S9/W1/B.126-27), serta mudah marah ketika ada rekan kerja yang menanyakan pekerjaan (KB/S6/W1/B.42-44).

Hasil wawancara tersebut sejalan dengan pengamatan/observasi yang dilakukan peneliti selama 2 hari yaitu tanggal 7-8 September 2021 terhadap lima orang anggota Satlantas Polrestabes Semarang yang menunjukkan bahwa empat dari lima anggota mengalami stres kerja. Stres kerja yang dialami anggota Satlantas Polrestabes Semarang ditandai dengan gejala fisik, seperti merasakan pegal pada leher dan punggung saat melakukan Turjawali, banyak keluar keluar keringat dingin, dan nafsu makan menurun. Gejala emosional, seperti murung, sulit

konsentrasi, dan mudah marah/jengkel. Gejala sosial, seperti makin banyak makan/minum, dan mudah bertengkar dengan rekan kerja.

Stres kerja membawa dampak negatif bagi perilaku kerja individu. Sebagaimana penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Pujiastuti dan Heryadi (2014) yang menunjukkan bahwa stres kerja mempunyai hubungan yang dengan agresivitas anggota Direktorat Sabhara Polda DIY. Semakin meningkat stres kerja, maka agresivitas anggota Direktorat Sabhara Polda DIY akan mengalami peningkatan. Terjadinya stres tergantung pada *stressor* dan tanggapan seseorang terhadap *stressor* tersebut. Stresor tersebut dijelaskan oleh Siswanto (2014), diantaranya lingkungan fisik, *stressor* yang berasal dari diri individu sendiri, *stressor* yang berasal dari kelompok, *stressor* yang bersumber dari keorganisasian, tanggapan individu, usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, tingkat kesehatan, dan faktor kepribadian. Kepribadian yang akan dikaji hubungannya dengan stres kerja anggota Satlanttas Polrestabes Semarang adalah kepribadian multikultural. Penelitian yang dilakukan Korol, Gonçalves, dan Cabra (2016) menunjukkan bahwa karakteristik stabilitas emosional pada kepribadian multikultural terlihat dari individu yang stabil secara emosional yang lebih cenderung untuk tetap tenang dalam situasi stres dan cenderung lebih toleran dengan anggota kelompok yang berbeda. Stabilitas emosional dari kepribadian multikultural mempengaruhi pengelolaan stres negatif dan mengganggu, serta meningkatkan pengembangan toleransi dalam konteks antar budaya yang berbeda.

Pentingnya kepribadian multikultural pada anggota Satlanttas Polrestabes Semarang dalam mereduksi stres kerja tidak terlepas dari karakteristik pekerjaan anggota Polri sebagai pelayan publik. Indonesia merupakan Negara kepulauan dengan tingkat kemajemukan yang tinggi. Peran polisi multikultural pada dasarnya diemban oleh para Bintara Polri yang direkrut dari masyarakat setempat, dikarenakan para petugas tersebut mengenal dengan baik masyarakat dan kebudayaannya. berbekal pengetahuan pemahaman antar budaya (simbol-simbol, tanda, bahasa) dan keterampilan menggunakannya, petugas diharapkan dapat secara efektif berkomunikasi dengan masyarakat setempat untuk dapat meniadakan prasangka dan *hate crime* dalam kehidupan masyarakat. Sebagai sebuah masyarakat majemuk. Kemajemukan bangsa Indonesia terlihat dengan adanya tanda perbedaan baik horizontal maupun vertikal. Adanya etnis, budaya, bahasa, adat istiadat dan agama merupakan gambaran perbedaan horizontal, sedangkan perbedaan vertikal terlihat dengan adanya perbedaan lapisan atas bawah masyarakat yang sangat tajam. Keragaman masyarakat berdampak pada keragaman cara berpikir dan tuntutan akan pelayanan petugas polisi, sehingga kepribadian multikultural diharapkan mampu

menjadikan petugas polisi mampu memahami keanekaragaman tanpa harus merasakan stres kerja yang berlebihan. Rakhim, A. F., Matulesy, A., & Rini, A. P. (2021).

Hofhuis, Schilderman, & Verdooren, 2020 membagi lima dimensi kepribadian multikultural menjadi dua bagian, yaitu sifat yang berhubungan dengan stres dan persepsi sosial. Ciri-ciri yang berhubungan dengan stres, yaitu emosional dan fleksibilitas. Keduanya memiliki pengaruh dalam mengurangi rasa ancaman yang dialami individu sebagai akibat dihadapkan dengan budaya yang berbeda. Ciri-ciri persepsi sosial, meliputi empati, keterbukaan, dan inisiatif sosial yang dapat menjadikan individu menganggap interaksi antar budaya sebagai tantangan daripada ancaman.

Kepribadian seseorang memainkan peran penting dalam tingkat stres yang dialami. Sebagaimana penelitian Van Der Zee, Van Oudenhoven, dan de Grijis (2004) yang menunjukkan bahwa kepribadian memiliki dampak pada penilaian subjektif dari situasi stres. Selain itu, sebuah penelitian berdasarkan ciri-ciri kepribadian multikultural menunjukkan bahwa dua dari lima dimensi kepribadian multikultural memainkan peran penting untuk mengurangi stres dalam situasi antar budaya. Kedua dimensi tersebut disebut sebagai "penyangga stres", yaitu fleksibilitas dan stabilitas emosional. Jika seseorang mendapat skor tinggi pada dimensi ini, akan lebih sedikit mengalami stres (Van Der Zee & Van Oudenhoven, 2013).

Penelitian lain yang dilakukan Kramendonk (2018) menunjukkan bahwa ada hubungan negatif antara kepribadian multikultural awak kabin dengan tingkat stres kerja. Skor kepribadian multikultural yang tinggi akan mengurangi stres yang disebabkan oleh pekerjaan. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa stabilitas emosional adalah satu-satunya sifat yang terkait dengan stres kerja. Anggota awak kabin yang emosinya stabil dan tidak mudah marah sebagai akibat dari perbedaan budaya mengalami lebih sedikit stres kerja.

Dijelaskan lebih lanjut oleh Munandar (2016) bahwa stres juga dipengaruhi oleh faktor faktor hubungan dalam pekerjaan. Stresor muncul akibat hubungan interpersonal di tempat kerja, seperti ketidaksenangan dengan perilaku atasan, permasalahan dengan rekan kerja, bawahan dan dengan kebijakan manajemen. Hubungan interpersonal dengan rekan kerja dan atasan yang baik dapat mengurangi stres pada karyawan (Ramachandran dan Rajendran, 2018).

Sarwono dan Meinarno (2012) menyatakan bahwa hubungan interpersonal adalah hubungan yang terdiri atas dua orang atau lebih, yang memiliki ketergantungan satu sama lain dan menggunakan pola interaksi yang konsisten. Hubungan interpersonal dapat berlangsung di berbagai konteks, seperti halnya dengan hubungan yang terjalin di tempat kerja. Muhammad

(2001) menyatakan bahwa hubungan interpersonal akan terjalin secara efektif apabila kedua pihak bertemu satu sama lain secara personal, empati secara tepat terhadap pribadi yang lain dan berkomunikasi yang dapat dipahami satu sama lain secara berarti, menghargai satu sama lain, bersifat positif dan wajar tanpa menilai atau keberatan, menghayati pengalaman satu sama lain dengan sungguh-sungguh, bersikap menerima, saling menjaga keterbukaan, dan memperlihatkan tingkah laku yang percaya penuh dan memperkuat perasaan aman terhadap yang lain. Hubungan interpersonal dengan rekan kerja akan menjadikan anggota Satlantas Polrestabes Semarang menerima kehadiran rekan kerja dan menganggap rekan kerja mampu memberikan solusi dan informasi atas ketidaktahuan yang dialami dalam pekerjaan, sehingga tekanan-tekanan ataupun kesulitan dalam pekerjaan yang memicu terjadinya stres dapat dihindari. Penelitian terdahulu yang dilakukan Nappo (2020) menunjukkan bahwa hubungan interpersonal di dalam dan di luar pekerjaan merupakan sumber daya berharga yang bila tersedia bagi karyawan, maka bermanfaat untuk mengelola stres yang diciptakan oleh *stressor* di tempat kerja. Hubungan interpersonal yang luas memiliki peran penting dalam mencegah terjadinya stres di tempat kerja.

Meskipun banyak peneliti dan ahli yang menyatakan mengenai pentingnya kepribadian multikultural dan hubungan interpersonal dengan rekan kerja, akan tetapi masih terbatas penelitian yang mengkaji hubungan antara kepribadian multikultural dan hubungan interpersonal dengan rekan kerja dengan stres kerja, terlebih pengaruhnya terhadap stres kerja pada anggota Polri. Di satu sisi, kualitas hubungan didefinisikan dalam hal keintiman relasional, pertumbuhan pribadi, dan komunikasi yang efektif yang merupakan variabel penting dalam suatu hubungan. Hubungan yang berkualitas yang ditandai adanya komunikasi yang efektif, akan menjadikan anggota Satlantas mampu memperoleh berbagai solusi efektif dalam mengatasi stres kerja.

Masih terbatasnya penelitian terkait dengan hubungan antara kepribadian multikultural dan hubungan interpersonal dengan rekan kerja dengan stres kerja, merupakan permasalahan yang mendesak untuk diteliti dikarenakan kepribadian multikultural dan hubungan interpersonal memiliki peran penting bagi upaya mengendalikan stres kerja. Selain itu, kurang terpenuhinya kepribadian multikultural dan hubungan interpersonal dapat membawa permasalahan-permasalahan yang serius di tempat kerja. Apalagi, anggota Polri sebagai pelayanan masyarakat memiliki peran penting bagi tercapainya tujuan pelayanan Polri. Kepribadian multikultural dan hubungan interpersonal dengan rekan kerja yang terjalin dengan baik, akan dapat menghindarkan terjadinya stres kerja pada anggota Satlantas Polrestabes Semarang. Fakta yang

penulis temukan pada anggota Satlantas Polrestabes Semarang masih menunjukkan terdapat anggota Satlantas Polrestabes Semarang yang mengalami stres kerja.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas maka perlu dilakukan penelitian dengan judul “Stres Kerja Anggota Satuan Lalu Lintas (Satlantas) Polrestabes Semarang ditinjau dari Kepribadian Multikultural dan Hubungan Interpersonal dengan Rekan Kerja”. Tujuan penelitian ini untuk menguji secara empiris hubungan antara kepribadian multikultural dan hubungan interpersonal dengan rekan kerja dengan stres kerja anggota Satlantas Polrestabes Semarang.

Metode

Metode penelitian yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Subjek dalam penelitian ini adalah anggota Satlantas Polrestabes Semarang yang berjumlah 158 personel. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *incidental sampling*. Alat pengumpulan data menggunakan Skala Stres Kerja, Skala Kepribadian Multikultural, dan Skala Hubungan Interpersonal dengan Rekan Kerja. Suryabrata (2010) Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini, meliputi analisis linier berganda dan teknik korelasi *Product Moment* serta Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *incidental sampling*. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala. Skala psikologi mengacu kepada alat ukur aspek atau atribut afektif. Adapun karakteristik skala sebagai alat ukur psikologi, yaitu stimulusnya berupa pertanyaan atau pernyataan yang tidak langsung mengungkap atribut yang hendak diukur, melainkan mengungkap indikator perilaku dari atribut yang bersangkutan (Azwar, 2015). Indikator-indikator perilaku dalam skala diterjemahkan dalam bentuk item-item. Penelitian ini menggunakan Skala Stres Kerja, Skala Kepribadian Multikultural, dan Skala Hubungan Interpersonal dengan Rekan Kerja. Cara skoring yang digunakan untuk Skala Stres Kerja adalah dengan memberi skor 4 jika menjawab SL (Selalu), skor 3 jika menjawab S (Sering), skor 2 jika menjawab J (Jarang), dan skor 1 jika menjawab TP (Tidak Pernah). Skor tertinggi untuk item favourable terletak pada jawaban “Selalu” sedang untuk item yang unfavourable skor tertinggi terletak pada jawaban “Tidak Pernah”. Rancangan item Skala Stres kerja dapat dilihat pada tabel 1.

Tabel 1.

Blue Print Skala Stres kerja

No.	Gejala-gejala Stres Kerja	Jumlah Item		Jumlah Item
		<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>	
1.	Gejala badan	3	3	6
2.	Gejala emosional	3	3	6
3.	Gejala sosial	3	3	6
Jumlah		9	9	18

Rancangan *item* Skala Kepribadian Multikultural dapat dilihat pada tabel 2

Tabel 2.

Blue Print Skala Kepribadian Multikultural

No.	Dimensi-dimensi Kepribadian Multikultural	Jumlah Item		Jumlah Item
		<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>	
1.	Empati budaya	2	2	4
2.	Keterbukaan pikiran	2	2	4
3.	Stabilitas emosional	2	2	4
4.	Prakarsa sosial	2	2	4
5.	Fleksibilitas	2	2	4
Jumlah		10	10	20

Rancangan *item* Skala Hubungan Interpersonal dengan Rekan Kerja dapat dilihat pada tabel 3.

Tabel 3.

Blue Print Skala Hubungan Interpersonal dengan Rekan Kerja

No.	Ciri-ciri Hubungan Interpersonal	Jumlah Item		Jumlah Item
		<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>	
1.	Keintiman hubungan	2	2	4
2.	Keterbukaan	2	2	4
3.	Empati	2	2	4
4.	Menghargai satu sama lain	2	2	4
5.	Berorientasi kepada masalah	2	2	4
Jumlah		10	10	20

Pengujian validitas item dengan nilai total koefisien yang tinggi menunjukkan kesesuaian antara fungsi-fungsi item dengan fungsi alat ukur. Koefisien minimal adalah 0,30, dimana untuk item yang memiliki nilai r -hitung $>0,30$ dikatakan valid. Ghazali (2011) dan pengukuran yang memiliki reliabilitas tinggi disebut sebagai pengukuran yang reliabel (reliable). Konsep reliabilitas adalah sejauhmana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Pengukuran yang tidak reliabel tentu tidak akan konsisten pula dari waktu ke waktu. Azwar (2011).

Hasil

Hubungan Kepribadian Multikultural dan Hubungan Interpersonal dengan Rekan Kerja dengan Stres Kerja Anggota Satlantas Polrestabes Semarang

Berdasarkan uji hipotesis mayor menunjukkan bahwa, ada hubungan negatif yang sangat signifikan antara kepribadian multikultural dengan hubungan interpersonal dengan rekan kerja dengan stres kerja anggota Satlantas Polrestabes Semarang. Hal ini ditunjukkan dengan $R_{y,12} = 0,503$ dan $F = 15,370$ dengan p sebesar $0,000$ ($p < 0,01$) dengan demikian hipotesis diterima. Hasil penelitian ini mendukung pendapat yang diutarakan oleh Siswanto (2010) bahwa faktor-faktor yang memengaruhi stres kerja, diantaranya adalah Faktor kepribadian menentukan mudah tidaknya seseorang terkena stres. Orang tipe A cenderung akan lebih mudah terkena penyakit jantung dari pada kepribadian tipe B. Kepribadian Multikultural yang rendah juga cenderung membuat efek stres lebih besar dibanding orang yang mempunyai Kepribadian Multikultural tinggi. Siswanto (2010) Faktor-faktor pekerjaan yang memengaruhi stres kerja, salah satunya adalah hubungan dalam pekerjaan. Munandar, 2016 menyatakan bahwa hubungan kerja yang tidak baik dengan orang lain yaitu ketidakpercayaan atau kepercayaan yang rendah, minat yang rendah dalam pemecahan masalah dalam organisasi akan mengarah dalam bentuk ketidakpuasan kerja. Tekanan kelompok kerja dan organisasi dapat menimbulkan stres jika individu memiliki keyakinan, nilai dan norma yang berbeda, sehingga hubungan kerja menjadi tidak baik dan tidak ada kepuasan kerja.

Hubungan Kepribadian Multikultural dengan Stres Kerja Anggota Satlantas Polrestabes Semarang

Berdasarkan uji hipotesis minor pertama diperoleh nilai $r_{xy} = -0,445$ ($p < 0,01$) dan yang berarti bahwa yang diajukan diterima, bahwa ada hubungan negatif sehingga menghasilkan sangat signifikan antara kepribadian multikultural dengan stres kerja anggota Satlantas Polrestabes Semarang. Semakin tinggi kepribadian multikultural, maka semakin rendah stres kerja anggota Satlantas Polrestabes Semarang, dan sebaliknya semakin rendah kepribadian multikultural, maka semakin tinggi stres kerja anggota Satlantas Polrestabes Semarang. Hasil penelitian ini mendukung pendapat yang diutarakan oleh Siswanto (2014) bahwa terjadinya stres tergantung pada *stressor* dan tanggapan seseorang terhadap *stressor* tersebut. Stresor tersebut dijelaskan oleh Siswanto (2014), diantaranya lingkungan fisik, *stressor* yang berasal dari diri individu sendiri, *stressor* yang berasal dari kelompok, *stressor* yang bersumber dari

keorganisasian, tanggapan individu, usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, tingkat kesehatan, dan faktor kepribadian. Penelitian yang dilakukan Korol, Gonçalves, dan Cabra (2016) menunjukkan bahwa karakteristik stabilitas emosional pada kepribadian multikultural terlihat dari individu yang stabil secara emosional yang lebih cenderung untuk tetap tenang dalam situasi stres dan cenderung lebih toleran dengan anggota kelompok yang berbeda. Stabilitas emosional dari kepribadian multikultural mempengaruhi pengelolaan stres negatif dan mengganggu, serta meningkatkan pengembangan toleransi dalam konteks antar budaya yang berbeda.

Hubungan Hubungan Interpersonal dengan Rekan Kerja dengan Stres Kerja Anggota Satlantas Polrestabes Semarang

Berdasarkan uji hipotesis minor kedua yang diajukan diterima maka diperoleh nilai $r_{xy} = -0,276$ ($p < 0,01$) yang berarti bahwa hipotesis, bahwa ada hubungan negatif sehingga menghasilkan sangat signifikan antara hubungan interpersonal dengan rekan kerja dengan stres kerja anggota Satlantas Polrestabes Semarang. Semakin tinggi hubungan interpersonal dengan rekan kerja, maka semakin rendah stres kerja anggota Satlantas Polrestabes Semarang, dan sebaliknya semakin rendah hubungan interpersonal dengan rekan kerja, maka semakin tinggi stres kerja anggota Satlantas Polrestabes Semarang. Hasil penelitian ini mendukung pendapat yang diutarakan oleh Nappo (2020), bahwa terdapat beberapa faktor yang berpengaruh terhadap stres kerja, diantaranya lingkungan fisik, beban kerja, kemajuan karir, gaya manajemen, hubungan interpersonal di tempat kerja, dukungan organisasi, pekerjaan itu sendiri, penghargaan, keamanan kerja, otonomi pekerjaan, konflik peran dan ambiguitas. MacDonald, Karasek, Punnett, dan Scharf (Nappo, 2020) menyatakan bahwa hubungan interpersonal di tempat kerja dengan rekan kerja dan atasan yang negatif dapat mengakibatkan stres kerja. Hubungan interpersonal di tempat kerja dapat menyebabkan stres ketika konflik muncul di antara rekan kerja. Stres juga dapat muncul dari hubungan interpersonal di tempat kerja yang terjadi ketika karyawan mengalami tekanan dari tim dan memiliki pendapat yang berbeda dengan rekan kerjanya.

Diskusi

Hubungan Kepribadian Multikultural dan Hubungan Interpersonal dengan Rekan Kerja dengan Stres Kerja Anggota Satlantas Polrestabes Semarang

Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan penelitian yang dilakukan Korol, Gonçalves, dan Cabra (2016) menunjukkan bahwa karakteristik stabilitas emosional pada kepribadian

multikultural terlihat dari individu yang stabil secara emosional yang lebih cenderung untuk tetap tenang dalam situasi stres dan cenderung lebih toleran dengan anggota kelompok yang berbeda. Stabilitas emosional dari kepribadian multikultural mempengaruhi pengelolaan stres negatif dan mengganggu, serta meningkatkan pengembangan toleransi dalam konteks antar budaya yang berbeda. Kepribadian multikultural akan mampu menjadikan anggota Satlantas Polrestabes Semarang beradaptasi dengan tuntutan di tempat kerja, tanpa harus merasakan stres kerja yang dapat berdampak pada performa yang ditunjukkan dalam pekerjaan. Di satu sisi, kualitas hubungan didefinisikan dalam hal keintiman relasional, pertumbuhan pribadi, dan komunikasi yang efektif yang merupakan variabel penting dalam suatu hubungan. Hubungan yang berkualitas yang ditandai adanya komunikasi yang efektif, akan menjadikan anggota Satlantas mampu memperoleh berbagai solusi efektif dalam mengatasi stres kerja.

Sumbangan efektif variabel Kepribadian Multikultural dan Hubungan Interpersonal dengan Rekan Kerja terhadap Stres Kerja anggota Satlantas Polrestabes Semarang sebesar 26,6%, sisanya sebesar 73,4% dari variabel lain di luar model penelitian, yaitu faktor internal, meliputi *stressor* yang berasal dari diri individu sendiri, tanggapan individu, usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, tingkat kesehatan, perubahan-perubahan struktur kehidupan, *locus of control*, serta fleksibilitas/ kaku. Faktor eksternal, meliputi lingkungan fisik, stresor yang berasal dari kelompok, stres peran, peluang partisipasi, tanggung jawab, dukungan sosial, pengembangan karier, hubungan dalam pekerjaan, serta struktur, serta iklim organisasi.

Hubungan Kepribadian Multikultural dengan Stres Kerja Anggota Satlantas Polrestabes Semarang

Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hofhuis, Schilderman, Verdooren (2020) menunjukkan bahwa dua dari lima dimensi kepribadian multikultural, yaitu stabilitas emosional dan inisiatif sosial berpengaruh terhadap stres. Individu yang mendapat skor tinggi pada stabilitas emosional menampilkan skor rata-rata yang lebih tinggi pada efektivitas penilaian diri sendiri dan orang lain. Stabilitas emosional memiliki efek positif mengurangi tingkat stres selama interaksi. Penelitian sebelumnya juga menunjukkan bahwa stabilitas emosional meningkatkan kemampuan dalam mengatasi stres (Huang et al., 2005; Van der Zee & Van Oudenhoven, 2013; Ward et al., 2004). Kepribadian multikultural menjadikan individu semakin memiliki kemampuan empati yang luas dalam berbagai konteks; reflektif diri dan secara kognitif fleksibel memiliki rasa humor. Setiap sumber tekanan dalam pekerjaan akan dapat teratasi karena rekan kerja yang menunjukkan empati. Setiap permasalahan akan

diselesaikan dengan rasa terbebas dari segala beban, sehingga solusi akan ditemukan. Kemampuan empati dan mengatasi permasalahan dengan adanya rasa humor, mampu menghindarkan anggota Satlantas Polrestabes Semarang dari stres kerja.

Hubungan Hubungan Interpersonal dengan Rekan Kerja dengan Stres Kerja Anggota Satlantas Polrestabes Semarang

Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Harste (2016) menunjukkan bahwa hubungan interpersonal memberikan pengaruh positif dalam upaya individu bangkit dari stres kerja. Pemahaman yang lebih baik tentang hubungan interpersonal dapat mengarah pada strategi yang efektif untuk lebih mudah mengelola stres dari pekerjaan, baik saat di dalam ataupun di luar pekerjaan. Penelitian terdahulu yang dilakukan XU, Mastura, dan Bakar (2019) menemukan bahwa terdapat hubungan antara hubungan interpersonal, dengan stres kerja karyawan bank di Zhengzhou, Cina. Hubungan yang intim diantara anggota Satlantas dapat menjadi sumber solusi bagi permasalahan yang terjadi di tempat kerja dan mampu mengurangi efek negatif dari stres kerja. Atribut hubungan didefinisikan sebagai elemen yang membedakan jenis hubungan. Atribut hubungan paling tajam membedakan jenis hubungan, misalnya persahabatan. Atribut hubungan seperti halnya persahabatan dapat mengurangi tekanan yang muncul di tempat kerja karena rekan kerja mampu memberikan solusi atas permasalahan di tempat kerja. Lintasan hubungan atau hubungan dalam koordinasi tugas dikonsepsikan sebagai jalur yang berbeda dari hubungan interpersonal. Koordinasi ini memungkinkan teratasinya kesulitan di tempat kerja yang menjadi sumber dari stres kerja. Kualitas hubungan didefinisikan dalam hal keintiman relasional, pertumbuhan pribadi, dan komunikasi yang efektif yang merupakan variabel penting dalam suatu hubungan. Hubungan yang berkualitas yang ditandai adanya komunikasi yang efektif, akan menjadikan anggota Satlantas mampu memperoleh berbagai solusi efektif dalam mengatasi stres kerja.

Hasil penelitian terhadap variabel stres kerja anggota Satlantas Polrestabes Semarang diperoleh *Mean* Empirik (ME) sebesar 43,39 dengan Standar Deviasi (SD) 7,5 sedangkan *Mean* Hipotetik (MH) sebesar 37,5 sehingga stres kerja anggota Satlantas Polrestabes Semarang tergolong sedang. Stres kerja anggota Satlantas Polrestabes Semarang merupakan hal yang harus diwaspadai karena dapat meningkat seiring dengan situasi pekerjaan, sehingga dibutuhkan upaya secara serius untuk semakin menurunkan stres kerja tersebut.

Pada variabel kepribadian multikultural diperoleh *Mean* Empirik (ME) sebesar 61,84 dengan Standar Deviasi (SD) 22,5 sedangkan *Mean* Hipotetik (MH) sebesar 22,5 sehingga

kepribadian multikultural tergolong sedang. Kepribadian multikultural yang tergolong sedang berarti bahwa anggota Satlantas Polrestabes Semarang cukup memiliki karakteristik kepribadian yang membantu melakukan pekerjaan dan menyesuaikan diri dengan lingkungan budaya baru, dan karakteristik kepribadian yang akan meningkatkan efektivitas multikultural meliputi empati budaya, keterbukaan pikiran, stabilitas emosional, prakarsa sosial, dan fleksibilitas.

Pada variabel hubungan interpersonal dengan rekan kerja diperoleh *Mean* Empirik (ME) sebesar 47,72 dengan Standar Deviasi (SD) 6,5 sedangkan *Mean* Hipotetik (MH) sebesar 32,5 sehingga hubungan interpersonal dengan rekan kerja tergolong sangat tinggi. Hubungan interpersonal dengan rekan kerja yang tergolong tinggi berarti bahwa anggota Satlantas Polrestabes Semarang merasakan suatu hubungan kedekatan antara satu individu dengan individu lain yang mempunyai kepentingan satu sama lain yang sangat berpengaruh terhadap komunikasi efektif antar individu tersebut.

Keterbatasan dalam penelitian ini adalah berkaitan dengan teknik pengambilan sampel *incidental sampling*, yaitu teknik penentuan sampel berdasarkan kebetulan, yaitu siapa saja yang secara kebetulan/insidental bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel, apabila dipandang orang yang kebetulan ditemui itu cocok sebagai sumber data (Sugiyono, 2010: 82). Pengambilan sampling tersebut dikarenakan adanya kegiatan pelaksanaan tugas oleh anggota Satlantas Polrestabes Semarang, sehingga peneliti tidak dapat menggunakan semua anggota Satlantas Polrestabes Semarang sebagai subjek penelitian.

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada anggota Satlantas Polrestabes Semarang, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Ada negatif yang sangat signifikan antara kepribadian multikultural dengan hubungan interpersonal dengan rekan kerja dengan stres kerja anggota Satlantas Polrestabes Semarang. Sumbangan efektif variabel Kepribadian Multikultural dan Hubungan Interpersonal dengan Rekan Kerja terhadap Stres Kerja anggota Satlantas Polrestabes Semarang sebesar 26,6%.
2. Ada negatif yang sangat signifikan antara kepribadian multikultural dengan stres kerja anggota Satlantas Polrestabes Semarang. Semakin tinggi kepribadian multikultural, maka semakin rendah stres kerja anggota Satlantas Polrestabes Semarang, dan sebaliknya semakin rendah kepribadian multikultural, maka semakin tinggi stres kerja anggota Satlantas Polrestabes Semarang.

3. Ada negatif yang sangat signifikan antara interpersonal dengan rekan kerja dengan stres kerja anggota Satlantas Polrestabes Semarang. Semakin tinggi hubungan interpersonal dengan rekan kerja, maka semakin rendah stres kerja anggota Satlantas Polrestabes Semarang, dan sebaliknya semakin rendah hubungan interpersonal dengan rekan kerja, maka semakin tinggi stres kerja anggota Satlantas Polrestabes Semarang.

Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka peneliti dapat memberikan beberapa saran yaitu :

1. Bagi anggota Satlantas Polrestabes Semarang

Berdasarkan hasil penelitian disarankan kepada anggota Satlantas Polrestabes Semarang agar dapat meningkatkan kepribadian multikultural dan mempertahankan hubungan baik dengan teman rekan kerja. Kepribadian Multikultural pada anggota Satlantas Polrestabes Semarang dapat ditingkatkan melalui peningkatkan kompetensi diri, penerimaan diri, dan stabilitas emosi, sehingga dapat menerima setiap perbedaan di tempat kerja dan terhindar dari stres kerja. Terkait dengan hubungan interpersonal dengan rekan kerja, anggota Satlantas Polrestabes Semarang agar mempertahankan kerekatan emosional (*emotional attachment*) dengan rekan kerja, sehingga hubungan terjalin dengan positif. Di dalam hubungan rekan kerja hendaknya dapat menunjukkan adanya adanya pengakuan (*reassurance of worth*) atas nilai positif teman, memberikan saran atau bimbingan (*guidance*) yang positif, sehingga dapat mencegah terjadinya stres kerja.

2. Bagi Lembaga Pendidikan Polri

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai sumber informasi yang dapat dijadikan acuan bagi pimpinan pada Lembaga Pendidikan Polri dalam upaya menurunkan stres kerja anggota Satlantas Polrestabes Semarang. Hal tersebut dapat dilakukan dengan adanya peningkatan kualitas hubungan diantara rekan kerja, peningkatan kecerdasan emosional yang dapat membantu anggota Satlantas Polrestabes Semarang menghadapi berbagai tekanan pada pekerjaan.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti yang tertarik mengetahui lebih jauh mengenai stres kerja anggota Satlantas Polrestabes Semarang, agar memantau faktor-faktor yang dapat memengaruhi timbulnya stres kerja anggota Satlantas Polrestabes Semarang, yaitu faktor internal, meliputi *stressor* yang berasal dari diri individu sendiri, tanggapan individu, usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, tingkat

kesehatan, perubahan-perubahan struktur kehidupan, *locus of control*, serta fleksibilitas/kaku. Faktor eksternal, meliputi lingkungan fisik, stresor yang berasal dari kelompok, stres peran, peluang partisipasi, tanggung jawab, dukungan sosial, pengembangan karier, hubungan dalam pekerjaan, serta struktur, serta iklim organisasi.

Kepustakaan

- Azwar, S. (2011). *Sikap dan Perilaku Dalam: Sikap Manusia Teori dan Pengukurannya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bano, B. (2011). Job stress among police personnel. *International Conference on Economics and Finance Research IPEDR, Vol.4*.
- Ghozali, Imam (2011) *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Harste, R. (2016). Socializing to recover from work stress: the benefits of acting extraverted. *Tesis*. The University of Tennessee at Chattanooga Chattanooga, Tennessee.
- Hofhuis, J., Schilderman, M. F., dan Verdooren, A. (2020). Multicultural personality and effectiveness in an intercultural training simulation: The role of stress and pro-active communication. *International Journal of Psychology*. DOI: 10.1002/ijop.12647.
- Huang, T., Chi, S., & Lawler, J. J. (2005). The relationship between expatriates' personality traits and their adjustment to international assignments. *The International Journal of Human Resource Management*, 16(9), 1656–1670. <https://doi.org/10.1080/09585190500239325>.
- Huwae, L. B. S., Rizky, D. G., Hehanussa, dan Latuconsina, V. Z. (2020). Pengaruh stres terhadap kinerja anggota polri di polres pulau buru. *Pattimura Medial Review*. Vol. 2. No. 2: 117-126.
- Korol, L., Gonçalves, G., dan Cabra, M. (2016). The impact of multicultural personality on tolerance of diversity in a sample of Portuguese university students. *Revista Psicologia: Teoria e Prática*, 18(2), 57-74. <http://dx.doi.org/10.15348/1980-6906/psicologia.v18n2p57-74>.
- Kramendonk, S. (2018). Multicultural personality & intercultural communication: A cabin crew's perspective: Relations between KLM cabin crew's multicultural personality, job performance, job satisfaction & the mediating role of effective intercultural communication and job-related stress. *Tesis*. Erasmus School of History, Culture and Communication, Erasmus University Rotterdam.
- Kusuma, Wardhana Andhika. (2018). Work stress (Causes, impacts and solutions): A Case study on the et. yogyakarta employees. *RJOAS*, 4(76). DOI <https://doi.org/10.18551/rjoas.2018-04.09>.
- Med.com.id. (2017). Stres diduga pemicu anggota polisi bunuh diri. <https://www.medcom.id/nasional/hukum/8ko07XDK-stres-diduga-pemicu-anggota-polisi-bunuh-diri>.
- Muhammad Hifdil Islam. (2020). Pembentukan Kepribadian Multikultural Melalui Budaya Stres Kerja, *Jurnal Psikologi Mandiri* 4 (1) 27-29.
- Muhammad, A. (2001). *Komunikasi organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara
- Munandar (2016). *Psikologi Industri dan Organisasi*, Jakarta, Uchi Chapline JP (1999) *Kamus Lengkap Psikologi* Jakarta.
- Munandar, A. S. (2016). *Psikologi industri dan organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia.
- Nappo, N. (2020). Job stress and interpersonal relationships cross country evidence from the EU15: a correlation analysis. *Nappo BMC Public Health*, 20:1143 <https://doi.org/10.1186/s12889-020-09253-9>.

-
- Naseem, A., dan Ahmed, M. (2014). Relationship between work stress and aggression among employees of the resource group (TRG). *European Scientific Journal* August 2014/special/edition ISSN: 1857 – 7881 (Print) e - ISSN 1857- 7431.
- Ponterotto, J. G., Mendelowitz, D. E., & Collabolletta, E. A. (2008). Promoting multicultural personality development: A strength-based, positive psychology worldview for schools. *Personal School Counselling*, 2, 93-99.
- Pujiastuti, E. dan Heryadi, A. (2014). Stres kerja dan agresivitas anggota polri direktorat sabhara. *Jurnal Psikologi Mandiri*, 1(1), 13. http://psikologijogja.ac.id/wp-content/uploads/2015/06/Jurnal-Mandiri-Edisi-2_EniPuji-Astuti_Adi-Heryadi.pdf.
- Rakhim, A. F., Matulesy, A., & Rini, A. P. (2021). Stres Kerja Pada Anggota Kepolisian di Jawa Timur: Bagaimana peranan makna kerja?. *SUKMA: Jurnal Penelitian Psikologi*, 2(1), 52-60.
- Ramachandran, N. V., dan Rajendran, R. (2018). Influence of interpersonal relationship on job stress of marketing executives of private banks in chennai. *International Journal of Advanced Scientific Research and Management*. 3(11).
- Sarwono, Sarlito W. & Eko A. Meinarno. (2012). *Psikologi sosial*. Jakarta: Penerbit Salemba Humanika.
- Siswanto. (2010). *Kesehatan mental: Konsep, cakupan, dan perkembangannya*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Suryabrata (2010). *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Undang-undang Republik Indonesia Nomor 22 Tahun 2009 tentang Lalu Lintas dan Angkutan Jalan.
- Van der Zee, K., van Oudenhoven, J., & de Grijjs, E. (2004). Personality, threat, and cognitive and emotional reactions to stressful intercultural situations. *Journal of Personality*, 72(5), 1069-1096. doi: 10.1111/j.0022-3506.2004.00290.x.
- Van der Zee, K., & van Oudenhoven, J. (2013). Culture shock or challenge? The role of personality as a determinant of intercultural competence. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 44(6), 928-940. <http://dx.doi.org/10.1177/0022022113493138>.