

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA NON FISIK DAN RESILIENSI TERHADAP STRESS KERJA ANGGOTA KORPS BRIGADE MOBILE

Muh. Tang¹, Faisal²

¹Universitas Pejuang Republik Indonesia

²STIE Amkop Makassar

Email: drsmuhtang12@gmail.com

Abstract: *The purpose of this study was to determine the influence of the work environment and resilience on the work stress of members of the South Sulawesi Regional Police Mobile Brigade Corps. This research was conducted with a quantitative approach and used multiple linear regression analysis to answer the hypothesis proposed. This study also involved 244 members of the South Sulawesi Regional Police Mobile Brigade Corps who served in Parepare City as respondents. The results of this study found that the work environment negatively affects work stress. Resilience negatively affects the work stress of members of the South Sulawesi Regional Police Mobile Brigade Corps.*

Keywords: *Work Environment; Resilience; Work Stress*

Abstrak: Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan resiliensi terhadap stress kerja Anggota Korps Brigade Mobile Kepolisian Daerah Sulawesi Selatan. Penelitian ini dilakukan dengan pendekatan kuantitatif dan menggunakan analisis regresi linear berganda untuk menjawab hipotesis yang diajukan. Penelitian ini juga melibatkan 244 Anggota Korps Brigade Mobile Kepolisian Daerah Sulawesi Selatan yang bertugas di Kota Parepare sebagai responden. Hasil dari penelitian ini menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap stress kerja. Resiliensi berpengaruh negatif terhadap stress kerja Anggota Korps Brigade Mobile Kepolisian Daerah Sulawesi Selatan.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja; Resiliensi; Stress Kerja

1. LATAR BELAKANG

Setiap organisasi membutuhkan manusia sebagai sumber tenaga kerja dalam melaksanakan setiap kegiatannya. Hal ini dikarenakan manusia menjadi pelaku, perencana dan penentu keberhasilan dalam pengelolaan organisasi. Manusia adalah makhluk yang tidak dapat hidup sendiri dan menyendiri, karena sudah menjadi kodratnya sebagai makhluk sosial yang memerlukan manusia lain agar dapat bertahan hidup. Sebagai makhluk sosial, manusia tentu melakukan interaksi yang dalam arti lain bahwa manusia melakukan kegiatan sosial atau bersosialisasi bahkan

berkoordinasi dalam sebuah organisasi dengan cara berkomunikasi.

Anggota Polri merupakan public figure yang terus akan dilihat oleh banyak masyarakat, bagaimana cara mereka bekerja setiap hari dan seberapa sering anggota Polri telah melaksanakan tugasnya dengan baik. Seorang anggota Polri diharapkan memiliki kesiapan akan tantangan dalam pekerjaan serta tahan terhadap tekanan baik dari lingkungan pekerjaannya maupun dari luar pekerjaannya. Waters dan Ussery (2007) menyebutkan bahwa pada waktu yang bersamaan mereka harus menjaga keamanan masyarakat dan menginvestigasi kejahatan, selain itu para anggota Polri juga harus tetap berhati-hati akan kemungkinan yang mengancam keselamatan diri mereka sendiri sehingga mereka juga harus tetap mengontrol emosi mereka sekalipun pada kondisi di bawah tekanan. Dari tugas tersebut dapat dilihat bahwa polisi memiliki tanggung jawab yang berat dalam menjalankan pekerjaannya sehingga hal ini dapat menyebabkan anggota polri mengalami tingkat stress dalam bekerja.

Gottschalk (2018) menyebutkan bahwa polisi secara umum dilihat sebagai profesi yang sangat stress dan menuntut serta mengalami peristiwa kerja yang sering dikaitkan dengan tekanan psikologi. Morash, Haar dan Kwak (dalam Firly, 2016) juga menyebutkan bahwa petugas polisi yang mengalami tingkat stress kerja yang tinggi akan mengalami penyakit fisik dan masalah psikologis yang akan mempengaruhi pada kinerjanya. Ketika mereka bekerja, ancaman bagi kesejahteraan fisik maupun psikologis selalu mengiringi mereka dalam menghadapi situasi yang mengancam. Tidak hanya itu, jam kerja yang diberikan sering lebih dari jam kerja biasanya apalagi ketika saat itu mendapatkan perintah yang datang secara tiba-tiba oleh pimpinan. Hal ini sering dialami oleh para anggota Polri, khususnya bagi anggota pada satuan Brigade Mobile (Brimob) yang memiliki tugas khusus dalam pengamanan masyarakat yang berbeda dengan anggota Polri pada satuan lainnya.

Selama ini, banyak ditemukan perilaku anggota Polri yang menyimpang dari aturan yang dapat menimbulkan antipati dan menurunkan citra kepolisian, antara lain yaitu diberitakan mengenai penembakan oleh anggota Polri terhadap anggota Polri lainnya. Lebih jauh sebelumnya, juga terdapat kasus serupa seperti yang diberitakan bahwa seorang anggota Polri menembak istrinya karena konflik rumah tangga (Rusli, 2011). Dari beberapa kasus yang tersaji di hadapan masyarakat, membuat citra Polri mengalami penurunan yang cukup berarti di hadapan masyarakat. Hal ini

menimbulkan kesan bahwa terdapat perilaku-perilaku yang menyimpang pada anggota Polri terutama dalam hal penyalahgunaan wewenang. Tindakan seperti penyalahgunaan wewenang, pungutan liar, asusila, narkoba/ miras dan kasus penembakan serta bunuh diri merupakan gambaran fenomena perilaku anggota Polri yang mengalami stress.

Pada dasarnya, profesi sebagai seorang Polisi adalah profesi dengan pekerjaan yang mencakup banyak aspek, sulit, berbayaya dan stressfull. He, Zhao dan Archbold (dalam Magdalena, 2018) menyebutkan bahwa secara umum, petugas Polisi menempati posisi dimana ia mengalami interaksi yang langsung dan sering dengan publik serta dihadapkan pada elemen-elemen masyarakat yang paling mengancam, antisosial dan tidak dapat dipercaya. Mereka adalah orang-orang yang melanggar hukum dan melakukan tindakan yang membahayakan orang lain. Seperti misalnya saja para pembunuh, teroris atau massa yang mengamuk, kesemua masalah tersebut harus ditangani oleh anggota Polri, khususnya Korps Brimob Polri.

Dalam profesi sebagai anggota Polri, lingkungan kerja mereka memiliki kemungkinan tinggi dalam mengalami hal-hal yang menakutkan, mengejutkan atau mengakibatkan trauma psikologis sehingga dapat menimbulkan terjadinya stress dan terjadi perubahan dalam kepribadian seseorang atas pengalaman yang dialaminya. Menurut Seyle (dalam Munandar, 2016) menjelaskan bahwa stress adalah keadaan di dalam karakteristik makhluk hidup dengan sindrom adaptasi umum. Dengan kata lain, adalah respon non spesifik dari tubuh terhadap permintaan yang dibuat untuk itu. Sumber stress yang menyebabkan seseorang tidak berfungsi secara optimal atau menyebabkan seseorang jatuh sakit, tidak saja datang dari satu macam pembangkit stress, tetapi datang dari beberapa macam pembangkit stres, dan sebagian besar adalah dari waktu manusia bekerja, karena lingkungan pekerjaan mempunyai pengaruh yang besar terhadap kesehatan pekerja (Ferdy, 2020).

Howard dan Jhonson (2022) menjelaskan bahwa stress pada seseorang dapat timbul dari faktor lingkungan kerja yang buruk. Oleh karena itu, seorang individu harus mempunyai kepribadian yang matang, tegar dan kemampuan untuk menghadapi masalah yang dihadapi. Kemampuan dalam mempertahankan diri dari stress disebut resiliensi (Diah & Pradana, 2012). Menurut Ungar (2018), resiliensi memiliki makna sebagai suatu kemampuan individu untuk mengatasi kesulitan dan

melanjutkan perkembangan normalnya seperti semula. Individu yang memiliki resiliensi mampu untuk secara cepat kembali kepada kondisi sebelum trauma, terlihat kebal dari berbagai peristiwa-peristiwa kehidupan yang negatif, serta mampu beradaptasi terhadap stress yang ekstrim dan kesengsaraan (Holaday, 1997).

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Sofyandi (2013) menyatakan bahwa “Manajemen SDM didefinisikan sebagai suatu strategi dalam menerapkan fungsi–fungsi manajemen yaitu planning, organizing, leading dan controlling, didalam setiap aktivitas/fungsi operasional SDM mulai dari proses penarikan, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penempatan yang meliputi promosi, demosi dan transfer, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, hubungan industrial, hingga pemutusan hubungan kerja, yang ditunjukkan bagi peningkatan kontribusi produktif dari SDM organisasi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien”.

Menurut Bintoro dan Daryanto (2017) menyatakan bahwa “Manajemen sumber daya manusia, disingkat MSDM, adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal”.

2.2 Stress Kerja

Menurut Gibson, et al. (1987) “Stres sebagai suatu tanggapan adaptif, ditengahi oleh perdebatan individual dan proses psikologis, yaitu suatu konsekuensi dari setiap kegiatan (lingkungan), situasi, atau kejadian eksternal yang membebani tuntutan psikologi atau fisik yang berlebihan terhadap seseorang”. Defenisi tersebut melukiskan stres dalam suatu gambaran yang lebih negatif. Akan tetapi, tidak semua stres bersifat negatif. Stres positif, dikemukakan oleh Selye, ialah eustress (dari bahasa Yunani eu, yang berarti baik, sebagai euphoria) yang mendorong dalam pengertian positif. Eustress diperlukan dalam kehidupan kita karena akan memberikan motivasi ke arah yang lebih baik. Kondisi lingkungan yang khas sebagai sumber yang potensial terjadinya stres. Kondisi semacam ini disebut penekan (stressor). Stres sangat mungkin dialami atau tidak oleh seseorang tergantung pada karakteristik

orang yang bersangkutan.

2.3 Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja adalah tempat di mana anggota Brimob melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan anggota Brimob untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosional anggota Brimob. Jika anggota Brimob menyenangi lingkungan kerja di mana dia bekerja, maka anggota Brimob tersebut akan betah di tempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Sedarmayati (2013:1) menyatakan bahwa: “Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok”. Menurut Alex S Nitisemito (2010:183) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai berikut: “Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas – tugas yang diembankan”. Sementara itu menurut Scultz dan Schultz dalam Mangkunegara (2012:105) mengemukakan bahwa: “Lingkungan atau kondisi kerja adalah semua aspek fisik kerja psikologis kerja dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian produktivitas kerja”.

Lingkungan Kerja Non Fisik adalah keadaan lingkungan tempat kerja karyawan yang berupa suasana kerja yang harmonis dimana terjadi hubungan atau komunikasi antara bawahan dengan atasan (hubungan vertikal) serta hubungan antar sesama karyawan (hubungan horizontal). Dengan adanya suasana kerja dan komunikasi yang harmonis, maka pegawai akan merasa betah ditempat kerja sehingga pekerjaan yang dilakukan dapat terlaksana dengan baik, dengan efektif dan efisien. Sedarmayanti (2013) menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan, bawahan maupun sesama rekan kerja.

2.4 Resiliensi

Menurut Hendriani (2018) resiliensi adalah respon individu dalam menghadapi tekanan maupun gangguan psikologis lainnya dengan focus melihat inti permasalahan yang ada tanpa terkecoh dengan perasaan atau pikiran negatif yang dirasakan. Selain itu, resiliensi diartikan sebagai bentuk pertahanan diri seseorang

dalam menghadapi stres (Akbar & Pratasiwi, 2017). Pendapat lain menurut Reivich dan Shatte (dalam Dewanti & Suprapti, 2014) resiliensi adalah kemampuan individu untuk beradaptasi ketika menghadapi tekanan yang berat didalam kehidupannya. Sebagaimana pendapat Reivich dan Shatte (dalam Tuwah, 2016) resiliensi kemampuan individu dalam memberikan respon yang baik dan sehat ditengah tekanan yang sedang dialami dalam kehidupan termasuk pada pekerjaannya.

Seseorang bisa mendapatkan pengalaman baru dan melihat sisi positif dari sebuah masalah dengan adanya resiliensi. Sehingga dengan adanya tekanan, ia dapat melihat adanya kemajuan dan perkembangan dalam hidupnya dengan menghadapi suatu masalah secara positif. Kemudian menurut Mcewen (dalam Steven & Prihatsanti, 2018) resiliensi adalah kemampuan seseorang untuk bertahan terhadap suatu perubahan, peristiwa tidak menyenangkan dan ketidakpastian dalam pekerjaan. Sedangkan menurut Kuiper (dalam AK & Pradna, 2012) resiliensi dianggap sebagai bagian dari psikologi positif, karena dapat memberi dampak positif pada individu untuk menghargai kualitas hidup yang dimiliki dan mengarahkan pada hal positif. Dengan begitu individu diharapkan dapat memandang sisi positif dari stres yang sedang dialami. Pendapat Richardson (dalam Hendriani, 2018) menyatakan resiliensi merupakan bagian dari coping stres yang merupakan proses dinamis dengan cara adaptasi positif dalam menghadapi tekanan maupun hambatan dalam kehidupan. Herman dkk (dalam Fonseca et al., 2021) menyatakan resiliensi merupakan ketahanan yang menuntut untuk adaptasi dan kemampuan untuk mempertahankan dan bangkit dari situasi sulit.

3. METODE PENELITIAN

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan yang bersifat kuantitatif. Penelitian ini melibatkan 244 anggota Brimob yang ada di Kepolisian Daerah Sulawesi Selatan. Analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda, dengan melibatkan dua variabel bebas dan satu variabel terikat. Adapun persamaan regresi yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$$

Dimana :

- Y = Stress Kerja
- a = Konstanta
- b_1b_2 = Koefisien Regresi
- x_1 = Lingkungan kerja
- x_2 = Resiliensi
- e = Kesalahan prediksi

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Uji Validitas

Tabel 1. Uji Validitas semua Variabel

	Corrected Item-Total Correlation	R Product Moment
Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik		
Hubungan Rekan Kerja	,536	,126
Hubungan Dengan Atasan	,746	,126
Kerja Sama Antar Anggota	,657	,126
Variabel Resiliensi		
Emosi	,694	,126
Kontrol Impuls	,697	,126
Optimisme	,604	,126
Analisis Kausal	,719	,126
Self Efficacy	,688	,126
Reaching Out	,570	,126
Variabel Stres Kerja		
Konflik Kerja	,529	,126
Beban Kerja	,656	,126
Waktu Kerja	,601	,126
Karakteristik Tugas	,797	,126
Dukungan Kelompok	,712	,126

Sumber data: diolah 2023

4.2. Uji Realibitas

Tabel 2. Uji Realibilitas

Variabel	Nilai <i>Cronbach's Alpha</i>	Standar <i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Lingkungan Kerja Non Fisik	0,795	0.60	Reliabel
Resiliensi	0,865	0.60	Reliabel
Stress Kerja	0,844	0.60	Reliabel

Sumber: Data Diolah, 2023

Dari table uji reliabilitas di atas, terlihat bahwa untuk semua variable yang digunakan pada penelitian ini menunjukkan hasil uji reliabilitas dengan nilai

cronbach's alpha lebih besar dari standar cronbach's alpha yaitu 0,60. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variable dinyatakan reliable sehingga data dapat dilakukan pengujian pada tahap analisis selanjutnya.

4.3. Uji Asumsi Klasik

Adapun uraian dari uji asumsi klasik adalah sebagai berikut:

a. Uji Normalitas

Dari hasil analisis Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 3. One Sample Kolmogorov Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		244
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,62512443
Most Extreme Differences	Absolute	,181
	Positive	,107
	Negative	-,181
Test Statistic		,181
Asymp. Sig. (2-tailed)		,126 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: data diolah SPSS, 2023

Berdasarkan table 3 di atas, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,126. Nilai signifikansi ini lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data pada penelitian ini terdistribusi secara normal.

b. Uji Multikolinearitas

Dari hasil pengujian, diperoleh hasil terhadap uji multikolinearitas sebagai berikut:

Tabel 4. Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Lingkungan Kerja Non Fisik	,758	1,319
Resiliensi	,758	1,319

Sumber: data diolah SPSS, 2023

Berdasarkan hasil pada table uji multikolinearitas di atas, dapat diketahui bahwa besarnya nilai VIF dari masing-masing variable yaitu < 10 dengan nilai

tolerance > 0,1. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh variable bebas, tidak terdapat multikolinearitas.

4.4. Uji Kelayakan Model (*Goodness of Fit Model*)

Model *goodness of fit* dapat diukur dari nilai statistik F yang menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan ke dalam model penelitian mampu memberikan pengaruh dan menaksir secara bersama terhadap variabel terikat. Adapun hasil dari uji kelayakan model pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 5. Uji Kelayakan Model

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2395,127	2	1197,564	449,714	,000 ^b
	Residual	641,770	241	2,663		
	Total	3036,898	243			

a. Dependent Variable: Stress Kerja

b. Predictors: (Constant), Resiliensi, Lingkungan Kerja Non Fisik

Sumber: data diolah SPSS, 2023

Dari tabel tersebut menunjukkan bahwa nilai signifikansi untuk uji F adalah sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini dapat disimpulkan bahwa model yang diajukan dapat digunakan dalam penelitian ini.

4.5. Koefisien Determinasi

Adapun hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat pada table di bawah ini:

Tabel 6. Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,888 ^a	,789	,787	1,632	1,810

a. Predictors: (Constant), Resiliensi, Lingkungan Kerja Non Fisik

b. Dependent Variable: Stress Kerja

Sumber: data diolah SPSS, 2023

Berdasarkan table *model summary* di atas, menunjukkan bahwa nilai *adjusted R square* pada penelitian ini adalah sebesar 0,787 atau sebesar 78,7%. Penelitian ini menggunakan *adjusted R square* dikarenakan nilai *adjusted R square* adalah nilai yang konsisten sekalipun terdapat penambahan variable bebas. Berdasarkan hasil dari *model summary* tersebut maka lingkungan kerja non fisik dan resiliensi dapat memberikan pengaruh sebesar 78,7% terhadap stress kerja. Sedangkan sisanya

adalah 21,3% merupakan besaran pengaruh dari variable lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.6. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda dilakukan untuk menghitung besarnya pengaruh variable bebas (X) terhadap variable terikat (Y). Adapun hasil analisis tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:

Tabel 7 Koefisien Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	-2,386	,807		-2,956	,003
Lingkungan Kerja Non Fisik	-,279	,050	-,190	-5,591	,000
Resiliensi	-,768	,034	-,779	-22,907	,000

Sumber: data diolah SPSS, 2023

Dari table koefisien regresi tersebut di atas, hasil analisis yang tersedia kemudian disusun kedalam persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$$

Berdasarkan persamaan regresi tersebut, maka diperoleh hasil sebagai berikut:

$$Y = 2,386 - 279X_1 - 768X_2 + e$$

Hal ini berarti bahwa masing-masing variable bebas yaitu lingkungan kerja non fisik dan resiliensi secara parsial berpengaruh dengan arah yang negatif terhadap stress kerja.

4.7. Uji Hipotesis

Adapun perbandingan antara t_{table} dan t_{hitung} yang ada pada table 7 (koefisien regresi) di atas, serta disesuaikan dengan standard pengambilan keputusan hipotesis maka diperoleh penjelasan sebagai berikut:

- a. Nilai t_{hitung} untuk variabel lingkungan kerja non fisik adalah sebesar 5,591 > t_{table} (1,970) pada taraf signifikansi $0.000 < 0.05$. Hal ini diartikan bahwa untuk hipotesis yang menyatakan “lingkungan kerja non fisik berpengaruh negatif terhadap stress kerja Anggota Brigade Mobile Kepolisian Daerah Sulawesi Selatan” dapat diterima.

- b. Nilai t_{hitung} untuk variabel resiliensi adalah sebesar $22,907 > t_{table} (1,970)$ pada taraf signifikansi $0.000 < 0.05$. Hal ini diartikan bahwa untuk hipotesis yang menyatakan “resiliensi berpengaruh negatif terhadap stress kerja Anggota Brigade Mobile Kepolisian Daerah Sulawesi Selatan” dapat diterima.

4.8. PEMBAHASAN

Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Stress Kerja

Para anggota di dalam satuan ini telah berhasil membangun hubungan baik di antara rekan kerja mereka. Selain dari pada itu, mereka juga membangun hubungan yang baik dengan para pimpinan mereka. Adanya hubungan yang baik di antara semua lini, membuat mekanisme kerja sama di antara mereka menjadi lebih memadai. Sehingga segala kesulitan yang dialami oleh para anggota dapat dikomunikasikan dengan baik oleh semua pihak. Setiap personal memberikan bantuan kepada setiap anggota yang mengalami kendala dalam bekerja karena adanya hubungan yang baik telah dibangun sebelumnya. Oleh karenanya dari sini membuat para anggota menjadi tidak stress akibat tingginya hubungan yang baik di dalam lingkungan kerja mereka. Sekalipun dalam lingkup kerja yang bersifat komando, akan tetapi kondisi kerja terjalin dalam situasi kekeluargaan. Oleh karenanya lingkungan kerja non fisik yang diterima para anggota menjadi sangat kuat sehingga membuat stress kerja mereka menjadi turun.

Lingkungan kerja menjadi hal yang perlu diperhatikan sekalipun dalam instansi yang sangat kuat dengan model organisasi komando, karena ini akan menekan tingkat stress para anggota. Hal ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Kristanti (2017) yang menemukan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh negatif terhadap stress kerja pegawai kantor Samsat Mojokerto Kota. Namun demikian berbeda halnya dengan penelitian Yuliantari & Widayati (2018) yang menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap stress kerja. Kendati demikian terdapat perbedaan diantara kedua penelitian terdahulu, akan tetapi hasil penelitian ini menunjukkan hal konsisten dengan teori yang ada tentang lingkungan kerja dan stress kerja.

Pengaruh Resiliensi terhadap Stress Kerja

Sebagai seseorang yang dilatih secara masif dalam satuan korps yang memegang teguh solidaritas, membuat para Anggota mampu beradaptasi dengan pekerjaan mereka. Para Anggota dapat mengambil sikap dalam satu masalah tanpa harus melibatkan unsur perasaan yang mereka miliki terhadap masalah tersebut. Bukan hanya karena adanya perintah secara langsung dari pimpinan mereka, namun adanya pemahaman yang kuat serta pengalaman di dalam diri para Anggota untuk bisa menguasai emosi atau situasi saat masalah terjadi. Unsur optimisme yang kuat di dalam diri para Anggota juga menjadi salah satu alasan sehingga resiliensi mereka sangat kuat. Hal ini kemudian membuat para Anggota menjadi lebih tenang dalam bekerja serta terhindar dari stress yang tinggi dan dapat merusak pola kerja mereka baik di kantor maupun saat di lapangan.

Dalam penelitian ini, resiliensi menjadi faktor dominan dalam mempengaruhi tingkat stress para Anggota. Secara internal, resiliensi mengambil peran dalam mengontrol laju stress mereka. Adanya pengetahuan yang ditanamkan dalam diri mereka saat pembinaan, serta pengalaman yang terus ditempa saat kedinasan, membuat para Anggota menjadi seseorang dengan tingkat resiliensi yang tinggi dan tidak bermasalah dari sisi stress kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Tampombebu & Wijon (2022) yang menemukan bahwa resiliensi karyawan berpengaruh negatif terhadap tingkat stress kerja mereka di masa pandemi. Penelitian serupa juga yaitu Purwanto & Sahrah (2020) menemukan bahwa terdapat pengaruh resiliensi terhadap stress kerja Polisi Lalu Lintas.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Lingkungan kerja non fisik berpengaruh negatif terhadap stress kerja Anggota Brigade Mobile Kepolisian Daerah Sulawesi Selatan. Resiliensi berpengaruh negatif terhadap stress kerja Anggota Brigade Mobile Kepolisian Daerah Sulawesi Selatan.

Adapun saran yang dapat diberikan kepada beberapa pihak atas hasil dari penelitian ini, adalah bahwa stress kerja menjadi hal yang perlu diperhatikan di setiap organisasi. Termasuk pada instansi yang didalamnya menggunakan model kepemimpinan yang bersifat komando. Oleh karenanya, pada penelitian selanjutnya diharapkan bisa lebih memperkuat kajian terkait masalah stress kerja dengan

melibatkan variabel lainnya seperti kontribusi kepemimpinan di dalam instansi kepolisian. Hal ini diharapkan dapat menambah cakupan yang lebih komprehensif terkait stress kerja dan penanganannya di setiap instansi terkait.

Bagi Satuan Korps Brigade Mobile di lingkungan Kepolisian Daerah Sulawesi Selatan untuk bisa memperhatikan lingkungan kerja yang ada di instansi tersebut. Hal ini menjadi perhatian karena lingkungan kerja utamanya yang bersifat non fisik mampu memberikan pengaruh negatif terhadap stress kerja para Anggota. Dengan adanya perhatian khusus seperti ini akan memudahkan instansi untuk dapat lebih mengontrol tingkat stress kerja para Anggota sehingga kinerja para Anggota menjadi lebih maksimal di masa yang akan datang.

6. DAFTAR PUSTAKA

- Achmadani, P. N. 2019. Pengaruh Resiliensi dan Lingkungan Kerja terhadap Stress Kerja Anggota Polantas.
- Afini, R. 2017. Hubungan Lingkungan Kerja dengan Stress Kerja Karyawan Pada PT. Megapolitan Developments, Tbk. Jurnal Online Mahasiswa (JOM) Bidang Manajemen, Vol. 1.
- Akbar, Z. & Pratasiwi, R. 2017. Resiliensi Diri dan Stress Kerja pada Guru Sekolah Dasar. JPPP-Jurnal Penelitian dan Pengukuran Psikologi, Vol. 6, No. 2.
- Bangun, Wilson. 2012. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta: Erlangga.
- Cholid, Narbuko. (2003). Metodologi Penelitian. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Dale, Timpe. 2013. Seri Manajemen Sumber Daya Manusia Kinerja. Cetakan kelima. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Fathoni, Abdurrahmat. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Rieneka Cipta.
- Firly, MA. 2016. Polisi Lalu Lintas Polda Metro Jaya Satuan Penjagaan Dan Pengaturan (Gatur). Skripsi. Universitas Bhayangkara Jakarta Raya.
- Ghozali, Imam. 2018. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Gibson, James, L., et al. (1987) Organisasi Dan Manajemen: Perilaku, Struktur, Proses. Binarupa Aksara, Jakarta.
- Gottschalk, Louis. 2018. Mengerti Sejarah. Jakarta: UI Press.
- Handoko, T. Hani. 2014. Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia. BPFE, Yogyakarta
- Hasan, M. Iqbal. (2002). Pokok-Pokok Materi Metodologi Penelitian Aplikasinya. Penerbit Ghalia Indonesia: Jakarta
- Hasibuan, Malayu S. P. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Iskandar. (2010). Metodologi Penelitian Pendidikan Dan Sosial. Jakarta: Gaung Persada Press.

- Kristanti, Erlina. 2017. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Stress Kerja dan Dampaknya terhadap Kinerja (Studi pada Kantor Bersama Samsat Mojokerto Kota). *Jurnal Ilmu Manajemen*. Vol. 5, No. 1. Universitas Negeri Surabaya.
- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi
- Mangkunegara, Anwar P. (2014). *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Mangkuprawira, S. 2007. *Bisnis, Manajemen dan SDM*. Bogor: IPB Press.
- Margiati, Lulus. 1999. Stress Kerja: Latar Belakang penyebab dan Alternatif Pemecahannya. *Jurnal Masyarakat, Kebudayaan dan Politik*. Surabaya. Fakultas Kesehatan Universitas Airlangga.
- Moleong, Lexy J. (2010). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT. Renaja Rosdakarya
- Noeng, Muhadjir. (2002). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Noordiansah, P. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja Perawat (Studi Pada Rumah Sakit Muhammadiyah Jombang). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB Universitas Brawijaya*, Vol. 2 No. 1.
- Purwanto, Andi Bomo dan Alimatus Sahrah. 2020. Resiliensi dan Beban Kerja terhadap Stress Kerja pada Polisi Lalu Lintas. *Jurnal Psikologi, Psikostudia*. Vol. 9, No. 3.
- Priyatno, Duwi. 2013. *Analisis Korelasi, Regresi dan Multivariate dengan SPSS*. Gava Media, Yogyakarta.
- Rivai, Veithzal. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: dari Teori dan Prakti*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik*. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Samsudin, Salidi. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia
- Sastrohadwiryo, Siswanto. 2003. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sekaran, Uma. 2017. *Metode Penelitian untuk Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Siagian, Sondang. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Singarimbun Dan Sofyan Effendi. (2006). *Metode Penelitian Survei*, Jakarta: Pustaka LP3ES
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sutopo, Hb. (2002). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Suraktarta: Uns Press
- Sutrisno, E. (2012). *Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Gramedia.
- Sutrisno, Edy. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1. Cetakan Kedua. Prenada Media Group. Jakarta.
- Tampombebu, Agatha TV, dan Sutarto Wijono. 2022. Resiliensi dan Stress Kerja pada Karyawan yang Bekerja di Masa Pandemi Covid-19. *Bulletin of Counseling and Psychotherapy*. Vol. 4, No. 1.
- Teguh, Muhammad. (2014). *Metode Kuantitatif Untuk Analisis Ekonomi Dan Bisnis*, Jakarta: PT. Raja Gravindo Persada
- Wibowo. (2013). *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Muh. Tang, Faisal

**Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik dan Resiliensi
terhadap Stress Kerja Anggota Korps Brigade Mobile**

- Wibowo. (2013). Budaya Organisasi. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Yuliantari, Kartika dan Kus Daru Widayati. 2018. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Stress Kerja Karyawan pada PT Bank Mandiri (Persero) Tbk. Cabang Kalibata Jakarta. Jurnal Penelitian Ilmu Manajemen, Vol. 1, No. 2.