

5. KESIMPULAN, DISKUSI, DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis melalui perhitungan statistik, berikut ini akan dijelaskan mengenai kesimpulan dari penelitian ini. Kesimpulan yang dibuat akan menjawab seluruh permasalahan penelitian. Selain itu, akan dipaparkan juga diskusi mengenai hasil kesimpulan yang diperoleh dan saran-saran untuk penelitian selanjutnya.

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan dua pertanyaan penelitian yang telah dipaparkan dalam bab sebelumnya, maka terdapat dua buah kesimpulan yaitu:

- a. Terdapat hubungan negatif yang signifikan antara stres kerja dengan kepuasan kerja pada polisi wanita.
- b. Terdapat hubungan negatif yang signifikan antara *work-family conflict* dengan kepuasan kerja pada polisi wanita.

5.2 Diskusi

5.2.1. Diskusi Penelitian

5.2.1.1. Diskusi Analisis Utama

Ross dan Altmaier (1994) menyebutkan bahwa konsekuensi yang paling sering timbul akibat stres adalah ketidakpuasan kerja. Boswell (1992) dalam penelitiannya mengenai hubungan stres kerja dan kepuasan kerja pada perawat mendapati bahwa kedua variabel ini berkorelasi secara negatif dan signifikan. Kavanagh, Hurst, dan Rose (dalam McCormick & Ilgen, 1985) yang mengukur derajat stres dengan kepuasan kerja pada petugas pengendali udara (*air traffic controller*) mendapati bahwa stres yang tinggi berkorelasi dengan penurunan kepuasan kerja. Penelitian di atas didukung oleh hasil penelitian ini dimana stres dalam pekerjaan memang berkorelasi negatif dengan kepuasan kerja secara signifikan. Dengan kata lain, semakin tinggi stres kerja yang dialami maka semakin rendah kepuasannya dan sebaliknya.

Salah satu sumber stres bagi wanita bekerja adalah area pekerjaan-keluarga (Schabracq dkk., 2003). Penelitian ini membuktikan adanya korelasi

negatif antara *work-family conflict* dan kepuasan kerja pada polwan. Dengan kata lain, semakin tinggi *work-family conflict* yang dialami maka semakin rendah kepuasan kerjanya dan sebaliknya. Hasil ini sesuai dengan apa yang diungkapkan Spector (1997) bahwa individu yang memiliki tingkat konflik yang tinggi cenderung memiliki kepuasan kerja yang rendah. Hasil ini juga sejalan dengan Lambert dkk (2002) yang mendapati bahwa *work-family conflict* berkorelasi negatif dengan kepuasan kerja pada petugas penjara.

Berita baiknya, meskipun didapati bahwa stres kerja dan *work family conflict* berkorelasi negatif secara signifikan terhadap kepuasan kerja, hasil penelitian ini juga menemukan bahwa sebagian besar polisi wanita (55.7%) memiliki kepuasan kerja yang agak tinggi. Hal ini diasumsikan karena pekerjaan polisi, yang termasuk dalam pekerjaan non-tradisional, memberikan keuntungan-keuntungan tersendiri bagi polwan diantaranya adalah memberikan status yang lebih tinggi, pendapatan yang lebih besar dibandingkan pekerjaan tradisional lainnya (Crawford & Unger, 2000). Kepuasan kerja yang agak tinggi ini juga mungkin dikarenakan adanya kebanggaan tersendiri atas pekerjaannya. Menjalani peran sebagai abdi negara yang melindungi dan melayani masyarakat yang tugas utamanya memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, menegakkan hukum, memberikan perlindungan, pengayoman, serta pelayanan kepada masyarakat menimbulkan suatu kesan bahwa pekerjaan sebagai polisi adalah penting, berharga, dan dihormati.

Hasil penelitian ini juga memberikan gambaran bahwa dari sembilan faset kepuasan kerja, faset yang paling memuaskan bagi polwan adalah karakteristik pekerjaan itu sendiri. Dalam teori yang disampaikan oleh Hackman dan Oldham (dalam Spector, 1997) disebutkan bahwa individu dapat termotivasi oleh kepuasan intrinsik yang mereka temukan dalam menjalankan pekerjaannya. Ketika individu mendapati bahwa pekerjaan mereka menyenangkan dan bermakna, individu akan menyukai pekerjaan mereka dan termotivasi untuk menjalankan pekerjaan mereka dengan baik. Hal ini yang diasumsikan dialami oleh polwan. Profesi sebagai polisi merupakan komitmen yang dipegang sampai masa pensiun. Seseorang tidak dapat begitu saja memutuskan berhenti bekerja sebagai polisi dan berganti pekerjaan.

Hal ini mungkin menyebabkan individu tetap terus memotivasi diri dan menemukan kepuasan dalam pekerjaannya.

Sebagian besar partisipan juga memiliki kepuasan kerja yang berada dalam tingkat sedang atas faset tunjangan, namun demikian faset ini merupakan faset yang skor rata-ratanya paling kecil dari delapan faset lainnya. Dana anggaran yang tersedia untuk pembiayaan Polri belum dapat dikatakan mencukupi. Kalau pun ada peningkatan anggaran, misalnya pada tahun 2002-2003, anggaran ini lebih banyak disalurkan untuk pembiayaan pendidikan bintara Polri dan penambahan/penggantian peralatan kepolisian (Meliala, 2000). Dengan dana yang kurang mencukupi pembiayaan kepolisian, maka diasumsikan sulit untuk memberikan tunjangan yang lebih baik kepada personil kepolisian.

5.2.1.2. Diskusi Analisis Tambahan

Selain kesimpulan dari analisis utama, didapat juga analisis tambahan dengan mengujikan dengan perbedaan *mean* kelompok sebagai berikut:

- a. Tidak ada perbedaan nilai rata-rata kepuasan kerja yang signifikan pada kelompok partisipan dengan usia 25-30 tahun, 31-44 tahun, dan 45-65 tahun.
- b. Tidak ada perbedaan nilai rata-rata kepuasan kerja yang signifikan pada kelompok partisipan dengan pendidikan SMU, D3, dan S1.
- c. Tidak ada perbedaan nilai rata-rata kepuasan kerja pada kelompok partisipan dengan masa kerja 2-10 tahun dan kelompok partisipan dengan masa kerja lebih dari 10 tahun.
- d. Tidak ada perbedaan nilai rata-rata kepuasan kerja pada kelompok partisipan dengan tingkat pangkat Bintara dan kelompok partisipan dengan pangkat Perwira.
- e. Tidak ada perbedaan nilai rata-rata kepuasan kerja pada kelompok partisipan dengan jabatan sebagai atasan dan kelompok partisipan dengan jabatan staf/anggota.

Dalam penelitian ini tidak ditemukan adanya perbedaan nilai rata-rata kepuasan kerja dengan faktor-faktor demografik. Padahal telah banyak menjadi

bahan diskusi bahwa faktor-faktor demografis, seperti usia, tingkat pendidikan, status jabatan, lama bekerja, dan pangkat juga memberikan pengaruh pada kepuasan kerja (Greenberg & Baron, 1995; Zhao, Thurman & He, 1999; Sanmustari, dalam Olivia, 2004). Sejalan dengan asumsi sebelumnya, hal ini mungkin dikarenakan pekerjaan sebagai polisi dianggap memiliki nilai lebih dari pekerjaan yang biasa dilakukan wanita karena memberikan keuntungan-keuntungan tersendiri, seperti status dan pendapatan yang lebih tinggi. Pekerjaan sebagai polisi (abdi negara) juga memberi kesan bahwa pekerjaan ini adalah pekerjaan yang penting, berharga, dan dihormati. Kebanggaan akan profesi sebagai polisi mungkin mempengaruhi kepuasan akan pekerjaannya melebihi faktor-faktor demografis di atas.

Temuan lain dalam penelitian ini adalah adanya perbedaan *work-family conflict* yang dialami oleh polwan yang bertugas di bidang operasional dan pembinaan. Polwan yang bertugas di bidang operasional terbukti mengalami *work-family conflict* yang lebih tinggi daripada polwan yang bertugas di bidang pembinaan. Hal ini dikarenakan penugasan di bidang operasional memang menyita waktu dan tidak tentu. Misalnya pada fungsi lalu lintas, yang bisa saja ada penugasan mendadak karena demonstrasi massa. Atau, fungsi reserse yang ada tugas penyidikan sampai larut malam. Pekerjaan di bidang pembinaan lebih pasti waktunya, biasanya dimulai pukul 07.00 sampai 16.00 (komunikasi personal, 2008).

Perbedaan stres kerja yang lebih tinggi dialami juga pada polwan di bidang operasional dibandingkan polwan di bidang pembinaan, meskipun tidak signifikan. Hal ini diasumsikan terjadi karena karakteristik pekerjaan yang ada berbeda tekanannya. Stres kerja pada polwan di bidang operasional berkaitan dengan orang lain/masyarakat langsung, misalnya pengendara jalan raya, pengemudi yang ugal-ugalan, demonstrasi massa, atau pelaku kriminal lainnya. Sedangkan stres kerja pada polwan di bidang pembinaan lebih terkait dengan karakteristik pekerjaannya yang kebanyakan bersifat administratif, misalnya urusan kepegawaian, penggajian, surat-menyurat, dan sebagainya.

5.2.2. Diskusi Metodologis

Terdapat beberapa keterbatasan dalam penelitian ini, antara lain mengenai sampel dan metode penelitian. Peneliti hanya melakukan penyebaran kuesioner pada daerah-daerah yang dapat diakses peneliti (*accidental sampling*), sehingga kuesioner tersebar hanya di beberapa wilayah di Jakarta dan sekitarnya. Selain itu menitipkan kuisisioner kepada beberapa *contact person* yang memiliki kenalan yang sesuai dengan karakteristik penelitian dan *contact person* dari pihak Polres juga tidak menjamin kuisisioner kembali dalam keadaan lengkap (baik jumlah maupun isinya). Akibatnya, ada beberapa kuisisioner yang tidak memenuhi kriteria untuk diolah seperti beberapa bagian data kontrol yang tidak terisi, umur yang melewati batasan dalam penelitian ini, dan banyaknya pernyataan yang tidak diisi oleh partisipan.

Hal lain yang mungkin perlu dijadikan perhatian adalah waktu pelaksanaan penelitian (ketika menyebarkan kuisisioner). Kesibukan polwan dalam kegiatan rutin ditambah dengan aktivitas demonstrasi yang sedang banyak terjadi membuat ketersediaan waktu polwan untuk mengisi kuisisioner menjadi lebih sempit. Hal ini merupakan salah satu penyebab rendahnya tingkat pengembalian kuisisioner, seperti misalnya pada Polres Jakarta Timur dan Jakarta Pusat. Dari 20 kuisisioner yang disebarkan, hanya 18 yang kembali, dan hanya lima yang dapat diolah. Sedangkan di Jakarta Pusat, dari 16 yang disebarkan, hanya delapan yang kembali.

5.3 Saran

5.3.1. Saran Metodologis

Saran-saran untuk penelitian lanjutan :

- a. Penelitian ini terkait dengan aparaturnegara, yaitu polisi yang berfungsi mengatur dan mengayomi masyarakat. Kesibukan mereka yang tidak terduga membuat mereka mungkin kesulitan mengisi kuisisioner yang pernyataannya banyak. Untuk itu dalam penelitian selanjutnya perlu dipertimbangkan jumlah item dalam kuisisioner agar tidak terlalu banyak.
- b. Kesulitan dalam mengumpulkan kembali kuisisioner yang telah disebarkan juga merupakan salah satu kekurangan dalam penelitian ini. Cukup banyak

partisipasi yang tidak mengisi dengan lengkap kuisisioner bahkan tidak mengembalikan. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat mengatasi kekurangan seperti ini dengan tidak sekedar menitipkan, tetapi menunggu partisipan mengisi.

- c. Variabel stres kerja dalam alat ukur ini merupakan gambaran stres secara umum, tidak disesuaikan dengan fungsi atau bagian-bagian dalam kepolisian. Pernyataan-pernyataan merupakan gambaran stres yang umum saja. Agar lebih dapat mengukur gambaran stres kerja, maka akan lebih baik jika alat ukur stres dibuat lebih spesifik sesuai dengan karakteristik pekerjaannya.
- d. Dalam alat ukur stres kerja, sebaiknya perlu perbaikan instruksi. Hendaknya jangan ditulis stres yang menimbulkan dampak negatif. Hal ini bisa menimbulkan berbagai macam persepsi mengenai bagaimana stres yang berdampak negatif karena stres adalah pengalaman yang bersifat subyektif. Agar stres yang dimaksud partisipan sesuai dengan yang dimaksud peneliti kata 'stres' lebih baik diubah langsung dari definisinya.
- e. Pengambilan sampel sebaiknya dilakukan secara proporsional dengan mengambil sampel pada setiap Polres pada wilayah Polda Metro Jaya sehingga data yang terkumpul benar-benar dapat mewakili populasi.

5.3.2. Saran Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberi masukan bagi pihak Kepolisian dalam mengatasi stres dan konflik peran yang terjadi pada polwan. Telah diketahui bahwa stres dan konflik peran yang dialami ini berkorelasi negatif secara signifikan dengan kepuasan kerja, dan diasumsikan akan mempengaruhi unjuk kerja. Demi peningkatan kualitas unjuk kerja, maka perhatian perlu diberikan untuk mengatasi konflik peran dan stres yang dirasakan, dengan memperhatikan pola penugasan dimana polwan terlibat di dalamnya.

Secara umum, cara terbaik untuk mereduksi stres adalah dengan melakukan strategi *coping* karena petugas polisi yang tidak melakukan strategi ini akan tetap berada keadaan stres (Lazarus & Folkman, dalam Anshel, 2000). Bentuk *coping* yang dapat dilakukan antara lain adalah mengkomunikasikan

perasaan dengan orang lain, mencari dukungan sosial, beraktivitas fisik (olahraga) atau kegiatan lainnya yang dianggap menyenangkan (Anshel, 2000). Polwan yang banyak terlibat di bidang operasional, seperti reserse, intelijen, samapta, atau lalu lintas misalnya diberikan dukungan sosial yang lebih dari rekan kerja, atasan, dan keluarga. Keberadaan orang lain yang mendukung, mau mendengar, dan memberikan umpan balik tentunya dapat mengurangi kadar stres yang dialami. Bentuk dukungan sosial dari atasan misalnya memberi kebijakan tertentu yang berkaitan dengan area pekerjaan-keluarga, seperti waktu yang lebih fleksibel pada polwan. Lain halnya dengan polwan yang bertugas di bidang pembinaan yang sifatnya administratif, kejenuhan dapat dihilangkan dengan misalnya ikut serta dalam latihan fisik (olahraga) atau sekedar senam.

Organisasi kepolisian juga dapat memberikan pelatihan manajemen stres bagi personilnya, untuk mengajarkan dan memonitor strategi *coping* yang dilakukan untuk mencegah terjadinya *coping* yang tidak sehat seperti penggunaan obat-obatan terlarang, absensi yang tinggi, atau menunda-nunda menyelesaikan tugas dan mendorong personilnya melakukan strategi *coping* yang lebih sehat, seperti menganalisis dan mencari penyelesaian masalah, terlibat dalam aktivitas olahraga, atau sekedar menyampaikan perasaan pada orang lain.

Selain itu, paparan mengenai gambaran kepuasan kerja polwan juga menginformasikan adanya faset yang kurang memuaskan dibandingkan faset lainnya, yaitu tunjangan, prosedur kerja, dan promosi. Ini dapat menjadi masukan bagi organisasi kepolisian untuk lebih memperhatikan faset yang kurang memuaskan ini. Misalnya dengan memberikan tunjangan yang lebih baik, memperjelas prosedur kerja sehingga mengurangi kesan birokratik yang ada dalam organisasi kepolisian, atau dengan meningkatkan kesempatan promosi dengan memperhatikan kemampuan dan prestasi yang dimiliki. Dengan adanya perhatian dan usaha memperbaiki terhadap faset-faset terkait, diharapkan pada akhirnya akan lebih meningkatkan kepuasan kerja yang dimiliki oleh polisi wanita.