

**HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI TERHADAP GAYA KEPEMIMPINAN  
MELAYANI PIMPINAN DENGAN STRES KERJA PADA TENAGA  
PENDIDIK PUSDIK BINMAS POLRI BANYUBIRU**

Rucy Arum Wijayanti, Unika Prihatsanti\*  
Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro  
rucyarum@gmail.com  
unikaprihatsanti@undip.ac.id

**ABSTRAK**

Penelitian ini untuk mengetahui hubungan persepsi terhadap gaya kepemimpinan melayani dengan stres kerja pada tenaga pendidik Pusdik Binmas Polri Banyubiru. Stres kerja adalah Respon fisik, psikologi, dan perilaku yang ditimbulkan oleh adanya tuntutan kerja. Persepsi terhadap gaya kepemimpinan melayani adalah penilaian karyawan terhadap kemampuan pemimpin untuk melayani karyawannya dengan panggilan altruistik, penyembuhan emosional, kebijaksanaan, pemetaan persiasif, dan pelayanan organisasi.

Sampel penelitian 50 orang. Alat ukur penelitian menggunakan skala stres kerja dengan 25 aitem ( $\alpha = 0,919$ ) dan skala persepsi terhadap gaya kepemimpinan melayani dengan 40 aitem ( $\alpha = 0,966$ ). Analisis regresi sederhana diperoleh  $r_{xy} = -0,783$  dengan  $p = 0,000$  ( $p < 0,05$ ). Menunjukkan semakin positif persepsi terhadap gaya kepemimpinan melayani, maka stres kerjanya semakin rendah. Persepsi terhadap kepemimpinan melayani memberikan sumbangan efektif sebesar 60,5% terhadap Stres kerja. Sisanya 39,5% ditentukan oleh faktor-faktor lain yang tidak diungkap dalam penelitian ini.

Kata kunci: stres kerja, persepsi terhadap gaya kepemimpinan melayani, tenaga pendidik Pusdik Binmas Polri Banyubiru.

**\*Penulis, Penanggungjawab**

**THE RELATIONSHIP BETWEEN PERCEPTION SERVANT  
LEADERSHIP STYLE WITH WORK STRESS TO  
EDUCATOR PUSDIK BINMAS POLRI BANYUBIRU**

Rucy Arum Wijayanti, Unika Prihatsanti\*  
Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro  
rucyarum@gmail.com  
unikaprihatsanti@undip.ac.id

**ABSTRACT**

This study was to determine the relationship between perceptions of servant leadership style with work stress on educators Pusdik Binmas Polri Banyubiru. Work stress is a physical response, psychology, and behavior because the demands of work. Perceptions of servant leadership style is employee assessment of the ability leaders to serve their employees with notice of subordinate servant leaders in altruistic calling, emotional healing, wisdom, persuasive mapping, and to organizational stewardship.

The research sample as many as 50 employees. Research measuring instruments using work stress scale with 25 item (  $\alpha = 0.919$  ) and servant leadership scale with 40 item (  $\alpha = 0.966$  ). Simple regression analysis was obtained  $rx_y = -0.783$  with  $p = 0.000$  (  $p < 0.05$  ). Showed more positive perceptions of servant leadership style, then the lower of work stress. Perceptions of servant leadership effectively contribute as much as 60.5 % for the work stress. The remaining 39.5 % is determined by other factors that are not revealed in this study .

*Kata kunci: work stress, perception of servant leadership, educator Pusdik Binmas Polri Banyubiru.*

## PENDAHULUAN

Indonesia merupakan Negara kesatuan yang mempunyai beberapa badan untuk menjaga keamanan, salah satunya adalah Polri (Kepolisian Republik Indonesia). Pada tahun 1982, saat pemerintahan orde baru berkuasa TNI (Tentara Nasional Indonesia) dan Polri dipersatukan dalam ABRI (Angkatan Bersenjata Republik Indonesia). Institusi Polri merupakan pecahan dari ABRI yang ditandai dengan masih mengandung budaya militer yang kental (Sarwono, 2003, h. 182). Budaya militer tersebut kini sudah diubah dan polisi kini merangkul masyarakat dengan menjadi polisi sipil.

Adanya perubahan budaya organisasi ini, menuntut Polri untuk menciptakan anggota polisi Binmas yang professional, dan dibentuklah Pusat pendidikan pembinaan masyarakat Polri Banyubiru. Saat ini lembaga Polri sedang dalam masa pemulihan nama baik sehingga beban yang dipikul lebih besar (Sarwono, 2003, h. 182). Beban yang besar juga terdapat pada tenaga

pendidik dimana para tenaga pendidik harus membentuk anggota Binmas yang professional sehingga dapat mengakibatkan stress kerja pada anggota pendidik.

Anoraga (2001, h. 107), mengungkapkan bahwa stres merupakan ketidakmampuan untuk melawan keterbatasan, sehingga menimbulkan frustrasi, konflik, gelisah, dan rasa bersalah. Menurut Siagian (2003, h. 141), stres yang tidak teratasi pasti berpengaruh terhadap prestasi kerja. Ada beberapa hal yang harus diperhatikan yaitu, bahwa kemampuan mengatasi sendiri stres yang dihadapi tidak sama pada semua orang. Orang yang memiliki daya tahan yang tinggi menghadapi stres akan mampu mengatasi sendiri stres tersebut. Sebaliknya, tidak sedikit orang yang memiliki daya tahan rendah saat menghadapi stres. Stres yang tidak teratasi dapat berakibat pada apa yang dikenal dengan *burnout*, yaitu kondisi mental dan emosional serta kelelahan fisik karena stres yang berlanjut dan tidak teratasi. Stres yang sama dapat dipersepsikan

berbeda-beda pada setiap orang. Faktor kunci dari stres kerja adalah persepsi seseorang terhadap situasi yang sedang dihadapi dan dorongan pemimpin atas usahanya. Seperti apa pemimpinnya dalam keseharian berinteraksi dengan bawahannya dapat dilihat dari gaya kepemimpinan yang dipersepsikan oleh karyawan.

Gaya kepemimpinan tertentu dapat menciptakan budaya yang menentukan tinggi rendahnya stres kerja pada karyawan. Gaya kepemimpinan merupakan stimulus yang dipersepsikan oleh karyawan sebagai penghayatannya terhadap penerapan gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh pemimpinnya. Persepsi adalah proses yang digunakan individu dalam mengelola dan menafsirkan kesan indera mereka dalam memberikan makna kepada lingkungan (Robbins, 2002, hal. 3). Setiap karyawan akan mempersepsikan pemimpinnya dalam bentuk berbeda-beda dalam memberi pandangan terhadap pemimpinnya.

Terdapat banyak jenis dan bentuk gaya kepemimpinan yang

diterapkan dalam sebuah institusi, salah satunya adalah gaya kepemimpinan melayani. Pemimpin melayani disebabkan pemimpin yang melayani mempunyai kemampuan untuk melayani, yaitu sebagai seseorang yang melayani terlebih dahulu karena kemauan dari diri sendiri (Spears, 1999, h. 19). Seorang pemimpin yang menggunakan gaya kepemimpinan melayani memiliki karakteristik seperti: memahami apa yang disampaikan orang lain, memiliki empati, memotivasi dalam bekerja, bertanggungjawab, mampu mempengaruhi bawahannya, memiliki konsep yang matang, dapat memperhitungkan resiko, mau melayani bawahan terlebih dahulu, mempunyai komitmen mengembangkan sumber daya manusia, dan membangun masyarakat sekitar (Spears, 1999, h.17).

Pusdik Binmas Polri Banyubiru merupakan sebuah organisasi lembaga pendidikan pengembangan spesialisasi dalam bidang pembinaan masyarakat. Berdiri pada Juli tahun 2012, tenaga

pendidik adalah anggota polisi bintara berpangkat BRIPDA (Brigadir Polisi Dua) sampai dengan perwira AKBP (Ajun Komisaris Besar Polisi). Latar belakang posisi sebelumnya sangat bervariasi karena para anggota merupakan utusan dari Mabes Polri, sehingga pihak Mabes yang menentukan anggota yang akan dimutasi ke Pusdik Binmas.

Berdasarkan hasil wawancara awal dengan empat tenaga pendidik Pusdik Binmas didapatkan informasi gejala stres yang dialami oleh para tenaga pendidik dan sesuai dengan aspek stres kerja (Wahjono, 2010). Gejala tersebut berupa sikap yang mudah tersinggung, tidak bersahabat sebagai rekan kerja, menutup diri, cepat marah, terjadinya konflik secara personal maupun struktural, merasakan tuntutan pekerjaan yang besar, dan keinginan mutasi dari tempat kerja.

Faktor kunci dari stres kerja adalah persepsi seseorang terhadap situasi yang sedang dihadapi dan dorongan pemimpin atas usahanya. Seperti apa pemimpinnya dalam

keseharian berinteraksi dengan bawahannya dapat dilihat dari gaya kepemimpinan yang dipersepsikan oleh karyawan.

Institusi Polri merupakan pecahan dari ABRI (Angkatan Bersenjata Republik Indonesia), yang ditandai dengan masih mengandung budaya militer yang kental, sehingga gaya kepemimpinannya juga gaya kepemimpinan militeristis (Herujito, 2001, h. 184) yang pergerakannya menggunakan sistem perintah, bergantung pada jabatan, senang formalitas berlebihan, tuntutan disiplin yang tinggi dan kaku, serta sukar menerima kritik dari bawahan. Budaya militer tersebut kini sudah diubah dan polisi kini merangkul masyarakat dengan menjadi polisi sipil. Motto baru dari Polri yaitu melindungi, mengayomi, dan melayani menjadi salah satu bukti bahwa polisi kesungguhan Polri melayani masyarakat (Undang-Undang No.2 Tahun 2002, 2013).

Gaya kepemimpinan melayani di Polri diharapkan dapat memperbaiki kualitas pelayanan dan mengurangi stresor sehingga terjalin

hubungan yang harmonis antara pemimpin dan bawahan. Pemimpin melayani memiliki kemampuan berkontribusi aktif dalam meningkatkan organisasi sebagai bentuk pelayanan, menjadi pihak pertama yang memberi kekuatan memajukan organisasi

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara persepsi terhadap gaya kepemimpinan melayani pimpinan dengan stres kerja pada tenaga pendidik Pusdik Binmas Polri Banyubiru.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Stres Kerja**

Stres mempunyai berbagai macam definisi salah satunya menurut Siswanto (2007, h. 50), yang menyatakan bahwa stres merupakan kondisi interaksi (timbal-balik) antara rangsangan lingkungan dan respons individu. Pendapat lain dikemukakan oleh Dewi (2012, h. 106) yang menyatakan stres sebagai interaksi antara kemampuan *coping* seseorang dengan tuntutan lingkungannya.

Beehr dan Newman (Luthans, 2006, h. 441) sendiri mengungkapkan stres kerja sebagai keadaan yang muncul dari interaksi antara manusia dan pekerjaan serta dikarakterisasikan oleh perubahan manusia yang memaksa mereka untuk menyimpang dari fungsi normal mereka. Dua definisi tersebut disederhanakan menjadi respons adaptif terhadap situasi eksternal yang menghasilkan penyimpangan fisik, psikologi, atau perilaku pada anggota organisasi.

Beehr dan Newman (Waluyo, 2009, h. 164) mengkaji ulang beberapa kasus stres pekerjaan dan menyimpulkan tiga aspek dari stres pada individu yaitu:

#### a. Psikologi

Aspek yang sering ditemui pada hasil penelitian mengenai stres pekerjaan yaitu: mudah tersinggung, frustrasi, marah, sensitif, memendam perasaan, penarikan diri, perasaan terkucil dan terasing, menghindari interaksi sosial, serta menurunnya rasa percaya diri.

b. Fisik

Aspek fisik yang utama dari stres kerja adalah meningkatnya denyut jantung, kelelahan secara fisik, sakit kepala, sakit pada punggung bagian bawah (ketegangan otot), serta rusaknya fungsi imun tubuh.

c. Perilaku

Aspek perilaku yang utama dari stres kerja adalah: mengalami gangguan tidur, menunda pekerjaan, menghindari pekerjaan, menurunnya prestasi dan produktivitas, perilaku makan yang tidak normal yang mengarah ke obesitas atau kehilangan berat badan sebagai tanda-tanda depresi,

**Persepsi terhadap Gaya  
Kepemimpinan Melayani**

Persepsi adalah suatu proses yang didahului oleh proses penginderaan, yaitu merupakan proses diterimanya stimulus oleh individu melalui alat indera atau juga disebut proses sensoris. Stimulus hasil penginderaan kemudian diorganisasikan dan

diinterpretasikan, sehingga individu menyadari, dan mengerti tentang apa yang diinderaan (Walgito, 2004, h. 87).

Gaya kepemimpinan melayani menurut Greenleaf (Spears & Lawrence, 1999, h. 23) adalah suatu kepemimpinan yang berawal dari perasaan tulus yang timbul dari dalam hati yang berkehendak untuk melayani, yaitu untuk menjadi pihak pertama yang melayani. Pilihan yang berasal dari suatu hal itu kemudian menghadirkan hasrat untuk menjadi pemimpin. Barbuto dan Wheeler (Sipe & Frick, 2009, h. 36) mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan melayani adalah keinginan untuk melayani orang lain seperti panggilan. Melayani berasal dari dorongan dalam diri, dorongan berdasarkan nilai-nilai bahwa individu ingin membuat perubahan bagi orang lain, memberikan pengaruh terhadap kehidupan orang lain dan bersedia mengorbankan kepentingan diri demi orang lain.

Pengertian dari persepsi terhadap gaya kepemimpinan melayani adalah penilaian karyawan terhadap kemampuan pemimpin

untuk melayani karyawannya dengan melihat pelayanan dari pemimpin yang mau mendengarkan bawahan, memberikan dorongan motivasi, membuat perubahan, memberikan pengaruh, dan bersedia mengorbankan kepentingan diri demi organisasi.

Aspek-aspek persepsi terhadap gaya kepemimpinan melayani disusun berdasarkan aspek-aspek persepsi dari Shciffman (dalam Sukmana, 2003, hal. 55) yang kemudian dikombinasikan dengan dimensi kepemimpinan melayani dari Barbuto dan Wheeler (2006, h. 318) yaitu:

- a. Aspek kognisi
  - 1) Aspek kognisi dan panggilan altruistik
  - 2) Aspek kognisi dan penyembuhan emosi
  - 3) Aspek kognisi dan kebijaksanaan
  - 4) Aspek kognisi dan pemetaan persuasif
  - 5) Aspek kognisi dan pelayanan organisasi
- b. Aspek afeksi
  - 1) Aspek afeksi dan panggilan altruistik

- 2) Aspek afeksi dan penyembuhan emosi
- 3) Aspek afeksi dan kebijaksanaan
- 4) Aspek afeksi dan pemetaan persuasif
- 5) Aspek afeksi dan pelayanan organisasi

### **Hipotesis**

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah ada hubungan negatif dan signifikan antara persepsi terhadap gaya kepemimpinan melayani dengan stres kerja pada tenaga pendidik Pusdik Binmas Polri Banyubiru.

### **METODE PENELITIAN**

Populasi dalam penelitian ini adalah tenaga pendidik Pusdik Binmas Polri Banyubiru yang berjumlah 100 tenaga pendidik dengan sampel karakteristik memiliki tugas sebagai tenaga pendidik dan memiliki masa kerja minimal satu tahun sebanyak 50 tenaga pendidik. Sampel diambil dengan menggunakan teknik *simple random sampling*. Pengumpulan data menggunakan skala stres kerja dengan 25 aitem ( $\alpha = 0,919$ ) dan

skala persepsi terhadap gaya kepemimpinan melayani dengan 40 aitem ( $\alpha = 0,966$ )

Skala stres kerja disusun berdasarkan aspek-aspek stres kerja dari Beehr dan Newman (Waluyo, 2009, h. 164), yaitu aspek fisik, aspek psikologi, dan aspek perilaku. Skala persepsi terhadap gaya kepemimpinan melayani disusun peneliti berdasarkan aspek-aspek persepsi dari Shciffman (dalam Sukmana, 2003, hal. 55) yang kemudian dikombinasikan dengan dimensi gaya kepemimpinan melayani dari Barbuto dan Wheeler (2006, h. 318). Aspek-aspek persepsi menurut Shciffman (dalam Sukmana, 2003, hal. 55) adalah aspek kognisi dan aspek afeksi. Sedangkan dimensi gaya kepemimpinan melayani menurut Barbuto dan Wheeler (2006, h. 318) adalah panggilan altruistik, penyembuhan emosional, kebijaksanaan, pemetaan persusif, dan pelayanan organisasi. Analisis statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi sederhana dengan bantuan program komputer *Statistical Packages for*

*Social Science (SPSS) for Windows* versi 16.0.

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Hasil uji hipotesis yang dilakukan dengan menggunakan teknik analisis regresi sederhana didapatkan hasil bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara persepsi terhadap gaya kepemimpinan melayani dengan stres kerja pada tenaga pendidik Pusdik Binmas Polri Banyubiru.

Hasil uji hipotesis tersebut ditunjukkan dengan angka koefisien korelasi sebesar  $-0.783$  dengan  $p = 0,000$  ( $p < 0,05$ ). Koefisien korelasi tersebut menunjukkan adanya hubungan negatif antara persepsi terhadap gaya kepemimpinan melayani dengan stres kerja. Tingkat signifikansi sebesar  $p < 0,05$  menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara persepsi terhadap gaya kepemimpinan melayani dengan stress kerja.

Hasil tersebut membuktikan bahwa hipotesis yang menyatakan

terdapat hubungan negatif antara persepsi terhadap gaya kepemimpinan melayani dengan stres kerja pada tenaga pendidik Pusdik Binmas Polri Banyubiru dapat diterima. Barbuto dan Wheeler (Sipe & Frick, 2009, h. 36) mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan melayani adalah keinginan untuk melayani orang lain seperti panggilan. Melayani berasal dari dorongan dalam diri, dorongan berdasarkan nilai-nilai bahwa individu ingin membuat perubahan bagi orang lain, memberikan pengaruh terhadap kehidupan orang lain dan bersedia mengorbankan kepentingan diri demi orang lain. Adanya pelayanan dari pemimpin yang merupakan bagian dari gaya kepemimpinan melayani akan mempengaruhi budaya dalam suatu organisasi dan menjadi faktor adanya stres kerja (Robbins, 2002, h. 305). Berdasarkan pemaparan diatas dapat disimpulkan bahwa peran pemimpin dan organisasi cukup penting dalam membentuk stres kerja karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja

pada 26% tenaga pendidik Pusdik Binmas Polri Banyubiru berada pada kategori sangat rendah, 74% karyawan berada pada kategori rendah, 0% karyawan berada pada kategori tinggi, dan 0% berada pada kategori sangat tinggi.

Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa variabel persepsi terhadap gaya kepemimpinan melayani memberikan sumbangan efektif sebesar 60,5% terhadap variabel stres kerja. Keadaan ini menjelaskan bahwa stres kerja tenaga pendidik Pusdik Binmas Polri Banyubiru sebesar 60,5% dipengaruhi oleh persepsi terhadap gaya kepemimpinan melayani, dan sisanya sebesar 39,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diukur dalam penelitian ini.

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan hasil analisis, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan negatif antara persepsi terhadap gaya kepemimpinan melayani dengan stres kerja pada tenaga pendidik Pusdik Binmas Polri Banyubiru. Persepsi terhadap

gaya kepemimpinan melayani memberikan sumbangan efektif sebesar 60,5% pada terbentuknya stres kerja pada tenaga pendidik Pusdik Binmas Polri Banyubiru.

Beberapa saran yang dapat peneliti kemukakan berdasarkan hasil penelitian ini adalah :

1. Bagi subjek penelitian

Sesuai dengan hasil di atas, penelitian ini menunjukkan cenderung stres kerja. Kondisi harus dipertahankan, salah satu caranya adalah memberikan ide atau gagasan ketika diadakan evaluasi agar dapat tercipta komunikasi dua arah yang baik diantara tenaga pendidik, pimpinan, dan institusi sehingga dapat tercapai keselarasan harapan dari pihak-pihak terkait. Mengerjakan pekerjaan dengan senang hati dan menilai secara positif tindakan pimpinan.

2. Bagi Institusi

Stres kerja pada tenaga pendidik dalam kategori rendah, sehingga peranan institusi diperlukan untuk

mempertahankan keadaan ini. Pimpinan perlu lebih banyak berkomunikasi dengan anggota, memberikan dukungan dan fasilitas untuk mengembangkan kemampuan anggota, adil dalam menjatuhkan sanksi, menggunakan pendekatan persuasif dalam memberi perintah, dan terjun langsung apabila ada masalah.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan penelitian ini dapat menjadi salah satu referensi pendukung. Penelitian ini dilakukan pada tenaga pendidik di lingkungan lembaga pendidikan Polri, sehingga peneliti selanjutnya diharapkan dapat memperluas ranah penelitian dengan meneliti persepsi terhadap gaya kepemimpinan melayani pada berbagai bidang di lingkungan Polri dengan lebih teliti dalam membuat alat ukur penelitian.

### **DAFTAR PUSTAKA**

Anoraga, P. (2009). *Psikologi kerja*. Jakarta: PT Rineka Cipta.

- Barbuto, J. E., & Wheeler, D. W. (2006). *Scale development and construct clarification of servant leadership*. Lincoln: University of Nebraska.
- Dewi, K. S. (2012). *Kesehatan mental*. Semarang: UPT UNDIP Press Semarang.
- Herujito, Y. (2001). *Dasar-dasar manajemen*. Jakarta: Grasindo.
- Luthans, F. (2006). *Perilaku organisasi*. Yogyakarta: Penerbit ANDI.
- Robbins, S. P. (2002). *Perilaku organisasi konsep kontroversi aplikasi*. Jakarta: Prenhallindo.
- Sarwono, S. W. (2003). *Psikologi dalam praktek*. Jakarta: CV. Restu Agung
- Siagian, S. P. (2003). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sipe, J. W., & Frick, D. M. (2009). *Seven pillars of servant leadership*. New Jersey: Paulist Press.
- Siswanto. (2007). *Kesehatan mental konsep, cakupan dan perkembangan*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Spears, L. C. (1999). *Focus on leadership: servant-leadership for the twenty-first*. New York: John Wiley & Sons, Inc.
- Sukmana, O. (2003). *Dasar-dasar psikologi lingkungan*. Malang: UMM Press.
- Undang-Undang No.2 Tahun 2002. 2002. *Kepolisian Negara Republik Indonesia*. [http://datahukum.pnri.go.id/index.php?option=com\\_phocadownload&view=category&id=115:tahun-2002&Itemid=27#](http://datahukum.pnri.go.id/index.php?option=com_phocadownload&view=category&id=115:tahun-2002&Itemid=27#).
- Wahjono, S. I. (2010). *Perilaku organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Walgito, B. (2004). *Pengantar psikologi umum*. Yogyakarta: Andi.
- Waluyo, M. (2009). *Psikologi teknik industri*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

