

NASKAH PUBLIKASI

RESILIENSI DAN STRES KERJA PADA ANGGOTA KEPOLISIAN



Disusun oleh :

Gebrina Rezki

13320264



PROGRAM STUDI PSIKOLOGI

FAKULTAS PSIKOLOGI DAN ILMU SOSIAL BUDAYA

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

YOGYAKARTA

2017

**NASKAH PUBLIKASI**

**RESILIENSI DAN STRES KERJA PADA ANGGOTA KEPOLISIAN**



Telah disetujui pada tanggal

17 APR 2017

Dosen Pembimbing

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Nur Pratiwi Noviati', is written over the lower part of the watermark logo.

Nur Pratiwi Noviati, S.Psi., M.Psi., Psikolog

# RESILIENSI DAN STRES KERJA PADA ANGGOTA KEPOLISIAN

Gebrina Rezki

Nur Pratiwi Noviati

## INTISARI

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana hubungan antara resiliensi dan stres kerja pada anggota kepolisian Dit. Sabhara. Jumlah populasi penelitian ini adalah 196 anggota sabhara. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan dua skala, yaitu skala stres kerja dan skala resiliensi. Analisis data yang digunakan dibantu dengan program computer SPSS versi 21.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif antara resiliensi dan stres kerja pada anggota kepolisian Dit. Sabhara dengan koefisien korelasi  $r = -0,459$  dengan signifikansi  $p = 0,000$  ( $p < 0,05$ ). Selain itu, resiliensi memberikan sumbangan efektif sebesar 21% terhadap stres kerja. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa adanya hubungan resiliensi dan stres kerja. Semakin tinggi resiliensi maka semakin rendah stres kerja pada anggota.

**Kata kunci :** resiliensi, stres kerja

## **RESILIENCE AND WORK STRESS IN POLICE MEMBERS**

Gebrina Rezki

Nur Pratiwi Noviati

### **ABSTRACT**

This research aims to find out how the relationship between work stress and resilience members of the police. This research population is 196 members of the sabhara. The technique of data collection is done using two scales, namely, work stress scale and resilience scale. The analysis of data used to program computer assisted with SPSS version 21.0. The results showed that there is a negative relationship between resilience and work stress on members of the police force directorate Sabhara with correlation coefficients -0.459 and a significance of  $p < 0.05$ . In addition, resilience provides an effective contribution amounting to 21% of work stress. Based on these results, it can be concluded that the existence of the relationship of resilience and work stress. The higher the resilience then the lower work stress on members.

**Key words :** *resilience, work stress*

## LATAR BELAKANG

Polri merupakan salah satu institusi penegak hukum yang bertugas melindungi dan mengayomi masyarakat. Polri telah menjadi organisasi independen yang dibawah langsung oleh Presiden RI, sehingga peran polri dituntut untuk menjadi organisasi yang mandiri. Hal tersebut membuat perkembangan Polri sebagai pelayan masyarakat dituntut kinerjanya untuk lebih profesional menjalankan perannya. Berdasarkan Undang – Undang Kepolisian Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2002 pasal 13 bahwa tugas pokok polisi adalah a) memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, b) menegakkan hukum dan c) memberikan perlindungan, pengayoman dan pelayanan kepada masyarakat (<https://portal.mahkamahkonstitusi.go.id>).

Menurut penelitian Vesdiawati (2008) kompleksitas dan tuntutan tugas anggota Polisi di lapangan diduga sebagai pemicu yang menyebabkan anggota polisi mudah stres dan frustrasi, bahkan tugas tersebut sering mengundang bahaya bagi anggota polisi sendiri. Selain tingkat ancaman dan resiko pekerjaan sangat tinggi, terkadang polisi harus bekerja selama 24 jam per hari dan tujuh hari dalam seminggu tanpa mengenal hari libur. Stres kerja juga dapat terjadi di lingkungan kerja anggota Polisi yang dituntut untuk selalu berdisiplin tinggi, patuh pada peraturan yang berlaku, tunduk pada perintah atasan, cepat dan tanggap dalam mengatasi berbagai masalah. Hal tersebut sesuai dengan pendapat Joseph dan Nagarajamurthy (2014) yang menyatakan bahwa pekerjaan polisi melibatkan perlindungan hidup, menjaga keamanan serta properti negara dengan teknik patroli khusus, lalu sebagai penegak hukum dan bertanggung jawab dalam ketertiban negara. Waters dan Ussery (2007) yang menyatakan bahwa pada waktu yang bersamaan polisi juga harus menjaga keamanan masyarakat,

menginvestigasi kejahatan dan selain itu para polisi juga harus tetap berhati-hati akan kemungkinan yang dapat mengancam keselamatan. Tantangan dan tuntutan yang harus dipenuhi oleh anggota polisi dapat menimbulkan rasa tertekan pada polisi. Ketidakmampuan dalam menjawab tuntutan tersebut sangat mungkin menjadi pemicu timbulnya stres kerja. Hal ini penting bagi seorang polisi memiliki kesiapan akan tantangan dalam pekerjaan serta tahan terhadap tekanan, baik dari lingkungan pekerjaannya maupun diluar pekerjaannya.

Bano (2011) menyatakan bahwa profesi Polisi merupakan salah satu jenis profesi yang mempunyai stres kerja tinggi. Hal ini juga didukung dengan pernyataan Kepala humas Badan Intelijen Pejuang 45 (BIP'45) Lahane Aziz yang menyatakan bahwa hampir setiap tahun pasti ada anggota Kepolisian yang mengalami stres. Adapun akibat stres tersebut berasal dari tekanan ekonomi, gangguan jiwa dan tuntutan dinas semakin berat. Namun, pimpinan Polri tidak pernah memberikan *refreshing* bersama keluarga atau berlibur di suatu tempat (<http://www.intelijenpost.com>). Selaras dengan pernyataan tersebut, Kepala Divisi Humas Mabes Polri Irjen Anton Charliyan menyatakan bahwa pada penelitian internal Polri terdapat 80% anggota polisi merasakan stres akibat beban tugas kerja (<http://nasional.republika.co.id>). Kasus lain yang penyebabnya tidak lain stres yaitu yang dialami oleh anggota polisi yang melakukan penembakan kepada AKBP Pamudji yang tewas di tangan anak buahnya, Brigadir Susanto di Mapolda Metro Jaya, Selasa 18 Maret 2014 malam (<http://news.liputan6.com>).

Menurut hasil wawancara dengan bagian SDM Polda DIY menyatakan bahwa polisi secara umum tentu memiliki beban yang berbeda-beda dalam pekerjaannya, namun tidak semua polisi memiliki beban kerja yang berlebih. Hal tersebut dikarenakan anggota polisi sendiri dibeda-bedakan penempatannya sesuai

dengan bidang yang dikuasai, salah satu contoh bagian-bagian dalam polisi sendiri dalam unsur pelaksana tugas pokok yaitu satuan Lantas, Intel, Brimobda, Reskrimsus, Sabhara, dan lain-lain. Menurut hasil wawancara dengan narasumber, Sabhara (Samapta Bhayangkara) merupakan bagian yang memiliki tuntutan tugas yang paling banyak dibandingkan dengan departemen-departemen lainnya dalam polisi. Satuan Sabhara (Samapta Bhayangkara) mengemban tugas sebagai personil dan operasional dimana salah satu contoh tugas Sabhara yaitu melaksanakan turjawali (pengaturan, penjagaan, pengawalan, dan patoli) dan pengamanan kegiatan masyarakat dan instansi pemerintah, obyek vital, penanganan tipiring (tindak pidana ringan), pengendalian massa dalam rangka pemeliharaan keamanan, ketertiban masyarakat, pengamanan markas dan TPTKP (Tindak Pertama Tempat Kejadian Perkara) (<http://www.polrestasamarinda.com>). Tidak hanya tuntutan kerja yang banyak namun ketegangan dalam bekerja baik di lapangan atau di kantor, menumpuknya pekerjaan yang setiap harinya diberikan oleh atasan, padatnya tugas di lapangan, terkadang adanya jam lembur malam yang tidak ada batasan waktu, tambahan-tambahan tugas yang diberikan secara mendadak, ditambah adanya permasalahan dari rumah yang dibawa-bawa ke tempat kerja. Situasi-situasi lain yang dapat menimbulkan stres bagi anggota sabhara sendiri yaitu anggota sabhara banyak melakukan pekerjaan yang diluar dari pekerjaannya dimana anggota sabhara membantu divisi-divisi lain dalam menyelesaikan tugasnya sebagai contoh, anggota sabhara membantu satuan lantas dalam ketertiban lalu lintas, anggota sabhara membantu satuan intel dalam penangkapan tersangka tindak kriminal. Hal tersebut menjadi faktor-faktor penyebab anggota polisi mengalami stres kerja apabila individu tersebut tidak dapat menghadapinya dengan baik.

Karasek (Anwarsyah, dkk. 2012) menyatakan bahwa tuntutan pekerjaan (*job demands*) merupakan salah satu aspek yang dapat menimbulkan stres atau *stressor* dari pekerjaan. Hal ini juga didukung oleh Kristensen (Anwarsyah, dkk. 2012) yang mengatakan bahwa *job demands* merupakan konstruk paling penting dalam menjelaskan stres pada pekerjaan. *JDCS (Job Demands-Control-Support)* model yang dikemukakan oleh Karasek dan Theorell (Chandola, 2010) mengusulkan bahwa *job strain/ job stress* hasil ketika tuntutan psikologis pekerjaan tinggi (contoh kecepatan kerja yang tinggi dengan tuntutan yang saling bertentangan), lalu pekerja yang memiliki *job control* rendah atas bagaimana mereka melakukan pekerjaan mereka. Selain itu, jika pekerja memiliki dukungan yang rendah dari rekan-rekan kerja dan atasan, individu dapat terisolasi dan mengalami ketegangan kerja atau stres kerja.

Berdasarkan hasil penelitian dari Kitaok-Higashiguchi dkk (Anwarsyah, dkk. 2012) menunjukkan bahwa semakin tinggi *job demands* maka semakin tinggi pula tingkat depresi seseorang. *Job demands* didefinisikan sebagai tuntutan pekerjaan yang menjadi pemicu terjadinya kelelahan secara psikologis (*psychological stressor*), misalnya seperti bekerja secara *non stop* dalam jam kerja yang lama, beban pekerjaan yang terlalu banyak dan terbatasnya waktu yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut, dan adanya konflik pada tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan (Love, Irani, Standing & Themistocleous, 2007).

Menurut Karasek dan Teorel (Alves, dkk. 2004), ciri –ciri orang yang mengalami stres kerja dapat dibagi dalam tiga aspek yaitu, (a) indikator pada *demands* meliputi tekanan psikologi secara natural contoh dalam kuantitatifnya seperti waktu dan kecepatan dalam pelaksanaan tugas, dalam kualitatifnya seperti konflik antara tuntutan yang bertentangan (b) indikator pada *control* meliputi



kebebasan dalam keputusan kerja, pekerja memiliki kemampuan intelektual dalam melakukan tugas yang sesuai dengan kemampuannya, serta memiliki tingkat otoritas untuk membuat keputusan dalam melakukan tugas (c) indikator pada *support* meliputi tingkat interaksi sosial antara pekerja satu dengan yang lainnya.

Menurut Robbins dan Judge (2008), ciri-ciri orang yang mengalami stres kerja dapat dibagi dalam tiga aspek yaitu, indikator psikologis, indikator fisik, dan indikator perilaku. Menurut hasil wawancara dengan salah satu anggota sabhara dapat disimpulkan ciri-ciri anggota yang mengalami beban kerja berlebih atau stres berdasarkan indikator menurut Robbins dan Judge (2008) indikator psikologis contohnya meliputi cepat tersinggungan dan tidak komunikatif saat berbicara dengan rekan kerja. Pada indikator fisik meliputi mudah lelah secara fisik dan bermasalah dengan waktu tidur (kebanyakan atau kekurangan tidur). Lalu pada indikator perilaku meliputi merokok berlebihan, penyalahgunaan wewenang, menunda atau menghindari pekerjaan (disersi), dan adanya pungutan liar.

Stres kerja dapat mengakibatkan berbagai hal, menurut Sharpley dkk (Nart & Batur, 2014) tingkat stres yang tinggi dapat menyebabkan beberapa konsekuensi negatif seperti absensi, kecelakaan industri dan cedera. Kecenderungan stres yang dialami anggota Sabhara akan berdampak terhadap produktivitas kepolisian itu sendiri seperti dampak yang dialami oleh diri sendiri dan instansi kepolisian. Dampak yang dapat terjadi pada diri sendiri antara lain, menurunnya kondisi kesehatan, menurunnya tingkat produktivitas dan semangat kerja dari anggota, sedangkan pada instansi berakibat turunnya produktivitas kinerja instansi dan terhambatnya instansi dalam mencapai tujuan. Maka dari itu penting memahami dampak dari stres kerja apabila tidak dikelola dengan baik. Berdasarkan uraian di atas, maka fokus penelitian ini adalah stres kerja pada Anggota sabhara.

Pada saat bekerja dengan keadaan yang penuh dengan tekanan dan tuntutan, tentunya hal tersebut memungkinkan mengalami stres. Menurut Sunyoto dan Burhanudi (2011) salah satu faktor yang mempengaruhi munculnya stres ditempat kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti faktor internal contohnya kepribadian, kemampuan dan nilai budaya; faktor eksternal seperti kondisi pekerjaan, peran dalam organisasi, pengembangan karir, hubungan kerja serta struktur dalam organisasi. Hal ini sesuai dengan penjelasan oleh Lazarus dan Folkman (Safaria, 2011) mendefinisikan stres sebagai segala peristiwa/kejadian baik berupa tuntutan-tuntutan lingkungan maupun tuntutan-tuntutan internal (fisiologis/psikologis) yang menuntut, membebani, atau melebihi kapasitas sumber daya adaptif individu. Anoraga (Marchelia, 2014) mengemukakan bahwa setiap orang memiliki tingkatan toleransi tertentu pada tekanan di setiap waktunya, yaitu kemampuan untuk mengatasi atau tidak mengatasinya. Hal tersebut berkaitan terhadap bagaimana para anggota kepolisian dalam menyikapi segala bentuk stres kerja yang dihadapi pada saat bekerja.

Menurut Robbins dan Judge (2008) terdapat tiga faktor yang mempengaruhi stres kerja yaitu faktor lingkungan, organisasi dan pribadi. Resiliensi dimunculkan menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi stres pada faktor lingkungan, faktor organisasi dan faktor pribadi. Hal ini dikarenakan *stressor* individual merupakan *stressor* yang datang dari bagaimana individu dapat menghadapi dirinya sendiri dalam menanggapi *stressor*-nya sehingga dapat bertahan dan membentuk pola perilaku yang baik dalam bekerja.

Hal ini didukung Wagnild dan Young (1993) mengemukakan bahwa resiliensi merupakan suatu kekuatan dalam diri individu sehingga mampu beradaptasi dalam menghadapi kondisi sulit dan kemalangan yang menimpanya. Wagnild

(2009) menambahkan hampir semua manusia mengalami kesulitan dan jatuh dalam perjalanan hidup, namun mereka memiliki ketahanan untuk bangkit dan melanjutkan hidupnya. Kemampuan untuk bangkit dan terus melanjutkan hidup ini disebut resiliensi. Penelitian yang dilakukan O'Rourke (2004) menunjukkan bahwa individu yang resilien tidak memandang keberadaan stres dalam kehidupan individu sebagai beban, melainkan individu melihat kondisi stres sebagai peluang untuk tumbuh dan berkembang bukan sebagai ancaman terhadap kesejahteraan individu. Menurut Newman (Resnick & Inguito, 2011) resiliensi merupakan kemampuan seseorang untuk beradaptasi saat menghadapi *tragedy*, trauma, kesulitan, serta *stressor* dalam hidup yang bersifat signifikan. Hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Carvalho dkk (Kotze & Lamb, 2012) menunjukkan bahwa individu dengan resiliensi yang tinggi memiliki tingkat emosi yang rendah daripada individu yang memiliki resiliensi yang rendah. Menurut Arehart-Treichel (Kotze & Lamb, 2012) esensi dari resiliensi adalah kemampuan untuk pulih dari stres secara efektif dan untuk mencapai fungsi yang baik meskipun kesulitan. Oleh karena itu, individu dengan resiliensi yang rendah cenderung tidak dapat menghadapi kondisi dirinya sehingga mengalami stres.

Berdasarkan hal tersebut maka resiliensi akan menjadi tinggi apabila individu melihat suatu kondisi yang buruk bukan lah suatu hal yang dapat menghentikan individu untuk tumbuh dan berkembang. Namun, jika individu memiliki resiliensi yang rendah maka individu akan melihat segala hal buruk yang menimpanya akan menghentikan individu untuk mencapai tujuannya. Ketika resiliensi individu rendah maka individu akan merasakan tekanan-tekanan yang dapat membuat individu stres. Hal ini tergantung terhadap bagaimana resilien yang dimiliki oleh individu tersebut, apabila memiliki resilien yang buruk atau rendah terhadap sesuatu maka

akan mengalami emosi yang negatif dalam menghadapi suatu tekanan. Begitu juga sebaliknya, apabila individu memiliki resilien yang baik atau tinggi terhadap sesuatu maka akan mengalami emosi yang positif dalam menghadapi suatu tekanan. Oleh karena itu, resiliensi mampu menjadikan jalan keluar dalam mengatasi berbagai macam tekanan-tekanan pada saat melakukan pekerjaan misalnya stres kerja. Maka dari itu, suatu instansi kepolisian harus membuat langkah dalam mengelola stres kerja yang dialami para anggota polisi dengan cara mengelola resiliensi.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti mengajukan sebuah pertanyaan penelitian, “apakah ada hubungan antara resiliensi dan stres kerja pada anggota kepolisian?”, untuk menjawab pertanyaan tersebut, peneliti akan menggunakan pendekatan kuantitatif karena pendekatan ini dianggap mampu menjelaskan hubungan antara kedua variable tersebut. Subjek yang akan melayani penelitian ini adalah anggota kepolisian Direktorat Sabhara.

## **METODE PENELITIAN**

### **1. Responden Penelitian**

Subjek dalam penelitian ini berjumlah 196 orang yang seluruhnya merupakan anggota kepolisian Dit. Sabhara yang berjenis kelamin laki-laki maupun perempuan.

### **2. Metode Pengumpulan Data**

Penelitian ini menggunakan dua alat ukur yang terdiri dari skala stres kerja dan skala resiliensi. Skala stres kerja yang digunakan mengacu pada skala yang diadaptasi dari teori Theorell dan Karasek (Alves dkk, 2004) yang berisi 17 aitem. Sedangkan skala resiliensi diadaptasi dari teori Wagnild dan Young (1993) terdiri atas 25 aitem.

## HASIL PENELITIAN

### 1. Deskripsi Data Penelitian

#### a. Stres Kerja

Skor	Kategorisasi	Frekuensi	%
$X < 19$	Sangat Rendah	13	7 %
$19 \leq X \leq 28$	Rendah	70	36 %
$28 < X \leq 37$	Sedang	110	56 %
$37 < X \leq 46$	Tinggi	3	1 %
$X > 46$	Sangat Tinggi	0	0
<b>Jumlah</b>		196	100 %

#### b. Resiliensi

Skor	Kategorisasi	Frekuensi	%
$X < 19$	Sangat Rendah	0	0
$19 \leq X \leq 31,7$	Rendah	0	0
$31,7 < X \leq 44,3$	Sedang	8	4 %
$44,3 < X \leq 56,9$	Tinggi	138	70 %
$X > 56,9$	Sangat Tinggi	50	25 %
<b>Jumlah</b>		196	

### 2. Uji Asumsi

Hasil ujian normalitas dengan teknik *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* menunjukkan nilai KS-Z sebesar 0,118 dengan  $p=0,000$  ( $p<0,05$ ) untuk skala stres kerja dan nilai KS-Z sebesar 0,107 dengan  $p=0,000$  ( $p<0,05$ ) untuk skala resiliensi. Hasil uji normalitas tersebut menunjukkan bahwa distribusi penyebaran data pada skala stres kerja memiliki sebaran data yang tidak normal, sedangkan pada skala resiliensi sebaran datanya juga tidak normal. Hasil uji linearitas pada penelitian ini menggunakan teknik *Compare Means* menunjukkan  $F = 56,351$  dengan  $p = 0,000$ . Berdasarkan hasil analisis tersebut, dapat dikatakan bahwa hubungan antara stres kerja dengan resiliensi bersifat linear atau mengikuti garis lurus karena  $p < 0,05$ .

### 3. Uji Hipotesis

Hasil uji hipotesis menunjukkan  $r = -0,459$  dengan  $p = 0,000$  ( $p < 0,05$ ). Berdasarkan hasil korelasi tersebut, dapat diketahui bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan antara resiliensi dengan stres kerja, sehingga hipotesis yang diajukan dapat **diterima**. Koefisien determinasi ( $r^2$ ) yang diperoleh berjumlah 0,21, artinya sumbangan efektif resiliensi terhadap stres kerja sebesar 21%. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa sebanyak 21% stres kerja dipengaruhi oleh resiliensi, sedangkan sisanya sebanyak 79% dipengaruhi variabel lain diluar variabel tersebut (resiliensi).

### 4. Analisis Tambahan

Peneliti juga melakukan analisis tambahan yaitu uji normalitas dan uji beda. Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui sebaran data berdasarkan jenis kelamin. Uji korelasi per aspek pada variable resiliensi dilakukan untuk mengetahui aspek yang paling berperan terhadap stres kerja.

#### a. Uji normalitas (Lak-laki dan Perempuan)

Peneliti melakukan uji normalitas untuk mengetahui sebaran skor variable penelitian mengikuti distribusi *kurve* normal atau tidak normal berdasarkan jenis kelamin. Hasil ujian normalitas untuk jenis kelamin laki-laki dengan teknik *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* menunjukkan nilai KS-Z sebesar 0,112 dengan  $p = 0,000$  ( $p < 0,05$ ) untuk skala stres kerja dan nilai KS-Z sebesar 0,124 dengan  $p = 0,000$  ( $p < 0,05$ ) untuk skala resiliensi. Hasil uji normalitas tersebut menunjukkan bahwa distribusi penyebaran data pada skala stres kerja memiliki sebaran data yang tidak normal, sedangkan pada skala resiliensi sebaran datanya juga tidak normal.

Hasil ujian normalitas untuk jenis kelamin perempuan dengan teknik *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* menunjukkan nilai KS-Z sebesar 0,153 dengan  $p = 0,153$  ( $p < 0,05$ ) untuk skala stres kerja dan nilai KS-Z sebesar 0,161 dengan  $p = 0,161$  ( $p < 0,05$ ) untuk skala resiliensi. Hasil uji normalitas tersebut menunjukkan bahwa distribusi penyebaran data pada skala stres kerja memiliki sebaran data yang normal, sedangkan pada skala resiliensi sebaran datanya juga normal.

b. Uji korelasi (aspek variable resiliensi)

Uji korelasi pada aspek variable resiliensi untuk mengetahui aspek-aspek mana saja yang paling berperan mempengaruhi stres kerja. Uji korelasi dengan menggunakan *Spearman's rho*. Hasil uji korelasi pada aspek *equanimity* menunjukkan  $r = -0,253$  dengan  $p = 0,000$  ( $p < 0,05$ ). Berdasarkan hasil korelasi tersebut, dapat diketahui bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan antara aspek *equanimity* dengan stres kerja. Koefisien determinasi ( $r^2$ ) yang diperoleh berjumlah 0,064, artinya sumbangan efektif aspek *equanimity* terhadap stres kerja sebesar 6,4%. Pada aspek *perseverance* menunjukkan  $r = -0,371$  dengan  $p = 0,000$  ( $p < 0,05$ ). Berdasarkan hasil korelasi tersebut, dapat diketahui bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan antara aspek *perseverance* dengan stres kerja. Koefisien determinasi ( $r^2$ ) yang diperoleh berjumlah 0,137, artinya sumbangan efektif aspek *equanimity* terhadap stres kerja sebesar 13,7%. Pada aspek *self reliance* menunjukkan  $r = -0,407$  dengan  $p = 0,000$  ( $p < 0,05$ ). Berdasarkan hasil korelasi tersebut, dapat diketahui bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan antara aspek *self reliance* dengan stres kerja. Koefisien determinasi ( $r^2$ ) yang diperoleh berjumlah 0,165, artinya sumbangan efektif aspek *self*

*reliance* terhadap stres kerja sebesar 16,5%. Pada aspek *meaningfulness* menunjukkan  $r = -0,481$  dengan  $p = 0,000$  ( $p < 0,05$ ). Berdasarkan hasil korelasi tersebut, dapat diketahui bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan antara aspek *meaningfulness* dengan stres kerja. Koefisien determinasi ( $r^2$ ) yang diperoleh berjumlah 0,231, artinya sumbangan efektif aspek *meaningfulness* terhadap stres kerja sebesar 23,1%. Pada aspek *existential aloneness* menunjukkan  $r = -0,246$  dengan  $p = 0,001$  ( $p < 0,05$ ). Berdasarkan hasil korelasi tersebut, dapat diketahui bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan antara aspek *existential aloneness* dengan stres kerja. Koefisien determinasi ( $r^2$ ) yang diperoleh berjumlah 0,060, artinya sumbangan efektif aspek *existential aloneness* terhadap stres kerja sebesar 6%.

## PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara resiliensi dan stres kerja pada Anggota Kepolisian Direktorat Sabhara Polda DIY. Adapun hipotesis yang dikemukakan oleh peneliti, apakah ada hubungan negatif antara resiliensi dan stres kerja pada Anggota Kepolisian Direktorat Sabhara Polda DIY. Berdasarkan hasil yang didapat hipotesis tersebut diterima. Hal ini ditunjukkan dengan nilai  $p=0,000$  ( $p<0,05$ ) dan nilai  $r=-0,459$ . Resiliensi pada penelitian ini didefinisikan sebagai suatu kemampuan individu untuk bisa dapat mengatur dan menghadapi sebuah kondisi yang sulit serta dapat bertahan dan menemukan solusi untuk memecahkan permasalahan. Sedangkan stres kerja pada penelitian ini didefinisikan sebagai suatu keadaan atau kondisi yang dirasakan individu dimana tuntutan pekerjaan melebihi kemampuan yang dimilikinya dan suatu keadaan yang dialami seseorang dalam bekerja dimana keadaan itu sangat tidak



menyenangkan sehingga dapat menimbulkan berbagai macam gejala stres kerja yang berupa reaksi-reaksi fisiologis, psikologis dan perilaku.

Menurut Theorell dan Karasek (Alves, dkk. 2004) Stres kerja merupakan keadaan ketika individu memiliki keadaan *high strain* dimana pada keadaan ini individu memiliki *job demand* yang tinggi, *job control* yang rendah, dan *job support* yang rendah. Menurut pandangan Karasek (Anwarsyah, dkk. 2012), tuntutan pekerjaan (*job demands*) merupakan salah satu aspek yang dapat menimbulkan stres atau *stressor* dari pekerjaan. Hal ini sejalan dengan Theorell dan Karasek (Shirom, dkk. 2011) yang menyatakan bahwa *job demands* merupakan bentuk tuntutan psikologis pekerjaan seperti beban kerja, lalu *job control* adalah kondisi yang mengacu pada kebebasan untuk memutuskan hal demi memenuhi *job demands*, sedangkan *social support* merupakan interaksi sosial yang saling membantu pekerjaan baik dari rekan kerja maupun dari atasan. Menurut Robbins dan Judge (2008) mengemukakan bahwa stres kerja merupakan kondisi yang dinamis dimana saat individu dihadapkan pada suatu peluang, tuntutan, atau sumber daya yang terkait dengan apa yang dihasratkan oleh individu tersebut dan hasilnya dipandang tidak pasti. Individu yang mengalami stres kerja menjadi menunda atau menghindari pekerjaan, menjadi lebih sensitif terhadap sesuatu, seperti mudah tersinggung, merasa pesimis ketika mendapatkan tuntutan pekerjaan yang banyak. Berkaitan dengan penjelasan tersebut, stres kerja berkaitan erat dengan bagaimana individu akan berperilaku dalam mencapai tujuan dan menyelesaikan masalah. Hal ini berkaitan dengan bagaimana individu bertindak untuk resilien atau tidak dalam mencapai tujuan dan menyelesaikan masalah.

Berdasarkan hasil penelitian ini ditemukan bahwa resiliensi pada anggota direktorat sabhara polda DIY tinggi, dimana hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Mealer, Jones, dan Moss (2012) yang menyatakan bahwa dengan membangun resiliensi sangat penting karena dapat mengatasi stres kerja pada individu. Hal ini didukung Ahern dan Norris (2011) yang menjelaskan resiliensi dan faktor protektif telah ditemukan dapat mengurangi efek negatif dari stres. Penelitian yang dilakukan oleh Cooke, Doust, dan Steele (2013) menemukan bahwa individu dengan resiliensi yang tinggi memiliki *burn out* yang rendah. *Burn out* adalah psikologikal sindrom kelelahan emosi, *depersonalization*, dan turunnya prestasi diri. Menurut Wagnild dan Young (1993) resiliensi merupakan suatu hal yang dinamis, suatu kekuatan dalam diri individu sehingga mampu beradaptasi dalam menghadapi kondisi sulit dan kemalangan yang menimpanya. Hal ini sejalan dengan Wagnild (2009) mengemukakan bahwa resiliensi berkonotasi dengan kekuatan batin, kompetensi, optimisme, fleksibilitas, dan kemampuan yang efektif untuk menghadapi kesulitan. Oleh karena itu perilaku resilien membantu individu untuk memunculkan emosi positif sehingga tidak terjadi stres.

Wagnild dan Young (1993) mengungkapkan aspek-aspek resiliensi yang dapat mempengaruhi stres kerja yakni *meaningfulness*, *equanimity*, *perseverance*, *self reliance*, dan *existential aloneness*. Berdasarkan aspek-aspek tersebut, aspek yang pertama yakni *meaningfulness* atau kebermaknaan dimana pada aspek ini merupakan suatu kesadaran bahwa hidup memiliki tujuan, dimana diperlukan usaha untuk mencapai tujuan tersebut, artinya akan sangat sulit untuk menjalani hidup tanpa tujuan yang baik, karena tujuan tersebut yang akan membantu setiap individu ketika mengalami kesulitan ataupun mendorong untuk terus maju serta membantu individu lebih mengetahui bagaimana arah perilaku yang diinginkan

oleh subjek sesuai dengan tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Salah satu subjek yang telah diwawancarai oleh peneliti menyatakan bahwa memiliki tujuan merupakan hal yang penting dalam melakukan suatu tugas atau pekerjaan, maka diperlukan kesadaran untuk mencapai tujuan agar dapat cepat menyelesaikan pekerjaan.

Selanjutnya, aspek *equanimity* dimana pada aspek ini para individu yang resilien telah memahami bahwa hidup bukanlah sebatas hal yang baik dan buruk. Individu mampu untuk memperluas perspektifnya sehingga dapat lebih fokus pada aspek positif daripada aspek negatif dari setiap kejadian dalam hidupnya. Menurut hasil wawancara subjek ketika terlibat masalah terkadang mengambil sisi positifnya untuk dijadikan pelajaran, sehingga membuat subjek tidak merasa terbebani pikiran negatif, contoh saat di pekerjaan saat mendapat teguran dari atasan subjek berpendapat bahwa teguran itu membuat subjek menjadi lebih baik, karena subjek dapat belajar dari kesalahan.

Lalu pada aspek *perseverance*, dimana individu melakukan tindakan untuk bertahan meskipun harus menghadapi tantangan dan kesulitan, individu yang resilien akan terus bertahan melewati kesulitan dan terus berjuang sampai akhir. Sama halnya dengan aspek sebelumnya, subjek mengakui terkadang terbawa suasana jika sudah kesal dengan keadaan yang terbebani dengan tugas-tugas kerja namun subjek memilih untuk tetap melewati beban-beban pekerjaan agar cepat terselesaikan dan tidak menumpuknya pekerjaan yang dapat mengakibatkan tidak terselesainya masalah.

Selanjutnya, pada aspek *self reliance* merupakan keyakinan pada individu terhadap kemampuannya sendiri dalam memecahkan permasalahan serta individu dapat mengenali kekuatan dan keterbatasan yang dimiliki sehingga bisa

dijadikan sebuah pelajaran. Menurut hasil wawancara subjek selalu merasa tidak sendiri ketika menghadapi beban kerja yang banyak, jika subjek merasa tidak mampu untuk menyelesaikan tugasnya maka subjek akan meminta bantuan rekan kerjanya untuk membantunya. Hal tersebut dilakukan subjek karena subjek mengetahui keterbatasan kemampuannya dalam menyelesaikan tugas yang diberikan atasan. Pada aspek yang terakhir yaitu *existential aloneness*, dimana suatu kesadaran bahwa jalan hidup setiap orang bersifat unik serta mampu menghargai keberadaan dirinya sendiri, artinya Individu yang resilien mampu berteman dengan dirinya sendiri dalam artian merasa nyaman, puas, dan menghargai keunikan yang dimiliki dirinya. Pada hasil wawancara subjek mengakui bahwa setiap orang memiliki kemampuan yang berbeda-beda dalam menyelesaikan tugas, tidak semua anggota polisi sabhara memiliki kemampuan yang sama. Oleh karena itu setiap individu memiliki caranya sendiri dalam menyelesaikan tugas yang diberikan atasan.

Berdasarkan aspek-aspek yang telah diuraikan, menunjukkan bahwa subjek yang memiliki tingkat resiliensi tinggi atau memenuhi seluruh aspek dapat dikatakan mampu meminimalisir stres yang dialami. Hal ini membuat aktivitas subjek menjadi lebih dinamis dalam menjalankan pekerjaannya. Apabila subjek menghadapi suatu hambatan, subjek mampu mengendalikan stres yang terdapat didalam diri subjek. Resiliensi membantu individu dalam menghadapi hidup sehingga tidak mengalami stres.

Hasil analisis deskriptif yang telah dilakukan, dapat diketahui bahwa pada skala stres kerja mayoritas subjek berada pada kategori sedang yaitu sebanyak 110 subjek (56%). Kemudian, sebanyak 13 subjek (7%) berada pada kategori sangat rendah. Sebanyak 70 subjek (36%) berada pada kategori rendah dan 3

subjek (1%) berada pada kategori tinggi. Hal tersebut menunjukkan bahwa subjek pada penelitian ini sebagian besar memiliki tingkat stres kerja yang sedang, bisa diartikan tingkat stres kerja anggota tidak terlalu tinggi maupun rendah. Sedangkan pada skala resiliensi dapat diketahui bahwa sebagian besar subjek berada pada kategori tinggi, yaitu sebanyak 138 subjek (70%). Kemudian 8 subjek (4%) berada pada kategori sedang dan 50 subjek (25%) berada pada kategori sangat tinggi. Berdasarkan hasil tersebut, dapat diketahui bahwa subjek pada penelitian ini yaitu anggota kepolisian Dit. Sabhara Polda DIY sebagian besar memiliki tingkat resiliensi yang tinggi.

Hasil uji hipotesis menunjukkan  $r = -0,459$  dengan  $p = 0,000$  ( $p < 0,05$ ). Berdasarkan hasil korelasi tersebut, dapat diketahui bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan antara resiliensi dan stres kerja, sehingga hipotesis yang diajukan dapat diterima. Koefisien determinasi ( $r^2$ ) yang diperoleh berjumlah 0,21, artinya sumbangan efektif resiliensi terhadap stres kerja sebesar 21%. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa sebanyak 21% stres kerja dipengaruhi oleh resiliensi, sedangkan sisanya sebanyak 79% dipengaruhi variabel lain diluar variabel tersebut (resiliensi).

Berdasarkan hasil analisis uji normalitas pada jenis kelamin, hasil analisis pada jenis kelamin apabila signifikan  $p < 0,05$  maka dapat dikatakan sebaran data tidak normal. Demikian pula sebaliknya, apabila signifikansinya  $p > 0,05$  maka dapat dikatakan sebaran data normal. Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa nilai signifikansi dari jenis kelamin laki-laki sebesar 0,000 untuk kedua variabel dan jenis kelamin perempuan sebesar 0,121 untuk variabel stres kerja dan 0,081 untuk variabel resiliensi, sehingga dapat dikatakan bahwa normalitas pada jenis kelamin

laki-laki dan perempuan berbeda untuk laki-laki didapati tidak normal namun untuk perempuan didapati normal.

Hasil uji korelasi setiap aspek pada variabel resiliensi ditemukan bahwa aspek *meaningfulness*, *self reliance*, dan *perseverance* yang memiliki pengaruh paling besar terhadap stres kerja dan *existential aloneness* yang memiliki pengaruh paling kecil. Penelitian ini didukung dengan temuan yang sejalan yaitu penelitian yang dilakukan Girtler (2010) yang menemukan bahwa *meaningfulness*, *self reliance*, *perseverance*, dan *equanimity* memiliki pengaruh terbesar untuk saling berkaitan satu sama lain. Hasil korelasi pada aspek *meaningfulness* sebesar  $r = -0,481$  dengan  $p = 0,000$  ( $p < 0,05$ ) aspek ini memiliki pengaruh paling besar dibandingkan aspek-aspek lainnya. Menurut Wagnild (2009) aspek *meaningfulness* adalah aspek yang menjadi dasar dari keempat komponen lainnya sekaligus menjadikannya aspek terpenting dari resiliensi itu sendiri. Hal ini dikarenakan kehidupan tanpa tujuan akan menjadi sia-sia dan tidak bermakna. Sulit untuk menjalani hidup tanpa tujuan yang baik, karena tujuan tersebut yang akan membantu setiap individu ketika mengalami kesulitan ataupun mendorong untuk terus maju. Hasil korelasi pada aspek *existential aloneness* sebesar  $r = -0,246$  dengan  $p = 0,000$  ( $p < 0,05$ ) aspek ini memiliki pengaruh yang paling kecil terhadap stres kerja dibandingkan aspek-aspek resiliensi lainnya.

Penelitian ini masih ditemui kelemahannya oleh peneliti yakni pada proses pengambilan data selesai ditemukan beberapa subjek tidak mengisi identitas diri secara lengkap dalam angket. Peneliti membutuhkan identitas yang lengkap dalam penelitian ini karena identitas diri merupakan hal yang penting untuk membantu penelitian. Kelemahan lainnya yakni terdapat beberapa angket yang tidak diisi oleh anggota Sabhara, hal ini berkaitan dengan data yang didapat oleh

peneliti dalam menyelesaikan penelitian dan pada akhirnya angket yang tidak diisi tidak dapat dipakai. Kelemahan pada alat ukur juga masih ditemui yaitu adanya kurang kecocokan antara pernyataan dengan pilihan jawaban yang disediakan. Kelemahan dalam penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi peneliti berikutnya yang akan mengadakan penelitian dengan topik serupa agar dapat lebih menyempurnakan penelitiannya.

### KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan negative yang signifikan antara resiliensi dan stres kerja pada Anggota Kepolisian Dit. Sabhara. Semakin tinggi resiliensi yang dimiliki anggota maka tingkat stres kerja semakin rendah. Sebaliknya, semakin rendah resiliensi pada anggota maka tingkat stres kerja semakin tinggi, dengan demikian dapat diketahui bahwa hipotesis pada penelitian ini **diterima**.

### SARAN

#### 1. Bagi peneliti selanjutnya

Bagi peneliti yang berminat melakukan penelitian sejenis, sebaiknya memilih konsep yang lebih akurat sehingga alat ukur yang digunakan dapat mengungkap variabel lebih valid dan reliabel.

#### 2. Bagi Subjek

Subjek yang memiliki tingkat *meaningfulness* yang tinggi, diharapkan untuk terus mempertahankan aspek *meaningfulness* yang dimiliki sehingga subjek dapat meminimalisir munculnya stres dalam melakukan pekerjaan. Pada subjek dengan aspek *existential aloneness* yang rendah diharapkan untuk berusaha belajar dan meminimalisir stres pada pekerjaan, serta

meningkatkan aspek-aspek resiliensi lainnya seperti *equanimity*, *perseverance*, dan *self reliance*.





### Daftar Pustaka

- Ahern, N. R., & Norris, A. E. (2011). Examining factors that increase and decrease stress in adolescent community college students. *Journal of pediatric nursing*. 26(6). 530-540.
- Alves, M. G. D. M., Chor, D., Faerstein, E., Lopes, C. D. S., & Werneck, G. L. (2004). Short version of the " job stress scale": a Portuguese-language adaptation. *Revista de Saúde Pública*. 38(2). 164-171.
- Anwarsyah, W. I., Salendu, A., & Radikun, T. B. S. (2012). Hubungan Antara Job demands Dengan Workplace Well-being Pada Pekerja Shift. *Jurnal Psikologi: PITUTUR*. 1(1). 29-40.
- Azwar, S. (2010). *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar Offset.
- Bano, B. (2011). Job stress among police personnel. *IPEDR*. 4. 290-3.
- Chandola, T. (2010). *Stress at work*. London. The British Academy
- Cooke, G. P., Doust, J. A., & Steele, M. C. (2013). A survey of resilience, burnout, and tolerance of uncertainty in Australian general practice registrars. *BMC medical education*. 13(1). 2.
- Girtler, N., Casari, E. F., Brugnolo, A., Cutolo, M., Dessi, B., Guasco, S., & De Carli, F. (2010). Italian validation of the Wagnild and Young Resilience Scale: a perspective to rheumatic diseases. *Clinical & Experimental Rheumatology*. 28(5). 669.
- Joseph, J. K., & Nagrajamurthy, B. (2014). Stress in police officers. *IOSR Journal of Humanities and Social Science*. 19. 39-40.
- Kotzé, M., & Lamb, S. (2012). The influence of personality traits and resilience on burnout among customer service representatives in a call centre. *Journal of Social Sciences*. 32(3). 295-309.
- Love, P. E., Irani, Z., Standing, C., & Themistocleous, M. (2007). Influence of job demands, job control and social support on information systems professionals' psychological well-being. *International Journal of Manpower*. 28(6). 513-528.
- Marchelia, V. (2014). Stres kerja ditinjau dari shift kerja pada karyawan. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*. 2(1). 130-143.
- Nart, S., & Batur, O. (2014). The relation between work-family conflict, job stress, organizational commitment and job performance: A study on Turkish primary teachers. *European Journal of Research on Education*. 2(2). 72-81.

- O'Rourke, N. (2004). Psychological resilience and the well-being of widowed women. *Ageing International*. 29(3). 267-280.
- Resnick, B. A., & Inguito, P. L. (2011). The Resilience Scale: Psychometric properties and clinical applicability in older adults. *Archives of psychiatric nursing*. 25(1). 11-20.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2008). *Prilaku Organisasi Organizational Behavior*. Terjemahan: Diana angelica. Jakarta. Salemba Empat.
- Safaria, T. (2011). Peran religious coping sebagai moderator dari job insecurity terhadap stres kerja pada staf akademik. *Jurnal Humanitas*. 8(2).
- Shirom, A., Toker, S., Alkaly, Y., Jacobson, O., & Balicer, R. (2011). Work-based predictors of mortality: a 20-year follow-up of healthy employees. *Health Psychology*. 30(3). 268.
- Sukadiyanto, P. (2010). Stress Dan Cara Mengurangnya. *Jurnal Ilmiah Pendidikan*. 1(1). 55-66
- Sunyoto, D & Burhanudin. (2011). *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta. Center for Academic Publishing Service (CAPS)
- Vesdiawati, D. A. (2008). Hubungan antara Resiliensi dengan Stres Kerja Anggota Polri. Naskah Publikasi pada FPSB Ull Yogyakarta: tidak diterbitkan.
- Wagnild, G., & Young, H. (1993). Development and psychometric. *Journal of nursing measurement*. 1(2). 165-178.
- Wagnild, G. (2009). A review of the Resilience Scale. *Journal of nursing measurement*. 17(2). 105-113.
- Waters, J. A., & Ussery, W. (2007). Police stress: history, contributing factors, symptoms, and interventions. *Policing: An International Journal of Police Strategies & Management*. 30(2). 169-188.
- <https://portal.mahkamahkonstitusi.go.id/eLaw/mg58ufsc89hrsg/uu22002.pdf>  
diakses pada hari kamis, 15 Desember 2016 pukul 11:50 WIB
- [http://www.polrestasamarinda.com/2013/12/blog-post\\_8101.html?m=1](http://www.polrestasamarinda.com/2013/12/blog-post_8101.html?m=1) diakses  
pada hari kamis, 15 Desember 2016 pukul 10:00 WIB
- <http://news.liputan6.com/read/2026111/polda-metro-jaya-kepribadian-brigadir-susanto-normal> diakses pada hari kamis, 15 Desember 2016 pukul 14:10  
WIB
- <http://nasional.republika.co.id/berita/nasional/hukum/15/11/02/nx6rco365-banyak-polisi-bunuh-diri-ini-respons-mabes-polri> diakses pada hari jum'at, 16  
Desember 2016 pukul 20:00 WIB

<http://intelijenpost.com/berita-920-polisi-stress-karena-tuntutan-dinas-semakin-berat.html> diakses pada hari jum'at, 16 Desember 2016 pukul 19:00 WIB

