

## Karakter Kepribadian Tahan Banting (*Hardiness*) sebagai Prediktor Stres Kerja (*Work Stress*) pada Anggota Polri

<sup>1</sup>. *Wiwit Septiningsih*<sup>2</sup>, *Muhammad Iqbal*

<sup>1</sup>. Universitas Mercu Buana

<sup>2</sup> Universitas Paramadina

e-mail : <sup>1</sup>wiwitseptiningsih@gmail.com, <sup>2</sup>muhammad.iqbal@paramadina.ac.id

**Abstrak.** Polisi merupakan profesi yang rentan mengalami stres kerja karena beban kerja yang tinggi, jam kerja yang tidak mengenal waktu, hingga risiko terbunuh dan mengalami kekerasan ketika menjalankan tugas. Faktor karakter kepribadian tahan banting (*hardiness*) diprediksi dapat meminimalisasi efek negatif stres kerja. Penelitian ini bertujuan mengetahui hubungan antara kepribadian tahan banting dengan stres kerja pada anggota polisi. Metode penelitian dengan pendekatan kuantitatif. Pengumpulan data menggunakan Skala Stres Kerja (Jayanegara, 2007) dan Skala Kepribadian Tahan Banting (Bartone et al, 1989). Jumlah partisipan 75 orang dengan masa kerja 2-37 tahun. Hasil penelitian menunjukkan kepribadian tahan banting berhubungan negatif dengan stres kerja. Partisipan yang memiliki kepribadian tahan banting yang tinggi, tingkat stresnya lebih rendah. Selanjutnya dapat dikembangkan intervensi untuk membangun kepribadian tahan banting dan strategi mengelola stres bagi anggota polisi.

**Kata kunci:** anggota Polri, kepribadian tahan banting, stres kerja

**Abstract.** Police officers is more vulnerable to work stress due to high workloads, timeless working hours, to the risk of being killed and experiencing violence on their duties. Hardiness personality traits are predicted to minimize the negative effects of work stress. This study aims to determine the relationship between hardiness personality traits and work stress in police officers. The research method using quantitative approach. The instrument for collecting data is the Work Stress Scale (Jayanegara, 2007) and the Hardiness Personality Scale (Bartone et al, 1989). The number of participants is 75 police officers with 2-37 years of service. The results showed that hardiness personality traits was negatively correlated to work stress. Participants who have a high hardiness personality traits have lower stress levels. Furthermore, interventions can be developed to build hardiness personality and stress management strategies for police officers.

**Keywords:** hardiness personality traits, police officers, work stress

### PENDAHULUAN

Polisi merupakan sarana penegak hukum yang dituntut untuk memberikan pengayoman, perlindungan, dan pelayanan kepada masyarakat, serta memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat. Polisi termasuk aparatur negara yang bertanggung jawab dalam pencegahan dan pendeteksian terhadap keadaan kriminal serta memelihara keamanan dalam lingkungan masyarakat. Dalam UU RI No.2 Tahun 2002, polisi adalah alat negara yang bertugas memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, menegakkan hukum serta memberikan

perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat. Tuntutan tugas yang besar, kemudian adanya tekanan dari atasan, kelelahan fisik dan psikis, dan lain sebagainya memungkinkan timbulnya masalah dalam melaksanakan tugas serta pekerjaan.

Tugas dan pekerjaan polisi yakni berhadapan dengan berbagai permasalahan dalam masyarakat setiap harinya. Hal ini dapat memicu stres kerja. Isnovijanti (2002) mengklasifikasikan stressor-stressor yang dialami oleh polisi yaitu, a) Stressor dari luar organisasi; b) Stressor dari dalam organisasi; c) Stressor yang berhubungan dengan pekerjaan; dan d) Stressor individu. Stressor secara umum akan dialami oleh polisi dan pekerjalainnya seperti minimnya upah yang tidak seimbang dengan pekerjaan dan jam kerjanya. Polisi bertugas di tengah dan bersama masyarakat. Banyak tugas yang dibebankan, bahkan polisi tidak mengenal waktu jam kerja, ketika dibutuhkan polisi harus siap kapanpun. Menurut Amaranto (2003) stressor yang secara spesifik terjadi pada polisi adalah resiko terbunuh dalam menjalankan tugasnya, trauma akibat kekerasan, ataupun stress yang diakibatkan oleh budaya kerja yang ada di organisasi kepolisian.

Stressor-stressor tersebut terjadi setiap hari dan berlangsung terus menerus sehingga anggota polisi menjadi lebih rentan terhadap stres kerja. Stress kerja pada anggota polisi dapat terlihat dari gejala-gejala stress yang nampak. Menurut Beehr & Newman (Ross dan Altmaier 1994) gejala yang nampak meliputi gejala psikologi, gejala fisiologis dan gejala perilaku. Seperti yang disebutkan oleh Direktur Eksekutif ACLU 1992 (Amaranto et al, 2003) Ira Glasser, menyatakan: "Pekerjaan Polisi sangat beragam, stressfull, sulit dan berbahaya".

Stres pada anggota polisi berdampak buruk. Salah satu dampak buruk stres kerja pada anggota polisi nampak pada perilaku dalam kasus-kasus penyalahgunaan senjata api oleh oknum anggota kepolisian. Sejatinya, setiap anggota polisi dipersenjatai dengan senjata api karena pekerjaannya. Senjata api dapat digunakan ketika melaksanakan tugas-tugasnya, namun beberapa oknum menyalahgunakannya. Kasus pertama seperti yang diberitakan dalam Suara Merdeka 2014 mengenai penembakan terhadap AKBP Pamudji (Kepala Detasemen Markas Polda Metro Jaya) oleh Brigadir Susanto Anggota YANSIK Polda Metro Jaya. Alasan penembakan diketahui karena masalah sepele. Kasus kedua, yang terjadi pada Brigpol Arifin anggota kepolisian sektor Manggala, Makassar nekat bunuh diri menggunakan senjata api yang dimilikinya di dalam ruangan provost Polsek Manggala (Basri, 2015). Kasus ketiga, seorang anggota Polsek Kepulauan Riau Bripka ST Simanjuntak yang menembak istrinya sebanyak lima kali hingga meninggal dunia setelah sebelumnya sempat beradu argumentasi (Purnama, 2016).

Menurut Reza Indragiri (2013) insiden penembakan oleh anggota Satuan Brimob disebabkan oleh faktor psikologis. Maksudnya, profesi polisi memiliki tekanan tinggi sehingga mudah memicu emosi. Menurut Reza Indragiri "Tingkat stres yang tinggi pada polisi harus segera ditangani. Jika tidak, mereka bisa mencari pelarian ke alkohol atau obat terlarang". Itu sebabnya, perlu adanya konseling psikologis kepada anggota kepolisian. Menurut Desyani (2013), dalam beberapa kasus penembakan, tak jarang insiden bermula dari pelaku yang merasa jagoan karena memegang senjata atau mengalami stres sehingga merasa perlu menggunakan senjata agar masalah usai.

Stres kerja adalah interaksi antara kondisi kerja dengan karakteristik individual masing-masing pekerja, dimana tuntutan kerja melebihi kemampuan individu untuk mengatasi tuntutan (Ross & Altmaier 1994). Stres kerja merupakan hasil reaksi emosi dan fisik akibat kegagalan individu beradaptasi pada lingkungan kerja, dimana terjadi ketidaksesuaian antara harapan dan kenyataan. Stres kerja dapat timbul dalam lingkungan kerja, karena beban kerja, atau dikarenakan peran individu itu sendiri. Osipow dan Spokane (Jackson, 2004) mengidentifikasi

sumber-sumber stres sebagai ambiguitas peran, peran berlebihan, insufisiensi peran, batasan peran, lingkungan fisik, dan tanggung jawab.

Osipow dan Spokane (Jackson, 2004) mengembangkan aspek-aspek untuk menilai stres/tekanan seseorang serta lingkungan dalam konteks lingkungan kerja. Di bawah ini terdapat enam aspek stres kerja, yaitu : *Role Overload*, yaitu peran berlebihan, dimana tuntutan pekerjaan sumber daya (personal dan tempat kerja) berlebihan dan individu mampu mencapai beban kerja. *Role overload* terjadi ketika atasan menuntut pekerjaan kepada karyawan dengan waktu tertentu dan karyawan diharuskan memahami tuntutan pekerjaan tersebut. Aspek selanjutnya yaitu *role insufficiency* (ketidackukupan peran) dimana individu tidak memiliki pelatihan, pendidikan, keterampilan dan pengalaman yang sesuai dengan persyaratannya. Aspek ini berhubungan dengan kepuasan kerja. Selanjutnya, aspek *role ambiguity* (peran ambigu) yaitu prioritas, harapan, dan kriteria evaluasi pekerjaan pada individu yang tidak jelas. Menurut Clemons (Jackson, 2004), ketika *role ambiguity* meningkat, kepuasan kerja secara keseluruhan akan menurun. Aspek ke empat, yaitu *role boundary* atau batas peran, dimana individu mengalami tuntutan peran yang saling bertentangan dan loyalitas dalam pengaturan kerja. Aspek selanjutnya *responsibility*, yaitu individu memiliki atau merasa banyak tanggung jawab atas kinerja dan kesejahteraan orang lain di tempat kerja. Aspek terakhir adalah *physical environment* dimana individu terkena tingkat racun lingkungan atau kondisi fisik yang ekstrim.

Menurut Selye (2007) terdapat dua macam stres yaitu *eustress* (stres yang berdampak positif) dan *distres* (stres yang berdampak negatif). Tingkat stres yang tinggi dapat menjadi sebuah rangsangan yang sehat bagi individu untuk berprestasi dalam bekerja, namun tingkat stres yang tinggi dapat pula memiliki dampak yang buruk bagi individu seperti menurunnya prestasi kerja, perilaku buruk dari individu yang akan tampak, dan sebagainya. Segala kondisi pekerjaan yang dipersepsikan karyawan sebagai suatu tuntutan dan dapat menimbulkan stres kerja adalah merupakan *stressor* kerja (Dodik & Astuti, 2012). Namun, dalam rangka mencapai sasaran organisasi secara efektif adakalanya seorang individu perlu bekerja dibawah tekanan (Robbins, 2003).

Kondisi-kondisi yang cenderung menyebabkan stres disebut *stressor*. Meskipun stres dapat diakibatkan oleh hanya satu *stressor*, biasanya karyawan mengalami stres karena kombinasi *stressor*. Menurut Robbins (2001) terdapat tiga sumber utama stres yaitu: faktor lingkungan, faktor organisasi dan faktor individu. Pekerja publik seperti anggota polisi, dokter, pegawai bank, dan perawat ditemukan lebih rentan mengalami stres kerja (Obiora & Iwuoha, 2013). Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja. Pekerja publik yang mengalami stres tidak dapat melakukan tugasnya dengan maksimal dan menurunkan efisiensi institusi dalam menangani permasalahannya.

Karakteristik individu dan kehidupan sehari-harinya di luar pekerjaannya mempengaruhi stres kerja. Karakteristik individu sangat erat kaitannya dengan kepribadian dari individu tersebut. Oleh karena itu, faktor penyebab stres kerja salah satunya adalah dari dalam individu tersebut sendiri. Orang-orang tersebut memiliki struktur kepribadian yang dapat menahan atau meminimalisasi efek negatif dari stress (Judkins & Rind, 2005). Salah satu faktor kepribadian dari dalam individu yang diduga berperan dalam menghadapi stres adalah kepribadian tahan banting (*hardiness*).

Menurut Kobasa (1982) kepribadian tahan banting adalah suatu konstelasi karakteristik kepribadian yang membuat individu menjadi lebih kuat, tahan, stabil, dan optimis dalam menghadapi stress dan mengurangi efek negatif yang dihadapi. Orang dengan kepribadian tahan banting memiliki keberanian berkonfrontasi terhadap perubahan atau perbedaan dan menarik hikmah dari keadaan tersebut (Dodik & Astuti, 2012).

Tiga aspek kepribadian tahan banting menurut Kobasa dan Maddi (Bartone et al, 1989) yaitu kontrol, komitmen dan tantangan. Kontrol merupakan keyakinan individu bahwa dirinya dapat mempengaruhi peristiwa-peristiwa yang terjadi atas dirinya. Aspek ini berisi keyakinan bahwa individu dapat memengaruhi dan dapat mengendalikan apa saja yang terjadi dalam hidupnya. Individu percaya bahwa dirinya dapat menentukan terjadinya sesuatu dalam hidupnya, sehingga tidak mudah menyerah ketika sedang berada dalam keadaan tertekan. Individu dengan *hardiness* yang tinggi memiliki pandangan bahwa semua kejadian dalam lingkungan dapat ditangani oleh dirinya sendiri dan ia bertanggung jawab terhadap apa yang harus dilakukan sebagai respon terhadap stress.

Aspek kedua komitmen yaitu kecenderungan untuk melibatkan diri dalam aktivitas yang sedang dihadapi. Aspek ini berisi keyakinan bahwa hidup itu bermakna dan memiliki tujuan. Individu juga berkeyakinan teguh pada dirinya sendiri walau apapun yang akan terjadi. Individu dengan *hardiness* yang tinggi percaya akan nilai-nilai kebenaran, kepentingan dan nilai-nilai yang menarik tentang siapakah dirinya dan apa yang mapu ia lakukan. Selain itu individu dengan *hardiness* yang tinggi juga percaya bahwa perubahan akan membantu dirinya berkembang dan mendapatkan kebijaksanaan serta belajar banyak dari pengalaman yang telah didapat.

Aspek kepribadian tahan banting terakhir adalah tantangan, yaitu kecenderungan untuk memandang suatu perubahan yang terjadi sebagai kesempatan untuk mengembangkan diri, bukan sebagai ancaman terhadap rasa amannya. Aspek ini berupa pengertian bahwa hal-hal yang sulit dilakukan atau diwujudkan adalah sesuatu yang umum terjadi dalam kehidupan, yang pada akhirnya akan datang kesempatan untuk melakukan dan mewujudkan hal tersebut. Dengan demikian individu akan secara ikhlas bersedia terlibat dalam segala perubahan dan melakukan segala aktivitas baru untuk bisa lebih maju.

Menurut Dodik dan Astuti (2012), kepribadian tahan banting (*hardiness*) dibutuhkan untuk membuat keputusan yang berat dalam situasi yang menekan. Sebagai seorang anggota Polri, individu dituntut untuk selalu tanggap terhadap segala gejala-gejala perubahan sosial yang dimungkinkan akan menyebabkan terjadinya gangguan keamanan dan ketertiban masyarakat (kamtibmas) dan juga dengan berbagai beban kerja yang tinggi.

Polisi yang memiliki kepribadian tahan banting (*hardiness*) akan mampu memberikan penilaian yang positif atas situasi kerja yang penuh stres sehingga cenderung memberikan respon yang positif sehingga polisi akan menjadi optimis bahwa situasi suatu tantangan yang dapat diubah sehingga akan mampu menghadapi dan mengelola situasi yang penuh stres tersebut. Sebaliknya, polisi dengan kepribadian tidak tahan banting akan memberikan penilaian kognitif secara negatif terhadap situasi yang menekan dan penuh stres. Polisi akan cenderung memunculkan respon yang negatif terhadap situasi yang penuh stres dan reaksi yang muncul adalah polisi akan menghindarkan diri dari situasi yang mengancam dan penuh tekanan. Secara langsung ada dan tidaknya kepribadian tahan banting (*hardiness*) akan mempengaruhi keefektifan polisi dalam menjalankan tugas. Menurut peneliti kepribadian tahan banting (*hardiness*) merupakan salah satu faktor penting bagi polisi dalam menghadapi kejadian-kejadian yang penuh tekanan dan stres dalam tugas dan pekerjaannya.

Beberapa penelitian mengenai hubungan antara karakteristik kepribadian *hardiness* dan stres telah dilakukan sebelumnya, antara lain penelitian yang dilakukan oleh Nursinta (2011) serta oleh Dodik dan Astuti (2012). Penelitian sebelumnya yang pernah dilakukan Nursinta (2011) dimana ia menemukan adanya hubungan yang signifikan antara kepribadian *hardiness* dengan stres. Penelitian yang dilakukan oleh Dodik dan Astuti (2012) juga menemukan adanya hubungan yang negatif signifikan antara kepribadian *hardiness* dengan stres kerja pada anggota Polri bagian operasional di Polresta Yogyakarta.

Berdasarkan uraian penjelasan dari penelitian-penelitian sebelumnya serta maraknya fenomena stres kerja yang terjadi pada anggota polisi dalam hal penyalahgunaan senjata api, penyalahgunaan wewenang serta tugas dan lain sebagainya adalah merupakan suatu gambaran stress kerja pada anggota polisi. Profesi sebagai anggota polisi rentan terkena stres saat bekerja, oleh karena itu seorang polisi dituntut untuk memiliki kepribadian tahan banting (*hardiness*). Kepribadian *hardiness* merupakan aspek psikologis yang seharusnya dimiliki oleh anggota polisi untuk mengatasi stres kerja yang dialaminya. Oleh karena itu, peneliti ingin meneliti apakah terdapat hubungan antara kepribadian tahan banting (*hardiness*) dengan stres kerja pada anggota Polri. Hipotesis dalam penelitian ini adalah terdapat hubungan antara kepribadian tahan banting (*hardiness*) dengan stres kerja pada anggota Polri.

## METODE

Jenis penelitian ini adalah penelitian survey dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Hal tersebut dikarenakan penelitian ini sesuai dengan karakteristiknya yang menekankan analisisnya pada data-data *numerical* (angka) yang diolah dengan metode statistika. Metode pengambilan data dengan survei menggunakan kuesioner. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah anggota kepolisian Polresta Bekasi yang berjumlah 115 orang anggota kepolisian Polsek Tambun, Bekasi. Mengingat keterbatasan peneliti untuk menjangkau keseluruhan populasi, maka peneliti hanya meneliti sebagian dari keseluruhan populasi yang dijadikan partisipan penelitian, atau yang dikenal sebagai sampel. Peneliti menentukan ukuran sample yang akan digunakan dalam penelitian dengan *purposive sampling*. Partisipan penelitian dipilih berdasarkan kriteria yang ditetapkan oleh peneliti. Kriteria anggota Polri yang dapat berpartisipasi dalam penelitian ini yakni: 1) Anggota kepolisian Polsek Tambun, Bekasi; dan 2) Anggota unit Intelkam, Lantas, Reskrim, Sabhara, dan Bhabinkamtibmas. Adapun yang dijadikan sampel penelitian pada unit-unit kerja tersebut, karena pekerjaan cenderung lebih banyak berhadapan dengan tantangan yang memungkinkan kemunculan stres kerja. Penelitian dilakukan di Polsek Tambun, Bekasi.

Variabel independen (X) yaitu kepribadian tahan banting (*hardiness*). *Hardiness* adalah suatu konstelasi karakteristik kepribadian yang membuat individu menjadi lebih kuat, tahan, stabil, dan optimis dalam menghadapi stress dan mengurangi efek negatif yang dihadapi (Kobasa, 1982) stress dan mengurangi efek negatif yang dihadapi. Terdapat tiga aspek kepribadian tahan banting, yaitu *control*, *commitment*, dan *challenge*.

Variabel dependen (Y) yaitu stres kerja. Stres kerja adalah interaksi antara kondisi kerja dengan karakteristik individual masing-masing pekerja, dimana tuntutan kerja melebihi kemampuan individu untuk mengatasi tuntutan (Ross & Altmaier, 1994). Stres kerja yang timbul dilingkungan kerja dapat dipengaruhi karena beban kerja dan peran individu. Aspek-aspek stres kerja menurut Osipow dan Spokane (Jackson, 2004), *role overload*, *role insufficiency*, *role ambiguity*, *role boundary*, *responsibility*, dan *physical environment*.

Alat ukur yang digunakan untuk mengukur kepribadian tahan banting (*hardiness*) dengan skala kepribadian tahan banting (*Personality Hardiness Scale*) yang dikembangkan oleh (Bartone et al, 1989). Alat ukur ini terdiri dari 30 item yang mencakup aspek-aspek *commitment*, *control*, dan *challenge*. Terdapat 4 (empat) pilihan jawaban Skala Likert yaitu sangat setuju, setuju, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Setelah dilakukan pengujian validitas sebanyak 6 aitem dinyatakan gugur karena tidak memenuhi standar nilai yang ditetapkan. Sisanya 24 aitem yang valid diikutsertakan dalam analisis data. Nilai reliabilitas skala

kepribadian tahan banting  $\alpha = .801$ . Artinya, skala tersebut reliabel untuk mengukur kepribadian tahan banting.

Instrumen yang digunakan untuk mengukur stres kerja menggunakan *Occupational Stress Inventory* (Osipow & Spokane, 1987). Skala tersebut telah diadaptasi dalam bahasa Indonesia oleh Dahlan (2005) dan Jayanegara (2007). Dalam penelitian ini peneliti akan menggunakan skala yang telah diadaptasi oleh Jayanegara (2007) dengan rentang skala kisaran sekor 1 sampai dengan 4 untuk menghindari respon netral dari responden. Semakin besar sekor berarti semakin besar derajat stres kerja yang dialami oleh individu. Kuesioner ini terdiri atas 30 aitem dan mengukur stres kerja. Dari hasil perhitungan uji validitas pada skala ini keseluruhan 30 aitem dinyatakan valid. Hasil uji reliabilitas skala stres kerja  $\alpha = .791$  artinya skala stres kerja reliabel.

Analisis data dilakukan menggunakan *Statistical Package for Social Science* (SPSS) versi 22.0 for Windows. Data demografis partisipan dianalisis dengan teknik statistik deskriptif. Skor peserta dikategorikan berdasarkan tinggi, rendah, dan sedang. Kedua variabel dilakukan uji korelasi Spearman. Sebelumnya dilakukan uji normalitas untuk mengetahui normal tidaknya persebaran data. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan teknik *One-sample Kolmogorov-Smirnov Z*. Peneliti juga melakukan uji tambahan dengan teknik *One-way ANOVA* untuk mengetahui perbedaan skor pada tiap-tiap unit.

## HASIL

### Gambaran Umum Partisipan

Jumlah partisipan 75 anggota polisi (laki-laki = 68, perempuan = 7 orang). Partisipan tersebar dari berbagai unit kerja yakni Intelkam (9.3%), Lantas (18.7%), Reskrim (26.7%), Sabhara (20%) dan Bhabinkamtibmas (25.3%). Tiap partisipan memiliki masa kerja yang berbeda, terbanyak partisipan dengan masa kerja 11 - 19 tahun (33.3%). Masa kerja terlama partisipan adalah 29 – 37 tahun (16%). Sebanyak 20 partisipan memiliki pangkat AIPTU (26.7%) dan 19 partisipan berpangkat BRIGADIR (25.3%), sementara sisanya berpangkat AKP (4%), IPTU (2.7%), dan lainnya dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1.

Gambaran umum partisipan

No.	Karakteristik Partisipan	<i>n</i>	(%)
<b>A. Unit Kerja</b>			
1.	Bhabinkamtibmas	19	25,3
2.	Lantas	14	18,7
3.	Sabhara	15	20
4.	Intelkam	7	9,3
5.	Reskrim	20	26,7
Jumlah		75	100
<b>B. Jenis Kelamin</b>			
1.	Laki – laki	68	90,7
2.	Perempuan	7	9,3
Jumlah		75	100

<b>C. Masa Kerja (tahun)</b>		
1. 2 – 10	17	22,7
2. 11 – 19	25	33,3
3. 20 – 28	21	28
4. 29 – 37	12	16
Jumlah	75	100
<b>D. Pangkat</b>		
1. AKP	3	4
2. IPTU	2	2,7
3. IPDA	7	9,3
4. AIPTU	20	26,7
5. AIPDA	5	6,7
6. BRIPKA	10	13,3
7. BRIGADIR	19	25,3
8. BRIPTU	7	9,3
9. BRIPDA	2	2,7
Jumlah	75	100

### Kategorisasi Data Kepribadian Tahan Banting

Berdasarkan hasil analisis, data partisipan dikategorisasikan dalam tiga kategori yaitu, tinggi, rendah, dan sedang. Lebih dari separuh partisipan memiliki kepribadian tahan banting yang termasuk kategori tinggi (68%). Sementara 24 partisipan (32%) ditemukan dengan kepribadian tahan banting kategori sedang.

Tabel 2.  
Kategorisasi Kepribadian Tahan Banting

<b>Kategori</b>	<b>n</b>	<b>%</b>
Tinggi	51	68
Sedang	24	32
Rendah	0	0

### Kategorisasi Data Stres Kerja

Tabel 3.  
Kategorisasi Stres Kerja

<b>Kategori</b>	<b>n</b>	<b>%</b>
Tinggi	0	0
Sedang	72	96
Rendah	3	4

Berdasarkan hasil analisis, data partisipan dikategorisasikan dalam tiga kategori yaitu, tinggi, rendah, dan sedang. Hampir seluruh partisipan melaporkan tingkat stres kerja dalam kategori sedang (96%). Sementara 3 partisipan (4%) ditemukan dengan tingkat stres rendah.

### Uji Normalitas

Untuk mengetahui normal atau tidaknya sebaran adalah jika nilai  $p > .05$  maka sebarannya dinyatakan normal dan jika  $p < .05$  maka sebarannya dinyatakan normal. Hasil uji normalitas terhadap skala kepribadian tahan banting (*hardiness*), diperoleh koefisien K-S Z sebesar .092 dengan nilai signifikansi sebesar .183 ( $p > .05$  signifikan). Hasil tersebut menunjukkan sebaran data terdistribusi normal. Pada uji normalitas terhadap skala stres kerja, diperoleh koefisien K-S Z sebesar .100 dengan nilai signifikansi sebesar .059 ( $p > .05$  signifikan). Hasil tersebut menunjukkan sebaran data terdistribusi normal.

Tabel 4.  
Hasil Uji Normalitas

	<i>Hardiness</i>	Stres Kerja
N	75	75
<i>Kolmogorov Smirnov Z</i>	.183*	.059*

Note. \*  $p > .05$

### Uji Korelasi

Pengujian hipotesis dilakukan dengan teknik analisis korelasional Spearman. Hasil uji korelasi menunjukkan terdapat korelasi negatif antara kepribadian tahan banting (*hardiness*) dengan stres kerja pada anggota Polri ( $r(75) = -0,232$ ,  $p = 0,046$ ). Koefisien korelasi yang didapat termasuk dalam korelasi dengan kriteria lemah namun masih terdapat korelasi. Dari hasil pengujian hipotesis ditemukan jika kepribadian tahan banting (*hardiness*) meningkat, maka stres kerja menurun. Artinya, kepribadian tahan banting (*hardiness*) berperan dalam menurunkan tingkat stres kerja pada anggota Polri.

Tabel 5.  
Hasil Uji Korelasi

		<i>Hardiness</i>	Stres Kerja
<i>Hardiness</i>	Pearson's r	1	-.232
	p-value	-	.046*
Stres Kerja	Pearson's r	-.232	1
	p-value	.046*	-

Note. \*  $p < .05$

## Hasil Uji Beda

Sebagai analisa tambahan, peneliti ingin mengetahui perbedaan stres kerja dan kepribadian *hardiness* antar unit kerja anggota Polri di Polsek Tambun, Bekasi dengan menggunakan teknik analisis *One-Way ANOVA*. Sebelumnya telah dilakukan uji normalitas untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal atau tidak menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov untuk variabel stres kerja dan kepribadian *hardiness*. Hasil yang diperoleh pada variabel stres kerja dan kepribadian *hardiness* adalah keduanya terdistribusi normal.

### 1. Perbedaan stres kerja anggota Polri di tiap unit kerja

Hasil uji statistik menggunakan *One-Way ANOVA* menunjukkan ada perbedaan tingkat stres kerja antara anggota Polri yang bekerja di unit kerja Bhabinkamtibmas, Lantas, Sabhara, Intelkam, dan Reskrim. Dengan nilai *assym.sign* sebesar  $p = .000 > .05$ . Artinya, secara statistik ada perbedaan stres kerja yang nyata pada anggota Polri yang bekerja pada unit kerja yang berbeda.

Dari hasil analisis diketahui bahwa rata-rata (*mean*) stres kerja anggota Polri pada unit Lantas yang paling tinggi, yaitu sebesar 81.5 sedangkan yang paling rendah pada unit kerja Sabhara dengan nilai rata-rata sebesar 66.8. Perbedaan rata-rata stres kerja tersebut terkait dengan jumlah anggota Polri yang berbeda pada setiap unit kerja serta kondisi dan karakteristik lingkungan kerja yang dihadapi anggota Polri.

Tabel 6.  
Hasil Uji Perbedaan ANOVA Stres Kerja

Unit Kerja	Jumlah	Mean	Kategori stres	Signifikansi
Bimas	19	70,4	Sedang	0,000*
Lantas	14	81,5	Sedang	
Sabhara	15	66,8	Sedang	
Intelkam	7	68,5	Sedang	
Reskrim	20	69,3	Sedang	

Note. \*  $p < .001$

### 2. Perbedaan kepribadian *hardiness* anggota Polri di tiap unit kerja

Hasil uji statistik menggunakan uji *One-Way ANOVA* menunjukkan ada perbedaan tingkat kepribadian *hardiness* antara anggota Polri yang bekerja di unit kerja Bhabinkamtibmas, Lantas, Sabhara, Intelkam, dan Reskrim. Dengan nilai *assym.sign* sebesar  $p = .000 > .05$ , artinya secara statistik ada perbedaan kepribadian *hardiness* yang nyata pada anggota POLRI yang bekerja pada unit kerja yang berbeda.

Diketahui bahwa rata-rata (*mean*) kepribadian *hardiness* anggota Polri pada unit Lantas yang paling tinggi, yaitu sebesar 65.6 sedangkan yang paling rendah pada unit kerja Sabhara dengan nilai rata-rata sebesar 55.0. Perbedaan rata-rata kepribadian *hardiness* tersebut terkait dengan

jumlah anggota Polri yang berbeda pada setiap unit kerja serta kondisi dan karakteristik kepribadian pada setiap individu anggota Polri.

Tabel 7.  
Hasil Uji Perbedaan ANOVA *Hardiness*

Unit Kerja	Jumlah	Mean	Kategori Hardiness	Signifikansi
Bimas	19	57,4	Sedang	0,000*
Lantas	14	65,6	Sedang	
Sabhara	15	55,0	Sedang	
Intel	7	55,2	Sedang	
Reskrim	20	55,8	Sedang	

Note. \*  $p < .001$

## DISKUSI

Berdasarkan hasil uji korelasi ditemukan kepribadian tahan banting (*hardiness*) berhubungan negatif dengan stres kerja. Artinya, ketika anggota Polri memiliki kepribadian tahan banting yang tinggi, maka tingkat stres kerjanya lebih rendah. Temuan ini mendukung penelitian sebelumnya yang pernah dilakukan Nursinta (2011). Hasil temuannya menunjukkan adanya hubungan negatif yang signifikan antara kepribadian *hardiness* dengan stres pada pasien diabetes melitus II di Rumah Sakit Umum Daerah Ambarawa. Semakin tinggi tingkat kepribadian *hardiness* seseorang, semakin rendah kecenderungan stres pada pasien. Walaupun subyek yang digunakan dalam penelitian ini berbeda namun tetap memberikan hasil korelasi yang sama yaitu terdapat hubungan yang negatif antara tipe kepribadian tahan banting dengan stres. Sesuai dengan teori yang disebutkan oleh Arsenault dan Dolan yang menyatakan daya tahan seseorang terhadap stres tergantung pada karakteristik personal yaitu tipe kepribadian (Astuti, 1999).

Hasil penelitian ini juga mendukung temuan sebelumnya oleh (Dodik & Astuti, 2012). Penelitian sebelumnya menemukan terdapat hubungan negatif antara kepribadian tahan banting dengan stres kerja pada anggota Polri Bagian Operasional di Polresta Yogyakarta. Dalam penelitian ini kepribadian tahan banting ditemukan berperan menurunkan tingkat stres kerja sebesar 40% pada anggota Polri. Hal ini mengindikasikan pentingnya kepribadian tahan banting pada pekerja publik seperti anggota polisi.

Temuan ini juga sesuai dengan konsep kepribadian tahan banting (*hardiness*) yang menurut Kobasa (1982) adalah suatu konstelasi karakteristik kepribadian yang membuat individu menjadi lebih kuat, tahan, stabil, dan optimis dalam menghadapi stress dan mengurangi efek negatif yang dihadapi. Orang dengan kepribadian *hardiness* memiliki keberanian berkonfrontasi terhadap perubahan atau perbedaan dan menarik hikmah dari keadaan tersebut. Anggota Polri dengan kepribadian tahan banting lebih mampu mengatasi stres kerja yang dialaminya karena beban kerja yang tinggi dan waktu kerja yang tidak mengenal waktu. Kepribadian tahan banting dibutuhkan seorang polisi agar dapat memberikan pelayanan yang maksimal kepada masyarakat.

Kepribadian tahan banting akan memberikan orientasi yang optimis dalam bekerja sehingga dapat menampilkan kinerja yang maksimal (Dodik & Astuti, 2012). Individu harus

memiliki karakteristik kepribadian yang membuat individu menjadi lebih kuat, tahan, dan stabil, ini tertuang dalam konstelasi karakteristik kepribadian tahan banting (*hardiness*). Konstelasi karakteristik kepribadian tahan banting (*hardiness*) terdiri dari komitmen, kontrol, dan tantangan dimana ketiga karakteristik ini dapat membawa seseorang atau individu jauh dari stress kerja (Kobasa dan Maddi dalam Bartone et al, 1989).

Berdasarkan hasil kategorisasi data kepribadian tahan banting (*hardiness*) sebanyak 51 partisipan melaporkan tingkat kepribadian tahan banting yang tinggi. Hal ini mengindikasikan lebih dari separuh partisipan telah dapat mengubah peristiwa sulit atau kejadian yang tidak terduga sebagai kesempatan untuk mengambil hikmah. Proses merubah peristiwa yang berat dan tidak menyenangkan menjadi sesuatu yang bermakna akan menurunkan tingkat stres (Hasel et al., 2011).

Sementara data stres kerja menunjukkan sebanyak 72 partisipan melaporkan tingkat stres sedang. Hal ini mengindikasikan pekerjaan sebagai anggota polisi dipersepsikan oleh partisipan sebagai pekerjaan yang rentan mengalami stres. Tingkat stres yang tinggi dapat menyebabkan berbagai permasalahan fisik dan psikologis seperti, sakit kepala, sakit perut, cemas, dan gangguan panik. Pada anggota polisi, stres dapat menyebabkan perbuatan buruk yang berdampak negatif terhadap performa kerjanya (Patterson et al., 2012). Dengan memiliki kepribadian tahan banting, maka akan mampu menghadapi stres kerja.

Hasil analisis uji perbedaan menunjukkan terdapat perbedaan tingkat kepribadian tahan banting pada tiap unit kerja. Peneliti menemukan tingkat kepribadian tahan banting tertinggi pada unit kerja Lantas. Sementara tingkat kepribadian tahan banting terendah pada unit kerja Sabhara. Perbedaan tersebut juga kemungkinan berhubungan dengan dengan jumlah anggota Polri yang berbeda pada setiap unit kerja serta kondisi dan karakteristik kepribadian pada setiap individu anggota Polri.

Hasil analisis uji perbedaan juga menunjukkan terdapat perbedaan tingkat stres kerja pada tiap unit kerja. Peneliti menemukan stres kerja tertinggi pada anggota polisi unit kerja Lantas dan stres kerja terendah pada unit kerja Sabhara. Perbedaan ini juga dipengaruhi jumlah personel pada tiap unit dan karakteristik lingkungan kerjanya. Lingkungan kerja Lantas setiap harinya berkegiatan dengan tugas dan pekerjaan sebagai berikut, melakukan rekayasa lalu lintas, menangani kecelakaan lalu lintas, menindak pelanggar lalu lintas, dan memelihara kelancaran lalu lintas (Polresta Yogyakarta, n.d.). Sementara tugas unit kerja Sabhara diantaranya, memberikan perlindungan, pengayoman, pelayanan, pertolongan, penyelamatan; melaksanakan tugas represif terbatas melalui penegakan Tindak Pidana Ringan secara profesional dan proporsional; dan melaksanakan tugas pengendalian massa (Dalmas) dan negosiasi secara prosedural (Polres Cimahi, n.d.). Perbedaan tugas dan pekerjaan dapat memengaruhi tingkat stres yang berbeda pada tiap unit kerja.

Keunggulan penelitian ini, pertama, menggunakan alat ukur yang sudah diadaptasi dalam bahasa Indonesia sehingga mampu mengukur variabel dengan tepat. Kedua, data partisipan tersebar dalam beberapa unit kerja dan berbagai pangkat sehingga terdapat variasi data.

Keterbatasan dalam penelitian ini, pertama, data penelitian diambil secara *cross-sectional* sehingga tidak dapat mengukur tingkat stres kerja dan kepribadian tahan banting secara kontinyu. Kedua, data penelitian diambil hanya di satu lokasi sehingga kemungkinan generalisasi rendah.

## SIMPULAN DAN IMPLIKASI

Berdasarkan hasil penelitian dapat ditarik kesimpulan terdapat hubungan yang signifikan antara kepribadian tahan banting (*hardiness*) dengan stres kerja. Jika kepribadian tahan banting tinggi, maka stres kerja menurun. Berdasarkan hasil analisis deskriptif, lebih dari separuh partisipan memiliki tingkat kepribadian tahan banting yang tinggi (68%). Sementara hampir seluruh partisipan melaporkan mengalami tingkat stres sedang (96%). Hasil uji perbedaan menunjukkan terdapat perbedaan tingkat stres dan kepribadian tahan banting pada tiap-tiap unit kerja. Ditemukan unit kerja Lantas tingkat stres kerja dan kepribadian tahan banting paling tinggi. Sementara unit kerja Sabhara tingkat stres kerja dan kepribadian tahan banting paling rendah.

Saran bagi pihak anggota Polri diharapkan dapat mengembangkan karakteristik kepribadian tahan banting; melakukan usaha perbaikan terhadap kepribadian masing-masing dengan anggota upaya membiasakan diri untuk menjadi pribadi yang lebih baik serta membangun semangat dalam bekerja sehingga akan mampu mengurangi stres kerja yang akan berdampak negatif pada diri sendiri, pekerjaan, keluarga, dan lingkungan masyarakat. Saran bagi instansi Polisi di Wilayah Bekasi, diharapkan pihak instansi kepolisian membantu para anggotanya dengan mengadakan pelatihan maupun konseling secara berkala pada anggota Polri.

Saran bagi penelitian selanjutnya, disarankan meneliti faktor-faktor lain penyebab stres seperti faktor lingkungan, faktor organisasi yang terdiri dari *role demands*, *organizational structure*, dan *organizational leadership* (Robbins, 2001). Penelitian selanjutnya disarankan menggunakan populasi yang lebih luas dan menambahkan variabel lainnya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Amaranto, E., Steinberg, J., Castellano, C., & Mitchell, R. (2003). Police Stress Interventions. *Brief Treatment and Crisis Intervention*, 3,47-53.
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Astuti, K. 1994. *Hubungan antara tipe kepribadian tangguh dengan somatisasi pada ibu rumah tangga*. Skripsi. Fakultas Psikologi di Universitas Gajah Mada Yogyakarta: tidak dipublikasikan.
- Azwar, S. (2009). *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Bartone, P. T., Ursano, R. J., Wright, K. M., & Ingraham, L. H. (1989). The impact of a military air disaster on the health of assistance workers: A prospective study. *The Journal of Nervous and Mental Disease*, 177(6), 317-328.
- Basri, H. (2015). *Polisi Polsek Maggala Makassar Ini Nekat Tembak Kepalanya Sendiri*. <http://makassar.tribunnews.com/2015/04/04/polisi-polsek-maggala-makassar-ini-nekat-tembak-kepalanya-sendiri>
- Brannon, L., & Feist, J. (2007). *Health Psychology : An Introduction to Behavior and Health, Sixth Edition* (Sixth Edit). Belmont: Thomson Wadsworth.
- Cooper, C., & Straw, A. (1995). *Stress Management*. Jakarta: Kesain Blanct.

- Dodik, A. A. D., & Astuti, K. (2012). Hubungan Antara Kepribadian Hardiness Dengan Stres Kerja Pada Anggota Polri Bagian Operasional Di Polresta Yogyakarta. *Insight*, 10(1), 37–48.
- Farida, S. I., Iqbal, M., & Kurniasih, A. (2016). Pengaruh Kepercayaan dan Komitmen Organisasi terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja. *Jurnal Kependidikan*, 46(1). <https://doi.org/https://doi.org/10.21831/jk.v46i1.9576>
- Hasel, K. M., Abdolhoseini, A., & Ganji, P. (2011). Hardiness training and perceived stress among college students. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 30, 1354–1358. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2011.10.262>
- Heriyanto, (2011). Mengelola konflik di dalam Organisasi. *Jurnal Anima*, 47: 207-279. Surabaya: Fakultas Psikologi Universitas Airlangga.
- Isnovijanti, T. (2002). *Pengaruh Dukungan Sosial terhadap Stress Kerja dan Kepuasan Kerja*. Tesis. FM Universitas Diponegoro.
- Jayanegara, Pinto. (2007). *Stres Kerja dan Coping pada Polisi Indonesia*. Skripsi. Fakultas Psikologi di Universitas Indonesia Depok: tidak dipublikasikan.
- Jones, W., Steffy, Douglas et al (1991). *Applying Psychology in Bussiness. The Hand Book for Manager and Human Resources Profesional*, lexington, Books, Canada.
- Kobasa, S.C. (1982). Hardiness and Health : A Prospective Study. *Journal of Personality and Social Psychology*, 42, 168-177.
- Munandar, A.S. (2001). *Psikologi Industri Dan Organisasi*. Jakarta : Universitas Indonesia (UI-Press).
- Nursinta, Fitriana. (2011). *Hubungan antara hardiness dan emotional intelligence dengan stres pada penderita diabetes mellitus tipe II di Rumah Sakit Umum Daerah Ambarawa*. Skripsi. Fakultas Ilmu Pendidikan di Universitas Negeri Semarang. Semarang: dipublikasikan.
- Obiora, C. A., & Iwuoha, V. C. (2013). Work Related Stress , Job Satisfaction and Due Process in Nigerian Public. *European Scientific Journal*, 9(20), 214–232.
- Patterson, G. T., Chung, I. W., & Swan, P. G. (2012). The effects of stress management interventions among police officers and recruits. *Campbell Systematic Reviews*, 8(1), 1–54. <https://doi.org/10.4073/csr.2012.7>
- Penembakan Kadenma Polda Metro Jaya. (2014, Maret 20). Suara Merdeka,h.3
- Polres Cimahi. (n.d.). *Sat Sabhara*. Retrieved May 21, 2015, from <http://polrescimahi.com/sat-fungsi/sat-sabhara>
- Polresta Yogyakarta. (n.d.). *Unit Laka Lantas*. Retrieved May 21, 2015, from <https://satlantasjogja.com/unit-kerja/unit-laka-lantas/>
- Purnama, B. E. (2016). *Antara 2015-2016, Ada 8 Kasus Polisi Tembak Orang Dekat*. 13 March. <https://m.mediaindonesia.com/politik-dan-hukum/33879/antara-2015-2016-ada-8-kasus-polisi-tembak-orang-dekat>

- Ross, R. R., & Altmaier, E. M. (1994). *Intervention in occupational stress*. London: Sage Publications.
- Selye, H. (1983). *Selye's Guide to Stress Research Volume 3 (Volume 3)*. New York: Van Nostrand Reinhold Company Inc.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung : Alfabeta.
- Sujanto, A. (1991). *Psikologi Kepribadian*. Jakarta : Bumi Aksara
- Widyarini, Nilam. (2010). *Menjadi Orang Tabah*.  
<http://kesehatan.kompas.com/read/2010/05/15/07372139/Menjadi.Orang.Tabah>.  
didownload Selasa 13 Mei 2015 jam 20.40