

**HUBUNGAN ANTARA HARDINESS DENGAN STRES KERJA PADA
POLISI DI SATRESNARKOBA POLRESTA MALANG KOTA**

Skripsi



Oleh

Mochamad Chasan Ichwanudin

NIM 19410125

FAKULTAS PSIKOLOGI

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG

2023

**HUBUNGAN ANTARA HARDINESS DENGAN STRES KERJA PADA
POLISI DI SATRESNARKOBA POLRESTA MALANG KOTA**

SKRIPSI

Diajukan kepada

Dekan Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam memperoleh

gelar Sarjana Psikologi (S.Psi)

Oleh:

Mochamad Chasan Ichwanudin

NIM. 19410125

FAKULTAS PSIKOLOGI

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG

2023

**HUBUNGAN ANTARA HARDINESS DENGAN STRES KERJA PADA
POLISI DI SARTRESNARKOBA POLRESTA MALANG KOTA**

SKRIPSI

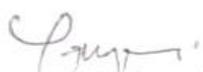
Oleh:

MOCHAMAD CHASAN ICHWANUDIN

NIM. 19410125

Telah disetujui oleh:

Dosen Pembimbing 1


Drs. H. Yahya, MA
NIP. 196605181991031004

Dosen Pembimbing 2


Yusuf Ratu Agung, MA
198010202015031002

Mengetahui,

Dekan Fakultas Psikologi

Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang


Dr. Rifa Hidayah, M.Si
NIP. 197611282002122001

SKRIPSI

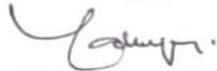
**HUBUNGAN ANTARA HARDINESS DENGAN STRES KERJA PADA
POLISI DI SARTRESNARKOBA POLRESTA MALANG KOTA**

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji

Pada hari Rabu, 10 Mei 2023

Susunan Dewan Penguji

Ketua Penguji



Drs. H. Yahya, MA

NIP. 196605181991031004

Penguji Utama



Muhammad Jamaluddin, M.Si

NIP. 198011082008011007

Sekretaris Penguji



Yusuf Ratu Agung, MA

NIP. 198010202015031002

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan

untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi

pada hari Rabu, 10 Mei 2023

Mengesahkan

Dekan Fakultas Psikologi

Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang



Dr. Rifa Hidayah, M.Si

NIP. 19761128200212

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

NAMA : Mochamad Chasan Ichwanudin

NIM : 19410125

FAKULTAS : Psikologi

Universitas : Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang

Dengan ini, penelitian skripsi saya yang berjudul “Hubungan Antara Hardiness Dengan Stres Kerja Pada Polisi Di Satresnarkoba Polresta Malang Kota” merupakan karya saya sendiri, dan bukan merupakan plagiasi. Apabila suatu hari nanti secara prinsip penelitian skripsi ini terbukti plagiasi, saya siap dan bersedia menerima apapun sanksi yang ditetapkan, dan hal tersebut bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing maupun pihak dari Fakultas Psikologi.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Malang, 10 Mei 2023

Peneliti,



MOCHAMAD CHASAN ICHWANUDIN
NIM. 19410125

MOTTO

وَمَا الْحَيَاةُ الدُّنْيَا إِلَّا مَتَاعُ الْغُرُورِ

“Dan kehidupan dunia ini tidak lain hanyalah kesenangan yang menipu”

Q.S Al-Hadid : 20

KATA PENGANTAR

Puji Syukur kehadiran ALLAH SWT atas melimpahnya rahmad dan hidayah yang telah diberikan kepada penulis, memberikan kekuatan, dan kelancaran dalam mengerjakan penelitian ini sesuai dengan harapan. Dalam pengerjaan penelitian ini penulis banyak berhadapan dengan hambatan, dan kesulitan, namun dengan adanya bantuan dari ALLAH SWT, dan bantuan dari berbagai pihak membuat penulis sanggup untuk melewati rintangan tersebut. Oleh karena itu, penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih sedalam-dalamnya kepada:

- 1 Kedua orang tua yang selalu memberikan dukungan dan doa
- 2 Keluarga yang senantiasa memberikan dukungan
- 3 Dosen pembimbing Bpk. Drs. H. Yahya, MA dan Bpk. Yusuf Ratu Agung, MA. yang senantiasa membimbing dan memberikan arahan serta memberikan ilmu kepada penulis
- 4 Teman-teman penulis yang selalu memberikan semangat
- 5 Serta seuruh pihak yang berkontribusi dalam pelaksanaan penelitian ini yang tidak mungkin dapat peneliti sebutkan satu-persatu.

Akhir kata, penulis sangat menyadari bahwa penelitian ini jauh dari kata sempurna. Namun penulis tetap berhadap agar penelitian ini dapat memberikan manfaat untuk berkembangnya ilmu Psikologi maupun semua pihak yang tertarik dengan ilmu penelitian ini.

Malang, 10 Mei 2023



MOCHAMAD CHASAN ICHWANUDIN
NIM. 19410125

PERSEMBAHAN

Peneliti mempersembahkan penelitian ini kepada:

Orang tua yang selalu berusaha untuk memberikan yang terbaik

Seluruh keluarga yang senantiasa mendukung dan memberikan doa

Kepada diri sendiri yang selalu berusaha untuk menjadi lebih baik, serta teman-teman yang selalu mendukung ketika dalam pengerjaan penelitian di kedai kopi

DAFTAR ISI

SURAT PERNYATAAN	iv
MOTTO.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
PERSEMBAHAN	vii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR	xiii
ABSTRAK	1
ABSTRCT.....	2
تجریدی.....	3
BAB 1	4
PENDAHULUAN	4
A. LATAR BELAKANG	4
B. RUMUSAN MASALAH	11
C. TUJUAN PENELITIAN	12
D. MANFAAT PENELITIAN	12
BAB II.....	13
KAJIAN TEORI.....	13
A. HARDINESS	13
1 Pengertian dan Definisi Hardiness	13
2 Hardiness Dalam Perspektif Psikologi	14
3 Teori Psikologi Hardiness.....	16
4 Pengukuran Hardiness	18
B. Stres Kerja.....	20
1 Pengertian dan Definisi Stres Kerja	20
2 Stres Kerja Dalam Perspektif Psikologi	22
3 Teori Psikologi Stres Kerja.....	24
4 Pengukuran Stres Kerja	27
C. HUBUNGAN ANTARA HARDINESS DENGAN STRES KERJA	28

D. KERANGKA BERFIKIR	33
E. HIPOTESIS	33
BAB III	34
METODE PENELITIAN	34
A. JENIS PENELITIAN	34
B. IDENTIFIKASI VARIABEL	34
C. DEFINISI OPERASIONAL	35
1 Hardiness	35
2 Stres Kerja	35
D. POPULASI DAN SAMPEL PENELITIAN	35
1 Populasi	35
E. METODE DAN INSTRUMEN PENGUMPULAN DATA.....	36
1 Observasi.....	36
2 Wawancara.....	36
3 Dokumen.....	37
4 Skala	37
F. VALIDITAS DAN RELIABILITAS	40
1 Validitas	41
2 Reliabilitas.....	43
BAB IV	45
HASIL DAN PEMBAHASAN	45
A. Latar Belakang Subjek	45
B. Hasil Pengukuran X (Hardiness).....	47
C. Hasil Pengukuran Y (Stres Kerja)	49
D. Uji Hipotesis	51
1 Uji Normalitas	51
2 Uji Linearitas	52
3 Deskripsi Data	53
4 Uji Korelasi	54
E. Pembahasan.....	56
1 Tingkat Hardiness.....	56
2 Tingkat Stres Kerja.....	60

3 Hubungan Antara Hardines Dengan Stres Kerja.....	63
BAB V.....	70
PENUTUP.....	70
A. KESIMPULAN.....	70
B. SARAN.....	71
DAFTAR PUSTAKA.....	72
LAMPIRAN.....	79

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Skala Likert Hardiness	38
Tabel 3.2 Blue Print Hardiness.....	38
Tabel 3.3 Skala Likert Stres Kerja	39
Tabel 3.4 Blue Print Stres Kerja.....	39
Tabel 3.5 Hasil uji validitas skala Hardiness	41
Tabel 3.6 Hasil uji validitas skala Stres kerja	42
Tabel 3.7 Kriteria penilaian reliabilitas (Guilford, 1956: 145)	43
Tabel 3.8 Hasil Uji Reliabilitas	44
Tabel 4.1 Gambaran Subjek berdasarkan jenis kelamin	45
Tabel 4.2 Gambaran Subjek berdasarkan masa kerja.	46
Tabel 4.3 Hasil Statistik Pengukuran Hardiness	47
Tabel 4.4 Hasil Kategorisasi Hardiness	47
Tabel 4.5 Hasil Deskripsi Aspek Hardiness.....	48
Tabel 4.6 Hasil Statistik Pengukuran Stres Kerja	49
Tabel 4.7 Hasil Kategorisasi Stres Kerja	49
Tabel 4.8 Hasil Deskriptif Aspek Stres Kerja.....	50

Tabel 4.9 Hasil Uji Normalitas	51
Tabel 4.10 Hasil Uji Linearitas	52
Tabel 4.11 Hasil Deskriptif Data	53
Tabel 4.12 Hasil Kategori Variabel	54
Tabel 4.13 Hasil Uji Korelasi.....	54
Tabel 4.14 Hasil R Square	55
Tabel 4.15 Kategorisasi Aspek Komitmen Hardiness	56
Tabel 4.16 Kategorisasi Aspek Kontrol dan Tantangan Hardiness	57
Tabel 4.17 Kategorisasi Aspek Tuntutan Stres Kerja	61
Tabel 4.18 Kategorisasi Aspek Kontrol Stres Kerja	61
Tabel 4.19 Kategorisasi Aspek Tantangan Stres Kerja.....	62

DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1 Diagram Masa Kerja	59
-------------------------------------	----

ABSTRAK

Ichwanudin, Mochamad Chasan. 2023. Hubungan antara Hardiness dengan Stres Kerja pada Polisi di Satresnarkoba Polresta Malang Kota. Skripsi. Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

Pembimbing 1: Drs. H. Yahya, MA.

Pembimbing 2: Yusuf Ratu Agung, MA.

Kata Kunci : *Hardiness, Polisi, Stres Kerja*

Pekerjaan menjadi polisi merupakan pekerjaan yang tidak dapat diprediksi dan tidak memiliki batasan waktu kerja yang jelas. Polisi dituntut untuk selalu siap setiap saat ketika masyarakat membutuhkan bantuan. Sebagai penjaga keamanan dan ketertiban, penegak hukum, pelindung, pengayom, serta pelayan masyarakat, peran dan tugas yang dilaksanakan oleh anggota polisi tidaklah mudah. Dengan banyaknya tugas yang harus dikerjakan, terkadang dapat menimbulkan beberapa masalah. Hal tersebut berlangsung setiap hari yang dapat menyebabkan anggota polisi rentan terhadap stres kerja. Stres kerja dapat terjadi karena terdapat penyebabnya yaitu faktor organisasi seperti beban kerja, faktor lingkungan, dan juga faktor individu. Maka peneliti menduga bahwa faktor individu yang dapat mengatasi stres kerja adalah hardiness. Hardiness diperlukan dalam membuat keputusan yang dirasa berat dalam keadaan atau kondisi yang memberi tekanan, ditambah lagi menjadi anggota polisidiharuskan untuk selalu siap terhadap semua perubahan sosial yang berpotensi dapat menimbulkan terjadinya stres akibat beban kerja yang berlebih. Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan bahwa adanya hubungan antara Hardiness dengan Stres Kerja yang dialami oleh anggota Polisi.

Subjek penelitian ini adalah anggota polisi di Satresnarkoba Polresta Malang Kota yang berjumlah 37 anggota. Pengukuran yang digunakan untuk mengukur Hardiness adalah Occupational Hardiness Questionnaire (OHQ) yang disusun oleh Jimenez, Munoz, Hernandez, dan Blanco berdasarkan teori dari Kobasa. Sedangkan pengukuran yang digunakan untuk mengukur Stres Kerja adalah skala stres kerja yang telah dikembangkan oleh Alves berdasarkan teori dari Karasek dan Theorell. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear.

Hasil penelitian ini menunjukkan nilai signifikansi $-0,297$ yang berarti hubungan antara Hardiness dengan Stres Kerja yang terjadi tidak secara signifikan. Selanjutnya, nilai R Square $0,088$ yang menunjukkan bahwa pengaruh dari Hardiness terhadap Stres Kerja sebesar $8,8\%$, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diungkap di penelitian ini.

ABSTRACT

Ichwanudin, Mochamad Chasan. 2023. The Relationship between Hardiness and Work Stress in Police at the Malang City Police Drug Enforcement Unit. Thesis. Faculty of Psychology Maulana Malik Ibrahim State Islamic University Malang.

Supervisor 1: Drs. H. Yahya, MA.

Supervisor 2: Yusuf Ratu Agung, MA.

Keywords: Hardiness, Police, Work Stress

The job of being a police officer is unpredictable and does not have a clear working time limit. Police are required to always be ready at any time when the community needs help. As security and order guards, law enforcers, protectors, protectors, and public servants, the roles and duties carried out by police members are not easy. With so many tasks to do, it can sometimes cause some problems. It takes place on a daily basis which can leave police officers vulnerable to work stress. Work stress can occur because there are causes, namely organizational factors such as workload, environmental factors, and also individual factors. So researchers suspect that an individual factor that can overcome work stress is hardiness. Hardiness is needed in making decisions that are considered heavy in stressful circumstances or conditions, plus being a member of the police is required to always be ready for all social changes that can potentially cause stress due to excessive workload. This study aims to prove that there is a relationship between Hardiness and Work Stress experienced by Police members.

The subjects of this study were police members at the Malang City Police Drug Task Force which numbered 37 members. The measurement used to measure Hardiness is the Occupational Hardiness Questionnaire (OHQ) compiled by Jimenez, Munoz, Hernandez, and Blanco based on Kobasa's theory. While the measurement used to measure Work Stress is a work stress scale that has been developed by Alves based on theories from Karasek and Theorell. Data analysis in this study used linear regression analysis.

The results of this study showed a significance value of -0.297 which means that the relationship between Hardiness and Work Stress that occurs is not significant. Furthermore, the R Square value of 0.088 indicates that the effect of Hardiness on Work Stress is 8.8% , while the rest is influenced by other variables that are not revealed in this study.

تجريدي

إيشوانودين، محمد شاسان. 2023. العلاقة بين الصلابة وضغوط العمل في الشرطة في وحدة مكافحة المخدرات بشرطة مدينة مالانج. اطروحة. كلية علم النفس مولانا مالك إبراهيم جامعة مالانج الإسلامية الحكومية.

المشرف 1: د. يحيى، ماجستير.

المستشار 2: جوزيف راتو أجونج ، ماجستير.

الكلمات المفتاحية : الصلابة ، الشرطة ، ضغوط العمل

وظيفة كونك ضابط شرطة لا يمكن التنبؤ بها وليس لها حد زمني واضح للعمل. يطلب من الشرطة أن تكون مستعدة دائما في أي وقت يحتاج فيه المجتمع إلى المساعدة. بصفتهم حراس الأمن والنظام ، ومنفذي القانون ، والحماة ، والحماة ، والموظفين العموميين ، فإن الأدوار والواجبات التي يقوم بها أفراد الشرطة ليست سهلة. مع وجود العديد من المهام التي يجب القيام بها ، يمكن أن يسبب ذلك بعض المشكلات في بعض الأحيان. يحدث ذلك على أساس يومي مما قد يترك ضباط الشرطة عرضة لضغوط العمل. يمكن أن يحدث إجهاد العمل بسبب وجود أسباب ، وهي عوامل تنظيمية مثل عبء العمل والعوامل البيئية والعوامل الفردية أيضا. لذلك يشك الباحثون في أن العامل الفردي الذي يمكنه التغلب على ضغوط العمل هو الصلابة. هناك حاجة إلى الصلابة في اتخاذ القرارات التي تعتبر ثقيلة في الظروف أو الظروف العصيبة ، بالإضافة إلى أن كونك ضابط شرطة مطلوب لتكون دائما على استعداد لجميع التغييرات الاجتماعية التي يمكن أن تسبب الإجهاد بسبب عبء العمل المفرط. تهدف هذه الدراسة إلى إثبات وجود علاقة بين الصلابة وضغوط العمل التي يعاني منها أفراد الشرطة.

وكان موضوع هذه الدراسة من أفراد الشرطة في فرقة العمل المعنية بالمخدرات التابعة لشرطة مدينة مالانج والتي بلغ عددها 37 عضوا. القياس المستخدم لقياس الصلابة هو استبيان الصلابة المهنية (OHQ) الذي جمعه خيمينيز ومونوز وهيرنانديز وبلانكو بناء على نظرية كوباسا. في حين أن القياس المستخدم لقياس إجهاد العمل هو مقياس إجهاد العمل الذي طوره ألفيس بناء على نظريات من كراسيك و ثيوريل. استخدم تحليل البيانات في هذه الدراسة تحليل الانحدار الخطي.

أظهرت نتائج هذه الدراسة قيمة دلالة قدرها -0.297 مما يعني أن العلاقة بين الصلابة وضغوط العمل التي تحدث ليست ذات دلالة. علاوة على ذلك ، تشير قيمة R مربع البالغة 0.088 إلى أن تأثير الصلابة على ضغوط العمل هو 8.8% ، بينما يتأثر الباقي بمتغيرات أخرى لم يتم الكشف عنها في هذه الدراسة.

BAB 1

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Kepolisian Republik Indonesia adalah sebuah lembaga yang bertugas dan berwenang menjadi penegak hukum di Negara Republik Indonesia dan menjaga keamanan dan ketertiban masyarakat. Peran dan fungsi polisi yang tercantum didalam Undang-undang No.2 tahun 2002, adalah mengayomi dan membimbing masyarakat serta sebagai pelindung dan penegak hukum negara agar menciptakan masyarakat yang tertib dan teratur. Sebagai aparat negara, polisi harus memberikan pelayanan kepada masyarakat dengan cepat dan prima agar masyarakat dapat merasakan kinerja yang bagus dari polisi dalam melaksanakan tugas yang sesuai dengan undang-undang dan hukum yang berlaku (UU RI. NO. 2 Tahun 2002 Kepolisian Negara Republik Indonesia).

Pekerjaan sebagai polisi merupakan pekerjaan yang tidak dapat diprediksi dan tidak memiliki batasan waktu dalam bekerja yang jelas. Polisi dituntut untuk harus selalu siap setiap saat ketika masyarakat membutuhkan bantuan dari kepolisian. Menjadi penegak keamanan dan ketertiban masyarakat, penegak hukum, pelindung, pengayom, dan pelayan masyarakat peran dan tugas yang dilaksanakan oleh polisi tidaklah mudah, hal tersebut ditandai dengan adanya baragamnya perilaku tidak disiplin yang semakin banyak hingga terjadi kasus yang melanggar hukum yang dilakukan oleh anggota masyarakat dalam beberapa waktu terakhir. Begitu banyaknya tugas yang dikerjakan oleh polisi dalam kesehariannya terkadang menimbulkan masalah ketika menjalankan pekerjaannya,

seperti, target operasi yang belum terpenuhi, tekanan dari atasan, waktu kerja yang tidak tentu batasannya, serta kelelahan fisik dan psikis. Kondisi seperti tersebut terjadi nyaris setiap hari, yang membuat seorang polisi rentan terhadap stres kerja. Menurut beberapa ahli pekerjaan sebagai polisi merupakan pekerjaan yang dianggap menyebabkan stres yang tinggi (Sever dan Cinoglu, 2010; Gul, 2008; Buker dan Wiecko, 2007; Yeşilorman, 2003; Burke, 1993; Crank dan Caldero, 1991; Sigler et al., 1991; Kroes , 1976: Gül dan Delice, 2011: 21). Berdasarkan contoh, adanya kasus polisi yang bunuh diri yang diduga mengalami stres karena adanya tekanan dari pekerjaan dan juga adanya masalah pribadi (<https://www.tribunnews.com/nasional/2015/11/03/polisi-bunuh-diri-karena-stres-80-persen-reserse-dan-anggota-lalu-lintas>).

Pada beberapa kesempatan peneliti ketika melaksanakan magang di Polresta Malang Kota, sering kali mendapati polisi yang sedang mengeluh pusing dan kelelahan karena banyaknya tugas yang harus dikerjakan dan juga target operasi yang harus di penuhi. Satresnarkoba merupakan salah satu dari pekerjaan dari polisi yang diharuskan untuk selalu turun lapangan dalam bekerja, seperti menangkap pelaku, sebelum menangkap harus dilakukan observasi terlebih dahulu, dan lain sebagainya. Pada akhir- akhir ini di Indonesia lagi marak-maraknya kasus penyalahgunaan narkoba seperti kasus Kapolda yang tertangkap menyalahgunakan narkoba, serta dalam kurun waktu hanya 2 bulan (Agustus-Semptember 2022) Satresnarkoba Polresta malang Kota berhasil mengungkap kasus penyalahgunaan Narkotika sebanyak 63 kasus, ditambah dengan adaya kasus pada awal bulan Oktober 2022 ini yang melibatkan Instansi Kepolisian,

seperti tragedi yang terjadi di Kanjuruhan, dan lain-lain. Dengan adanya kasus yang melibatkan anggota polisi tersebut khususnya di daerah Malang harus bekerja dengan waktu yang melebihi batas waktu kerja, dikarenakan salah satunya harus melakukan terapi “healing” kepada korban dari tragedi Kanjuruhan dengan mendatangi tempat tinggal korban. Disamping itu anggota kepolisian juga mendapatkan citra yang buruk akibat dari beberapa kasus atau kejadian yang melibatkan instansinya tersebut. Hal seperti itu dapat memberikan tekanan baik fisik maupun psikis yang besar kepada anggota polisi.

Menurut Robbins stres kerja adalah dimana keadaan ketegangan yang dihubungkan dengan peluang, penghalang ataupun tuntutan (Robbin, 2002:304). Menurut Robbins stres kerja disebabkan oleh tiga hal, yaitu pertama adalah faktor lingkungan, yaitu lingkungan dan juga kenyamanan yang dapat memberikan pengaruh stres kerja, kedua faktor organisasi, yaitu seperti beban pekerjaan, dan tuntutan kerja yang berlebih serta membutuhkan tanggung jawab yang tinggi, ketiga faktor individu, individu memiliki pengaruh terhadap stres, individu menentukan seseorang tersebut rentan mengalami stres atau tidak ketika melaksanakan pekerjaannya (Robbins, 1996: 224).

Riset yang telah dilakukan National Institute For Occupational Safety and Health mengemukakan penyebab stress bersemuber dari individu itu sendiri meliputi umur, kondisi fisik, kepribadian, dan faktor lingkungan seperti keluarga, lingkungan kerja, ambisi atau cita-cita (1998: 99-101).

Pada stres kerja yang dialami oleh polisi dapat dilihat dengan beberapa gejala dari perilakunya seperti, sering absen atau mengajukan cuti, menurunnya kinerja anggota yang membuat target operasi atau tugas pembuatan dokumen menjadi menumpuk karena tertunda, serta terdapat beberapa polisi yang sakit karena melaksanakan banyaknya tuntutan tugas dengan waktu kerja yang bertambah lama akibat dari tragedi Kanjuruhan. Selain hal tersebut, terdapat beberapa anggota polisi yang terkadang mengeluh karena merasa stres. Hal tersebut sejalan dengan gejala dari stres kerja yang dikemukakan oleh Robbins, yaitu seperti gejala fisik, psikologis, dan perilaku (2003: 308). Selain itu peneliti memperoleh hasil wawancara seperti:

“ Jadi polisi itu gak seenak yang kelihatanya, karena banyak tugas dan harus memikul tanggung jawab yang besar. Selain itu kalau lagi bertugas tidak ada jam waktu tertentu, seperti kemarin waktu ikut terapi healing korban Kanjuruhan saya pulang habis magrib. Jadi kalau gak kuat ya bisa stres. Makanya setiap bulan polisi harus mengikuti tes mental untuk mengetahui bagaimana kondisi mental kita”

Dari hasil wawancara tersebut, peneliti dapat menyimpulkan salah satu penyebab dari timbulnya stres yang dialami oleh polisi adalah banyaknya tuntutan tugas. Selain wawancara tersebut terdapat hasil wawancara lainnya:

“Capek kerja jadi polisi, tugasnya banyak. Kalau tidak bisa mengaturnya bakal kesusahan. Jadi harus cekatan dalam bekerjanya, walaupun bekerjanya harus sesuai prosedur tapi sering juga kami harus

mengambil keputusan yang berbeda. Sering banget kami kejar-kejaran sama tersangka waktu operasi saat waktu observasi. Kalau kayak berantem sih gak pernah ya, tapi kadang ya kayak sindir sindiran karena waktu ada banyak tugas ada yang malah gak serius atau perdebatan karena pendapat yang berbeda, meskipun juga jarang tapi bikin pekerjaan gak cepat selesai ”

Dari hasil wawancara tersebut, peneliti dapat menyimpulkan penyebab lain yang dapat memicu stres kerja adalah pengendalian bekerja, dan juga hubungan yang kurang baik di lingkungan kerja.

Stres kerja disebabkan oleh salah satunya individu sendiri tersebut. Oleh sebab itu, tingkat stres yang dialami oleh polisi pasti akan memiliki perbedaan, dan bahkan terdapat polisi yang tidak mengalami stres kerja sama sekali. Apabila tingkat stres kerja yang tinggi maka akan berdampak negatif terhadap kinerjanya, sedangkan tingkat stres kerja yang rendah dapat berdampak positif terhadap kinerja seseorang. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dewi, dimana stres kerja yang tinggi dapat menurunkan kinerja dari seseorang, sebaliknya dengan stres kerja yang rendah dapat meningkatkan kinerja seseorang (Dewi., 2018: 159).

Sesuai yang telah dinyatakan oleh Robbins bahwa salah satu penyebab dari timbulnya stres kerja adalah faktor individu (Robbins, 1996: 224). Maka peneliti menduga bahwa faktor individu yang dapat mengatasi stres kerja adalah hardiness.

Ketika peneliti bercengkrama dengan salah satu anggota polisi yang bekerja di bidang Satresnarkoba Polresta Malang Kota, menurutnya kelelahan dalam bekerja itu sudah pasti dikarenakan jam kerja yang tidak menentu, akan tetapi polisi harus memiliki kendali atau dapat mengontrol segala kejadian yang berkaitan dengan pekerjaannya sehingga dalam bekerja agar dapat merasa *enjoy* (santai), selain itu sebagai anggota kepolisian juga harus memiliki komitmen yang tinggi terhadap pekerjaannya, agar terhindar dari stres kerja. Terdapat hasil jawaban dari salah satu anggota polisi sebagai berikut:

“Kalau lelah sudah pasti, tapi saya sih saya buat enjoy saja agar gak terlalu kepikiran, tapi juga tetap harus optimis dan tentunya juga percaya kalau pasti bisa ngejalaninnya. Sebenarnya itu tergantung orangnya bagaimana menjalani pekerjaannya. Sama jadi polisi kan memang harus berkomitmen jadi saya ya sudah siap saja”

Hal tersebut sejalan dengan beberapa dari aspek hardiness yang telah dikemukakan oleh Kobasa yaitu kontrol dan komitmen (Kobasa, 1979: 5-6). Aspek kontrol tersebut terlihat dalam bentuk kemampuan mengambil keputusan yang diambil untuk tetap tenang dan optimis. Sedangkan komitmen muncul dalam bentuk siap ikut terlibat dalam suatu peristiwa.

Hardiness dapat memberi penilaian positif terhadap keadaan ketika bekerja yang berat dan penuh dengan resiko sehingga dapat memberikan respon positif agar tidak rentan terhadap stres (Maddi dan Kobasa, 1982: 167-177). Sehingga apabila anggota polisi yang memiliki hardiness yang tinggi akan beroptimis

apabila dihadapkan dengan pekerjaan yang berat dapat berpotensi menganggapnya sebagai sesuatu yang menantang yang dapat dirubah dan sanggup menghadapi dan mengelola stres. Sebaliknya, apabila seseorang memiliki hardiness dengan tingkat yang rendah akan lebih memberikan penilaian kognitif yang negatif terhadap situasi yang dihadapi sehingga memicu respon yang negatif dan dapat menimbulkan stress. Hardiness memberikan keberanian dan motivasi untuk melakukan kerja keras mengubah keadaan stres dari potensi bencana menjadi peluang pertumbuhan sebagai gantinya (Maddi, 2002).

Hardiness sebagai sikap dan keyakinan diri sendiri dalam berinteraksi dengan lingkungannya yang memberikan keberanian dan motivasi untuk bekerja keras mengubah keadaan stres dari potensi bencana menjadi peluang (Maddi, 2004: 286). Hardiness merupakan sebuah kepribadian yang memiliki kecondongan dalam mempresepsikan atau melihat kejadian hidup yang berpotensi memberikan tekanan menjadi suatu hal yang tidak terlalu mengancam (Kobasa, 1982: 169).

Hardiness diperlukan dalam membuat keputusan yang dirasa berat dalam keadaan atau kondisi yang memberi tekanan, ditambah lagi menjadi anggota polisi diharuskan untuk selalu siap terhadap semua perubahan sosial yang berpotensi dapat menimbulkan terjadinya stres akibat beban kerja yang berlebih. Individu yang memiliki hardiness dalam tingkat yang tinggi dapat lebih mudah dalam melawan stress (Schultz dan Schultz, 2002 dalam Nurtjahjanti & Ratnaningsih, 2011: 127) .

Hal tersebut didukung oleh beberapa riset terdahulu yang pernah dilakukan oleh Astuti yang mengungkapkan terdapat hubungan yang negatif antara hardiness dengan stres kerja pada anggota kepolisian di Polresta Yogyakarta (Astuti, 2012: 44), kemudian penelitian dari Nursinta yang juga menemukan adanya hubungan kuat yang terjadi antara hardiness dengan stres (Nursinta, 2011: 137), dan juga riset yang telah dilakukan oleh Septiningsih dan Iqbal yang juga mengungkapkan bahwa terdapat hubungan yang negatif antara hardiness dengan stres kerja yang dialami oleh anggota Polri di Polresta Bekasi (Septiningsih dan Iqbal, 2021: 65).

Seperti yang telah dipaparkan di atas, peneliti beranggapan bahwa hardiness yang rendah memiliki keterkaitan dengan tingginya stres, dan sebaliknya hardines yang tinggi memiliki hubungan dengan rendahnya stres seseorang. oleh karena itu peneliti tertarik untuk meneliti dengan judul “ Hubungan Antara Hardiness dengan Stres Kerja Pada Anggota Polisi di Satresnarkoba Polresta Malang Kota”.

B. RUMUSAN MASALAH

- 1 Bagaimana tingkat hardiness yang dimiliki oleh anggota polisi di Satresnarkoba Polresta Malang Kota?
- 2 Bagaimana tingkat stres kerja pada anggota polisi di Satresnarkoba Polresta Malang Kota?
- 3 Bagaimana hubungan antara hardiness dengan stres kerja anggota polisi di Satresnarkoba Polresta Malang Kota

C. TUJUAN PENELITIAN

- 1 Untuk mengetahui tingkat hardiness yang dimiliki oleh anggota polisi di Satresnarkoba Polresta Malang Kota.
- 2 Untuk mengetahui tingkat stres kerja pada anggota polisi di Satresnarkoba Polresta Malang Kota.
- 3 Untuk mengetahui bagaimana hubungan antara hardiness dengan stres kerja anggota polisi di Satresnarkoba Polresta Malang Kota.

D. MANFAAT PENELITIAN

- 1 Secara Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberi pengetahuan untuk mengembangkan ilmu psikologi, khususnya di dalam psikologi industri dan organisasi yang berhubungan dengan hardiness dan stress kerja pada pekerja di organisasi atau industri.

- 2 Secara Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberi pemahaman bagi anggota kepolisian khususnya Polisi di Polresta Malang Kota agar memahami tentang stres kerja sebagai evaluasi untuk menghadapi situasi maupun kondisi yang sulit dalam bekerja

BAB II

KAJIAN TEORI

A. HARDINESS

1 Pengertian dan Definisi Hardiness

Hardiness (hardy personality) adalah sebuah konsep kepribadian yang diutarakan oleh Kobasa (Kobasa & Maddi, 1977; Maddi, 1975; Kobasa, 1979: 3). Personality (kepribadian) bermula dari bahasa Yunani yaitu “ persone” yang memiliki arti topeng. Kepribadian yang dikatakan sebagai kepribadian tangguh adalah hardy personality atau hardiness (Kobasa dan Maddi, 1977; Maddi, 1975; Kobasa, 1979: 3). Dalam kamus psikologi hardiness dikatakan sebagai potensi seseorang dalam beradaptasi terhadap perubahan situasi yang tidak terduga dengan kesadaran diri akan tujuan kehidupan, dan kontrol diri terhadap segala sesuatu yang terjadi di kehidupan seseorang, sifat hardiness juga dapat digunakan sebagai peredam dari dampak buruk stres dan dapat menjadi pelindung diri dari penyakit (<https://dictionary.apa.org/hardiness>).

Hardiness merupakan karakter kepribadian yang memiliki fungsi sebagai kekuatan yang tiba di kehidupan yang penuh dengan masalah (Kaur & Kaur, 2014: 1580). Hardiness adalah faktor yang dapat meminimalisir stres dengan cara merubah sumber stres

dipersepsikan (Ivanevich, 2007, dalam Nurtjahjanti & Ratnaningsih, 2011: 128).

Menurut Baumeister hardiness merupakan sifat kepribadian yang dikaitkan dengan kekuatan seseorang untuk mengelola dan menanggapi stres peristiwa kehidupan dengan strategi koping yang mengubah keadaan yang berpotensi tidak menguntungkan menjadi kesempatan belajar. (Baumeister, 2007: 414).

Menurut Maddi hardiness muncul sebagai kombinasi dari sikap yang saling terkait (kognitif / amalgam emosional) dan pendekatan interaksi (pola tindakan) yang bersamaan memberi keberanian, motivasi, dan strategi untuk mengubah perkembangan dan memaksakan tekanan dari potensi bencana ke peluang pertumbuhan. (Maddi, 2006: 166).

Sedangkan Kobasa mengemukakan bahwa hardiness merupakan konstelasi karakteristik kepribadian yang bertugas sebagai sumber resistensi untuk menghadapi peristiwa kehidupan yang penuh tekanan (Kobasa, 1979 dalam Kobasa, 1982: 168).

Dari beberapa pendapat yang telah dipaparkan di atas dapat diambil kesimpulan dari hardiness merupakan potensi individu yang berfungsi untuk menahan dan menghadapi peristiwa yang dapat menyebabkan stres.

2 Hardiness Dalam Perspektif Psikologi

Konsep Hardiness timbul dari psikologi eksistensial (Kobasa & Maddi, 1977; Maddi, 1975; Kobasa, 1979 dalam Maddi, 2004: 2). Psikologi eksistensial menekankan kepada pencarian makna hidup dengan melalui pengambilan keputusan (Maddi, 2004: 5). Ketika dihadapkan dalam pengambilan keputusan individu dihadapkan dengan dua pilihan yaitu masa lalu, atau masa depan. Masa depan melibatkan suatu hal yang baru dan tidak diketahui, sedangkan masa lalu melibatkan hal yang sudah diketahui (Maddi, 2004: 2).

Psikologi Eksistensial beranggapan dengan memilih masa depan dapat mengarahkan individu pada pengembangan diri dan pemenuhan dalam hidup (Maddi, 2002: 175). Sesuatu yang sangat sering menghalangi ketika individu dalam pengambilan keputusan untuk masa depan adalah munculnya perasaan cemas ontologis karena individu tersebut tidak bisa memperkirakan apa yang bisa saja terjadi setelahnya (Maddi, 2002: 175). Keberanian eksistensial tersebut dibutuhkan dalam mengatasi kecemasan tersebut. Kemudian Maddi mengoperasionalkan keberanian tersebut sebagai hardiness (Maddi, 2004: 285).

Hardiness muncul sebagai sikap keyakinan terhadap diri sendiri dalam berinteraksi dengan lingkungannya yang memberi keberanian dan motivasi untuk mengubah situasi stres menjadi peluang (Maddi, 1998a, 2002; Maddi & Kobasa, 1984; Maddi;

2004: 286). Sikap dan keyakinan melibatkan 3C (komitmen, kontrol, dan tantangan). Kombinasi dari komitmen, kontrol, dan tantangan tersebut membentuk keberanian dan motivasi eksistensial.

Hardiness merupakan gabungan dari kognitif dan emosional yang menjadi penyangga kepribadian yang dipelajari (Seligman & Csikszentmihalyi, 2000 dalam Maddi, 2006: 160). Hal tersebut cocok dengan psikologi positif bahwa hardiness dapat mengubah tekanan menjadi sebuah keuntungan, seperti berkembang dalam pertimbangan kinerja yang ditingkatkan, pemenuhan, kebijaksanaan, dan meningkatkan kesehatan mental dan fisik dalam prosesnya (Maddi, 2006: 161).

3 Teori Psikologi Hardiness

Hardiness merupakan kombinasi sikap yang memberi keberanian dan motivasi untuk mengubah situasi penuh tekanan dari potensi bencana menjadi peluang pertumbuhan (Maddi, 2006: 160). Secara konseptual, hardiness membutuhkan komitmen, kontrol, dan tantangan beroperasi secara bersamaan untuk dapat menyelesaikan situasi atau kondisi yang penuh dengan tekanan yang dapat menimbulkan stres (Maddi, 2004: 288)

a. Aspek-aspek Hardiness

1) Commitment (komitmen)

Komitmen untuk cenderung melibatkan diri didalam aktivitas yang dijalani dan diyakini bahwa kehidupannya memiliki makna dan tujuan.

2) Control (kontrol)

Kontrol merupakan keyakinan individu terhadap dirinya bahwa individu tersebut dapat memberikan pengaruh terhadap peristiwa yang terjadi kepada dirinya.

3) Challenge (tantangan).

Individu berpandangan bahwa segala sesuatu secara positif dan optimis.

Seperti yang telah dipaparkan di atas maka dapat disimpulkan bahwa aspek stres kerja yaitu komitmen, kontrol, dan tantangan.

b. Faktor Hardiness

Faktor yang dapat mempengaruhi Hardiness menurut Florian adalah seperti berikut (Rahmat. dkk, 2021: 53) :

1) Kemampuan dalam membuat rencana yang realistik.

Adanya kemampuan membuat rencana yang realistik maka seseorang ketika berhadapan dengan masalah akan mengetahui hal yang paling baik yang dapat dilakukannya dalam keadaan tersebut.

2) Memiliki kepercayaan diri dan citra diri positif

Dengan memiliki kepercayaan terhadap diri sendiri dan memiliki citra diri positif akan lebih santai dan optimis dapat terhindar dari stres.

- 3) Mengembangkan kemampuan berkomunikasi, dan kapasitas untuk dapat mengatur perasaan yang kuat dan impuls.

4 Pengukuran Hardiness

Untuk pengukuran Hardiness, peneliti menggunakan Occupational Hardiness Questionnaire (OHQ) yang disusun oleh Jimenez, Munoz, Hernandez, dan Blanco (2014: 212). Skala hardiness berjumlah 15 aitem dengan berdasarkan teori Hardiness dari Kobasa (1979: 5-6), yakni:

- a. **Komitmen**

Komitmen merupakan kemampuan dalam mempercayai kebenaran, kepentingan, dan nilai dari seseorang serta aktivitas yang dilakukannya.

Indikator dimensi komitmen sebagai berikut:

- 1) Kecenderungan melibatkan diri dalam kegiatan.

Seperti, melibatkan diri sepenuhnya ke dalam pekerjaan yang dilakukan, mengerahkan kemampuan terbaik dalam pekerjaan, berdedikasi terhadap pekerjaannya, dan merasa senang dengan pekerjaannya.

b. Kontrol

Keyakinan dirinya yang dapat memberi pengaruh atau mengontrol apa saja yang terjadi terhadap hidupnya, sehingga pantang menyerah apabila dihadapkan dengan situasi yang menekan. Dalam dimensi kontrol, individu percaya dengan dirinya sendiri dan bertindak seakan dapat memberikan pengaruh terhadap peristiwa yang membentuk kehidupannya.

Indikator dimensi kontrol sebagai berikut:

- 1) Percaya bahwa dirinya dapat mempengaruhi suatu peristiwa.

Seperti, dengan bekerja keras semua keinginannya akan dapat tercapai, dan mengendalikan situasi dalam suatu kegiatan.

c. Tantangan

Individu yang memiliki pandangan bahwa segala perubahan yang ada adalah hal yang wajar terjadi di kehidupan sehingga perubahan yang terjadi dipandang menjadi suatu tantangan yang dapat membuatnya berkembang dan tumbuh bukan dipandang sebagai sesuatu yang dapat mengancam. Dalam dimensi tantangan, individu menganggap perubahan merupakan sesuatu yang normal dan menjadi stimulus untuk perkembangannya.

Indikator dimensi tantangan sebagai berikut:

1) Percaya bahwa perubahan adalah hal yang normal.

Seperti, tertarik dengan adanya inovasi dan perubahan, tertarik dengan tugas atau situasi yang menantang, serta tertarik mendapatkan pengalaman yang baru.

Berdasarkan yang telah dijelaskan di atas, peneliti menggunakan Occupational Hardiness Questionnaire (OHQ) yang disusun oleh Jimenez, Munoz, Hernandez, dan Blanco sebagai pengukuran hardiness dalam penelitian ini.

B. Stres Kerja

1 Pengertian dan Definisi Stres Kerja

Stres berawal dari bahasa latin “*stringere*” yang memiliki arti ketegangan dan tekanan. Dalam kamus psikologi stres dikatakan sebagai respon fisik atau psikis terhadap sumber stres dari dalam atau dari luar (<https://dictionary.apa.org/stress>). Duhrewend mendefinisikan stres adalah kegagalan seseorang dalam memenuhi tuntutan kebutuhan sosialnya untuk beradaptasi dengan lingkungannya (Ray, Miller, 1994: 358). Stres kerja adalah kondisi menegangkan yang dapat memberikan pengaruh perasaan, pikiran, dan juga kondisi dari seseorang (Handoko, 2008: 200).

Stres kerja sebagai suatu kondisi hasil dari penghayatan yang subjektif seseorang berupa keterkaitan dari seseorang tersebut dan lingkungan di tempat kerja yang bisa memberikan tekanan dan mengancam secara psikologis, fisiologis, dan sikap (Wijono, 2010: 146).

Menurut Beehr dan Newman stres kerja merupakan keadaan yang timbul akibat hubungan antara individu dengan pekerjaan mereka (Wijono, 2010: 145). Kahn dan Quin mendefinisikan stres kerja yaitu penyebab dari lingkungan di tempat kerja yang tidak baik seperti konflik peran, ketidakjelasan peran, dan beban kerja yang berlebihan (Wijono, 2010: 145-146). Menurut Robbins stres kerja ialah kondisi yang tegang dihubungkan dengan suatu kesempatan, kendala atau tuntutan (Robbins, 2002:304).

Pendapat lain tentang stres kerja yang dikemukakan oleh Karasek stres kerja adalah akibat dari interaksi yang timbul antara tuntutan psikologis pada suatu pekerjaan yang tinggi, dengan rendahnya kontrol terhadap pekerjaan tersebut dan dukungan sosial ditempat kerja (Karasek 1990, dalam Himmawan & Handoyo, 2021: 2).

Dari beberapa pendapat yang telah dipaparkan di atas dapat diambil sebuah kesimpulan dari stres kerja adalah kondisi dari

akibat tuntutan psikis atau fisik yang tinggi pada pekerjaan dengan pengendalian pekerjaan yang rendah.

2 Stres Kerja Dalam Perspektif Psikologi

Dalam psikologi, stres adalah sebuah konsep yang dikembangkan oleh Cannon sebagai “fight-or flight response”, dimana stres diterjemahkan menjadi suatu respon terhadap suatu hal (Bartlett, dalam Gaol, 2016: 2). Cannon mengungkapkan stres sebagai gangguan homeostasis yang dapat mengubah kesepadanan fisiologis yang berasal dari dorongan fisik maupun psikologis. Akan tetapi, beriringan bersama majunya ilmu pengetahuan tentang stres, muncul beberapa teori tentang stres, seperti Person Environment Fit, (2) Conservation of Resources Theory, dan (3) The Job Demands-Controlsupport Model of Work Design (Dewe, O’Driscoll & Cooper, 2012: 28-32).

Meskipun begitu, secara dasar teori stres hanya dikategorikan menjadi tiga pendekatan, yaitu (1) stres model stimulus (rangsangan), (2) stres model response (respons), dan (3) stres model transactional (transaksional) (Bartlett, 1998; Lyon, 2012, dalam Gaol, 2016: 2).

a. Stres model stimulus

Stres model stimulus adalah suatu bentuk stres yang menjelaskan apabila stres merupakan variabel bebas atau penyulut individu mengalami stress (Lyon, 2012). Atau

dapat dikatakan stres merupakan keadaan yang dirasakan oleh individu yang menekan (Bartlett, 1998, dalam Gaol, 2016: 2), dan seseorang tersebut menerima rangsangan dari stres secara langsung tanpa proses penilaian (Staal, 2004 dalam Gaol, 2016: 3).

Stres stimulus lebih berfokus kepada sumber stres daripada aspek lainnya (Bartlett, 1998 dalam Gaol, 2016: 3). Sumber stres dikatakan sebagai “stressor”. Stressor dapat digolongkan ke dalam tiga bentuk, yaitu life events, chronic strain, dan daily hassles (Thoits, 1995: 54).

b. Stress model respons

Stres model ini diutarakan oleh Seyle. Seyle merupakan ahli yang terkenal akan teori luasnya tentang stres yang berhubungan dengan aspek kesehatan dan fisik (Simmons & Nelson dalam Dewe, O’Driscoll & Cooper, 2012 : 35). Seyle ditahun 1946 membuat sebuah artikel berjudul “The General Adaptation Syndrome and Diseases of Adaptation” dengan memakai istilah stres untuk mengarahkan secara spesifik tekanan yang bersumber dari luar seseorang (Bartlett, 1998 dalam Gaol, 2016: 4). Akan tetapi empat tahun kemudian Seyle mengganti definisi dari stres menjadi respon individu kepada stimulus yang diberikan. Seyle memberi penekanan dimana stres sebagai respon tubuh

yang tersendiri terhadap penyebab stres yang mempengaruhi seseorang.

Untuk mendalami bahwa tubuh memberikan respon terhadap stres Seyle menciptakan sebuah model stres yaitu, General Adaptation Syndrome (Rice, 2012 dalam Gaol, 2016: 4). General Adaptation Syndrome terdapat tiga jenjang respon stres, yakni alarm, resistance, dan exhaustion.

c. Stres model transaksional

Stres model ini memfokuskan di respon emosi dan proses kognitif yang berdasarkan dari hubungan yang terjadi antara individu dengan lingkungannya (Jovanovic, Lazaridis & Stefanovic, 2006: 167). Dengan arti lain, stres model transaksional lebih memberikan penekanan terhadap penilaian individu pada pemicu stres yang dapat menunjukkan respon individu tersebut (Staal, 2004 dalam Gaol, 2016: 5).

3 Teori Psikologi Stres Kerja

Stres kerja adalah kondisi fisik yang tegang maupun psikis seseorang ketika melakukan pekerjaan yang menyebabkan perasaan tertekan dalam mengerjakan tugas. Menurut Robbins & Judge, stres dibagi dalam tiga macam seperti gejala fisiologis, psikologis, dan perilaku (Robbins & Judge, 2003: 308).

a. Aspek-aspek Stres Kerja

Karasek mengungkapkan terdapat tiga aspek yang dapat membentuk stres kerja (Karasek, 1979: 285-308), yaitu:

1) Tuntutan

Tuntutan merupakan suatu bentuk yang dapat memicu terjadinya kelelahan secara psikologis.

2) Kontrol

Kontrol merupakan suatu bentuk pengendalian dan melakukan pengambilan keputusan terhadap pekerjaannya.

3) Dukungan

Dukungan sebagai bentuk hubungan antara pekerja dengan rekan kerja dan atasannya.

Seperti yang telah dipaparkan di atas maka aspek dari stres kerja yaitu tuntutan, kontrol, dan dukungan.

b. Faktor Stres Kerja

Menurut Robbins, terdapat tiga penyebab yang dapat memberikan pengaruh stres kerja (Robbins, 1996: 224), yaitu:

1) Faktor organisasi

Faktor organisasi seperti tekanan dari atasan untuk menuntaskan pekerjaan dalam rentang waktu tertentu, beban kerja berlebih, dan hubungan dengan

teman kerja yang kurang menyenangkan. Faktor organisasi ini dikategorikan menjadi beberapa faktor, seperti faktor tuntutan tugas, faktor tuntutan peran berhubungan, faktor tuntutan individu, dan faktor struktur organisasi.

2) Faktor Lingkungan

Pada faktor ini terdapat beberapa penyebab lain yang mendukung, yaitu:

- a) Situasi yang berubah di tempat kerja yang tidak pasti.
- b) Ketidakpastian kondisi politik yang tidak menentu.
- c) Kemajuan teknologi yang selalu berkembang.
- d) Terorisme yang membuat lingkungan merasa terancam.

2) Faktor individu

Pada faktor ini terdapat beberapa faktor lain yang mendukung yang mencakup kehidupan pribadi individu, seperti:

- 1) Faktor persoalan keluarga, dimana hubungan yang negatif di lingkungan keluarga dapat

memberikan individu tekanan ketika bekerja.

- 2) Faktor ekonomi, seperti tidak bijak dalam mengelola keuangan dengan baik dapat menyebabkan terjadi timbulnya stress.
- 3) Karakteristik kepribadian, faktor ini merupakan yang terpenting dalam memberikan pengaruh stres adalah kecondongan dasar seseorang, yang artinya gejala stres pada pekerjaannya timbul dari dalam kepribadian seseorang.

Dari paparan di atas, dapat disimpulkan faktor yang memberi pengaruh stres kerja seseorang adalah faktor lingkungan, faktor organisasi, dan faktor individu.

4 Pengukuran Stres Kerja

Untuk mengukur stres kerja, peneliti menggunakan skala stres kerja yang telah dikembangkan oleh Alves (Alves dkk., 2004: 6). Skala yang dikembangkan ini disusun berdasarkan dimensi stres kerja dari teori Karasek dan Theorell (Alves dkk., 2004:1-2), seperti:

- a. Tuntutan (demand).

Dalam dimensi tuntutan indikatornya sebagai berikut:

1) Tekanan psikologis,

Misalnya waktu dan kecepatan dalam pengerjaan tugas, beban tugas, dan konflik antara tuntutan yang saling bertentangan.

b. Kontrol (control)

Dalam dimensi kontrol indikatornya adalah:

1) Pengendalian dan Keputusan pekerjaan.

Seperti individu dapat berinisiatif dalam pengambilan keputusan tentang pekerjaannya.

c. Dukungan (support)

Dalam dimensi dukungan indikatornya adalah:

1) Hubungan pekerja dengan rekan kerja dan atasan.

Hubungan sosial yang terbentuk positif antara karyawan dengan rekan kerja maupun atasan bisa membuat perasaan nyaman bekerja.

Berdasarkan yang telah dijelaskan di atas, peneliti menggunakan skala stres kerja dari Alves sebagai alat ukur variabel stres kerja dalam penelitian ini.

C. HUBUNGAN ANTARA HARDINESS DENGAN STRES KERJA

Pekerjaan polisi merupakan suatu pekerjaan yang rentan terhadap stres karena adanya tuntutan dan tekanan kerja yang sangat tinggi seperti harus memenuhi target operasi, dan waktu kerja yang tidak menentu yang dapat menyebabkan beban terhadap psikis dan fisik. Menurut beberapa

ahli pekerjaan polisi sebagai pekerjaan yang dianggap menyebabkan stres yang tinggi (Sever dan Cinoglu, 2010; Gul, 2008; Buker dan Wiecko, 2007; Yeşilorman, 2003; Burke, 1993; Crank dan Caldero, 1991; Sigler et al., 1991; Kroes, 1976 dalam Gül dan Delice, 2011: 21).

Stres kerja adalah kondisi dimana seseorang ketika menghadapi hambatan, tuntutan, atau kesempatan tentang pekerjaan yang hasilnya dipikirkan menjadi sesuatu yang tidak menentu akan tetapi penting untuk memberikan pengaruh aspek psikologis, fisik, dan perilaku (Robbins dan Judge, 2008). Stres kerja juga diartikan menjadi reaksi perilaku yang terpengaruh oleh karakteristik seseorang dan/atau proses psikis yang mana penyebab dari aktivitas, situasi, atau peristiwa pada lingkungan kerja yang memberi beban fisik dan psikis. (Kreitner & Kinicki, 2014). Terdapat tiga yang menyebabkan stres kerja, yaitu faktor organisasi seperti beban kerja, faktor lingkungan, dan faktor individu (karakteristik) (Robbins, 2011: 370 – 373).

Stres kerja didefinisikan sebagai penyebab dari hubungan yang timbul antara tuntutan psikologis pada pekerjaan yang tinggi, dengan rendahnya kontrol terhadap pekerjaan tersebut dan dukungan sosial ditempat kerja (Karasek 1990, dalam Himmawan & Handoyo, 2021: 2). Salah satu aspek dari stres kerja adalah karena adanya tuntutan psikologis seperti beban kerja, dan adanya konflik dalam pekerjaannya (tuntutan). Hal tersebut dikarenakan individu tidak dapat mengendalikan pekerjaannya (kontrol), dan individu tidak mendapatkan dukungan atau bantuan dari

rekan kerja ataupun atasanya (dukungan). Sehingga individu merasa mengalami kendala dalam melakukan pekerjaannya, dan hal tersebut dapat menyebabkan stres kerja (Robbins dan Judge, 2008).

Kedadaan tersebut dapat membuat individu yakin dirinya dapat bertahan dalam pekerjaan yang dijalannya (komitmen) menjadi rendah. Tekanan dan beban kerja memiliki korelasi yang negatif dengan komitmen (Cicei, 2012; 1081). Hal tersebut di dukung oleh riset yang dilakukan Khatibi dimana mengungkap adanya hubungan negatif yang terjalin antara stres kerja dengan komitmen (Khatibi, dkk. 2009: 276). Dengan adanya beban kerja yang berlebih dan tidak mendapatkan dukungan dari rekan kerja dapat mempengaruhi pengendalian individu dalam pekerjaannya (kontrol). Untuk menghadapi dan mengelola masalah yang individu alami dapat dipengaruhi oleh kontrol individu (Maddi, 2006: 160). Selain itu dengan perubahan yang sering terjadi di lingkungan pekerjaannya seperti tuntutan tugas yang tidak dipandang secara positif (tantangan) dapat membuat individu merasa kesulitan dan tertekan dalam mengerjakannya. Individu akan melihat situasi atau kondisi yang penuh tekanan sebagai bentuk suatu tantangan, dapat mengubahnya menjadi kesempatan untuk belajar dan berkembang (Maddi, 2006: 160).

Suatu hal yang banyak diasumsikan menjadi suatu bentuk yang bisa meminimalisir stres secara fisik ataupun mental adalah Hardiness (Gentry & Kobasa, 1984; Suls & Rittenhouse, 1987; Westman, 1990 dalam Florian, 1995: 867). Hardiness merupakan sikap keyakinan

terhadap diri sendiri dalam berinteraksi dengan lingkungannya yang memberi keberanian dan motivasi untuk mengubah situasi stres menjadi peluang (Maddi, 1998a, 2002; Maddi & Kobasa, 1984; Maddi, 2004: 286). Hardiness (kepribadian tahan banting) mengandung tiga aspek yaitu, kontrol, komitmen, dan tantangan yang sanggup mengurangi stres yang dapat terjadi (Kobasa, 1979: 5-6).

Secara konseptual, hardiness membutuhkan ketiga aspek yakni, komitmen, kontrol, dan tantangan beroperasi secara bersamaan untuk dapat menyelesaikan situasi atau kondisi yang penuh dengan tekanan yang dapat menimbulkan stres, seperti tekanan pekerjaan dalam organisasi (aspek tantangan dapat membantu disini), menghadapi dan mengelola masalah yang individu alami (aspek kontrol membantu disini), kemudian bersiap untuk terlibat di dalam suatu lingkungan peristiwa atau pekerjaan (aspek komitmen membantu disini) (Maddi, 2004: 288). Aspek dari hardiness menganggap keadaan stres menjadi sebagai provokasi yang normal dari perkembangan (tantangan), dapat mengelola (kontrol), dan siap berpartisipasi (komitmen) (Maddi, 2004: 295).

Aspek-aspek dari hardiness tersebut memberikan keberanian untuk bekerja keras dalam merubah kondisi yang menimbulkan stres menjadi sebagai peluang untuk berkembang (Maddi, 2002; Maddi, 2006: 160). Sehingga dapat dikatakan bahwa hardiness merupakan jalan menuju ketahanan di dalam situasi yang menekan (Bonanno, 2004; Maddi, 2006: 160).

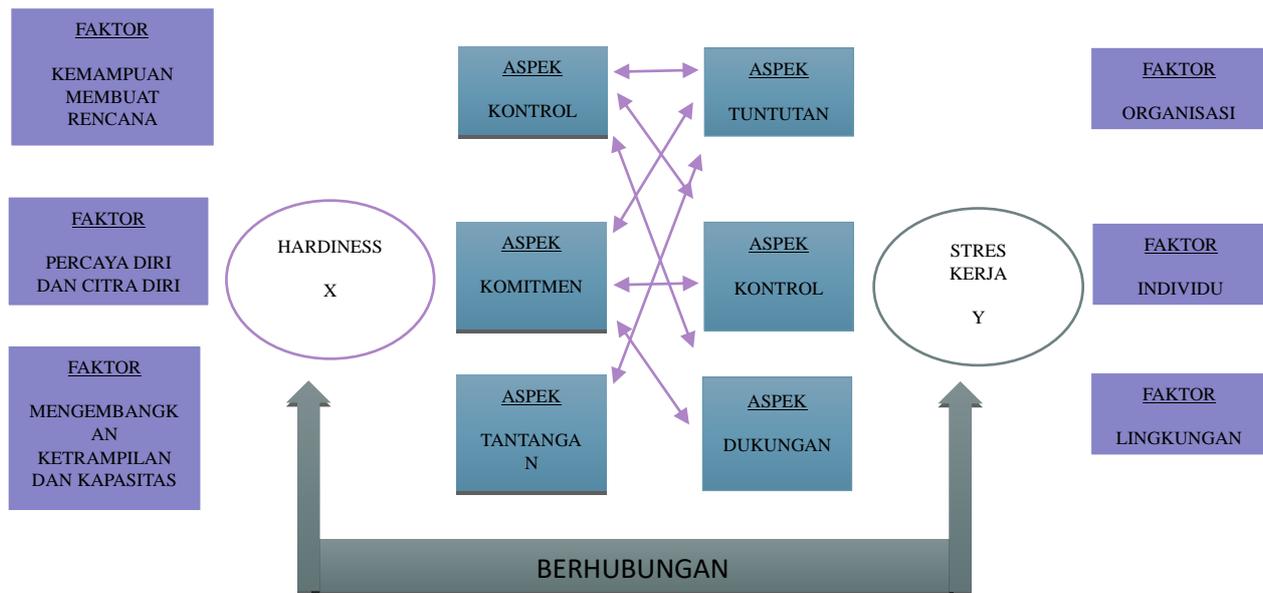
Semakin tingginya tingkat hardiness yang dimiliki individu maka akan semakin kecil juga individu memberikan penilaian peristiwa sebagai stres (Allred & Smith, 1989; Rhodewalt & Agustsdottir, 1984; Maddi, 1999). Berkaitan dengan hal tersebut, polisi yang memiliki hardiness tingkat yang tinggi akan menilai positif terhadap situasi kerja yang penuh stres, maka akan lebih dapat memberi respon yang positif, seperti menganggap situasi yang penuh dengan stres tersebut sebagai tantangan yang harus dihadapi dan dikontrol. Hardiness memberikan keberanian dan motivasi untuk melakukan kerja keras mengubah keadaan stres dari potensi bencana menjadi peluang pertumbuhan sebagai gantinya (Maddi, 2002: 160).

Hal di atas didukung oleh penelitian yang telah dikerjakan oleh Dodik & Astuti dimana menemukan hasil bahwa adanya hubungan negatif antara hardiness dengan stres kerja pada 60 anggota polisi di Polresta Yogyakarta (Dodik & Astuti, 2012), dan juga penelitian yang telah dikerjakan oleh Andiani & Astuti yang juga menemukan hasil bahwa terdapat hubungan negatif dan sangat signifikan antara hardiness dengan stres kerja pada 50 karyawan di PT. Jawa Pos Yogyakarta (Andiani dan Astuti, 2008).

Dari paparan di atas dapat diambil kesimpulan bahwa hardiness memiliki hubungan yang negatif dengan stres kerja. Apabila individu memiliki hardiness yang tinggi, maka tingkat stres kerja yang dialami akan

menurun. Begitu juga sebaiknya, individu yang memiliki hardiness yang rendah, maka tingkat stres kerja yang dialaminya tinggi.

D. KERANGKA BERFIKIR



E. HIPOTESIS

Berdasarkan kajian pustaka yang telah dipaparkan di atas, dapat ditetapkan hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H^0 : Tidak ada hubungan antara hardiness dengan stres kerja pada polisi di Satresnarkoba Polresta Malang Kota.

H^1 : Adanya hubungan negatif antara hardiness dengan stres kerja pada polisi di Satresnarkoba Polresta Malang Kota. Semakin tinggi hardiness yang dimiliki maka akan semakin rendah juga tingkat stres kerja, sebaliknya semakin rendah hardiness yang dimiliki polisi maka akan semakin tinggi tingkat stres kerja.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. JENIS PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan penelitian dengan mempergunakan angka, dimulai pengambilan data, pemahaman data, dan tampilan dari hasilnya (Arikunto, 2006: 12).

Penelitian ini dirancang dengan metode kuantitatif korelasional dengan harapan untuk mengungkap apakah ada hubungan antar kedua variabel yaitu Hardiness dengan Stres Kerja. Penelitian korelasi merupakan penelitian yang memiliki tujuan mengungkap ada atau tidaknya hubungan antara variabel yang akan diteliti, apabila ada hubungan, seberapa erat hubungannya, dan memiliki arti atau tidak hubungannya (Arikunto, 2006: 270).

Untuk dapat mengungkap apakah ada atau tidak hubungan antara Hardiness dengan Stres Kerja Polisi di Satresnarkoba Polresta Malang Kota, teknik penelitian kuantitatif korelasional ini dipilih untuk jenis penelitian.

B. IDENTIFIKASI VARIABEL

Variabel merupakan objek penelitian yang digunakan dalam penelitian, yang menunjukkan perbedaan secara kualitatif ataupun kuantitatif (Arikunto, 2006: 10). Penelitian ini memiliki variabel bebas,

dan variabel terikat yang akan diteliti. Variabel bebas adalah variabel penyebab timbulnya atau berubahnya variabel terikat (Idrus, 2009).

Variabel yang digunakan dalam kegiatan penelitian ini adalah :

1. Variabel bebas : Hardiness
2. Variabel Terikat : Stres Kerja

C. DEFINISI OPERASIONAL

1 Hardiness

Hardiness merupakan potensi individu yang berfungsi untuk menahan dan menghadapi peristiwa yang dapat menyebabkan stres.

2 Stres Kerja

Stres kerja adalah kondisi dari dampak tuntutan psikis atau fisik yang tinggi pada pekerjaan dengan pengendalian pekerjaan dan dukungan yang rendah.

D. POPULASI DAN SAMPEL PENELITIAN

1 Populasi

Populasi merupakan seluruh dari subjek yang akan diteliti (Arikunto, 2006: 130). Apabila peneliti bertujuan meneliti semua komponen di lingkup penelitiannya, maka penelitian tersebut merupakan penelitian populasi.

Populasi yang diteliti di penelitian ini merupakan anggota polisi di Satresnarkoba Polresta Malang Kota yang berjumlah 37

anggota. Sehingga peneliti menggunakan seluruhnya untuk dijadikan subjek penelitian. Apabila subjek penelitian tidak lebih dari 100 maka alangkah baiknya mengambil seluruhnya sehingga penelitiannya disebut sebagai penelitian populasi (Arikunto 2006: 134).

E. METODE DAN INSTRUMEN PENGUMPULAN DATA

Metode pengumpulan data merupakan cara yang dipergunakan untuk memperoleh data dari penelitian. Pengumpulan data yang dipergunakan di penelitian ini adalah, observasi, wawancara, dokumen, dan skala.

1 Observasi.

Peneliti menggunakan metode observasi untuk menilik keadaan atau fenomena dari stres kerja yang terjadi pada polisi di Satresnarkoba Polresta Malang Kota. Observasi merupakan teknik pengumpulan data dengan menilik dan mencatat gejala yang diteliti (Nana, 1989: 84).

2 Wawancara.

Metode wawancara ini digunakan peneliti supaya memperoleh informasi perihal stres kerja yang dialami oleh anggota polisi kepada salah satu anggota polisi untuk mendapatkan data informasi yang objektif. Metode wawancara merupakan komunikasi antara peneliti dengan subjek (Gulo, 2005: 119).

3 Dokumen.

Untuk mendapatkan jumlah subjek, diperlukan data yang lengkap. Sehingga data yang dibutuhkan di penelitian ini adalah dokumen anggota polisi di Satresnarkoba Polresta Malang Kota.

4 Skala

Pengumpulan data dilakukan dengan memberi skala pada subjek penelitian. Skala merupakan suatu instrumen atau alat yang digunakan untuk mengungkap pengukuran non-fisik (Azwar, 2012).

Dalam penelitian ini mempergunakan pengukuran skala untuk pengumpulan data untuk menghasilkan data primer. Skala yang digunakan dalam penelitian ini merupakan skala likert. Skala likert adalah skala yang mengandung tentang pernyataan sikap. Pernyataan sikap merupakan pernyataan mengenai objek sikap yang menggunakan distribusi jawaban sebagai dasar untuk menentukan nilai skala.

a. Skala Hardiness

Skala Hardiness yang akan digunakan didalam penelitian ini menggunakan *Occupational Hardiness Questionnaire* (OHQ) yang disusun Moreno-Jiménez, Rodríguez-Muñoz, Hernández, dan Blanco (2014: 212).

Pada skala ini memiliki indeks reliabilitas sebesar 0,860, dan indeks validitas sebesar 0,740-0,810 (Moreno-Jiménez, 2014: 210).

Skala Hardiness ini terdiri dari tiga aspek seperti kontrol, komitmen, dan tantangan. Pengukuran hardiness menggunakan metode skala Likert dengan empat jenis kategori jawaban, yaitu Tidak Pernah (TP), Kadang-kadang (K), Sering (S), dan Sangat Sering (SS). Ada dua bentuk pernyataan sikap dalam skala likert, yaitu mendukung (favourable), dan tidak mendukung (unfavourable).

Tabel 3.1 Skala Likert Hardiness

Skala	Kategori
1	Tidak Pernah
2	Kadang-kadang
3	Sering
4	Sangat sering

Tabel 3.2 Blue Print Hardiness

Aspek	Indikator	Favourable	Unfavourable	Jumlah
Komitmen	Kecenderungan melibatkan diri dalam kegiatan	1, 4, 10, 14	7	5
Control	Percaya bahwa dirinya dapat mempengaruhi suatu peristiwa.	3, 6, 9, 12, 15		5

Tantangan	Percaya bahwa perubahan adalah hal yang normal	2, 5, 8, 11, 13		5
Total				15

b. Skala Stres Kerja

Skala stres kerja didalam penelitian ini menggunakan skala yang berdasarkan dengan aspek dari stres kerja yang diutarakan oleh Karasek yang meliputi tuntutan, kontrol, dan dukungan. Skala penelitian ini diukur menggunakan skala stres kerja Alves dkk, totalnya terdapat 17 aitem dengan bentuk 11 aitem favorable dan 6 aitem unfavorable. Pada skala ini masing-masing di setiap aspeknya yaitu aspek tuntutan, kontrol, dan dukungan memiliki nilai validitas sebesar 0,88, 0,87, dan 0,85. Sedangkan nilai reliabilitas masing-masing aspeknya sebesar 0,79, 0,67, dan 0,85 (Alves dkk, 2004: 1.)

Pengukuran variabel stres kerja menggunakan metode skala Likert dengan empat jenis kategori jawaban, yaitu Tidak Pernah (TP), Kadang-kadang (K), Sering (S), dan Sangat Sering (SS). Ada dua macam

penyataan sikap dalam skala likert, yaitu mendukung (*favourable*), dan tidak mendukung (*unfavourable*).

Tabel 3.3 Skala Likert Stres Kerja

Skala	Kategori
1	Tidak Pernah
2	Kadang-kadang
3	Sering
4	Sangat Sering

Tabel 3.4 BluePrint Stres Kerja

Aspek	Indikator	Favourable	Unfavorable	Jumlah
Tuntutan	Tuntutan psikologis.	1, 2, 3,5	4	5
Kontrol	<ul style="list-style-type: none"> • Keputusan pekerjaan • Seorang pekerja menggunakan skillnya dalam pekerjaannya 	7, 9	6, 8, 10 11	6
Dukungan	Hubungan pekerja dengan rekan kerja dan atasan.		12, 13, 14 15, 16, 17	6
Jumlah				17

F. VALIDITAS DAN RELIABILITAS

Validitas dan reliabilitas memiliki peran yang penting untuk menentukan kualitas alat ukur dikarenakan sejauh mana kepercayaan yang dapat ditarik kepada kesimpulan suatu penelitian tergantung pada validitas dan reliabilitas alat ukurnya. Akurasi dan kecermatan hasil pengukuran tergantung dari validitas dan reliabilitas alat ukurnya (Azwar, 2013).

1 Validitas

Validitas merupakan ukuran untuk memberi petunjuk tingkatan kevalidan instrumen. Instrumen yang valid memiliki kevalidan yang tinggi. Begitu juga kebalikannya, instrumen dikatakan kurang valid artinya memiliki kevalidan yang rendah (Arikunto, 2006: 268).

Uji validitas yang digunakan peneliti adalah validitas konstruk yang bertujuan mengukur sampai tingkat mana skala yang digunakan dapat menyingkap konsep teoritis yang akan diukur. Peneliti menguji validitas sejumlah 30 responden (N = 30). Suatu item diputuskan valid jika r hitung lebih besar daripada r Gambar dan nilai dari signifikansi lebih kecil daripada 0,05. Adapun r gambar di uji validitas penelitian ini yaitu 0,361 berdasarkan nilai pada N = 30.

Untuk mengukur kevalidan item maka penelitian ini mempergunakan rumus korelasi product moment pearson. Uji validitas tersebut menggunakan program SPSS (Statistical Product and Service Solution) yang memperoleh hasil seperti:

Tabel 3.5 Hasil uji validitas skala Hardiness

Aspek	No Item	Pearson Correlation	Significancy	Keterangan
Komitmen	1	0,894	0,00	Valid
	4	0,900	0,00	Valid
	7	0,150	0,403	Tidak valid
	10	0,770	0,00	Valid
	13	0,546	0,002	Valid
Kontrol	3	0,619	0,00	Valid
	6	0,724	0,00	Valid

	9	0,828	0,00	Valid
	12	0,795	0,00	Valid
	15	0,675	0,00	Valid
Tantangan	2	0,661	0,00	Valid
	5	0,697	0,00	Valid
	8	0,763	0,00	Valid
	11	0,683	0,00	Valid
	14	0,814	0,00	Valid

Seperti yang telah dipaparkan tabel di atas, terdapat satu item yang tidak valid setelah dilakukan uji validitas pada skala hardiness. Item yang tidak valid merupakan item nomor 7. Item dikatakan tidak valid karena nilai pearson correlation pada nomor 7 kurang dari r tabel, yaitu $N = 0,361$. Sehingga pada skala hardiness dalam penelitian ini terdapat 14 dari 15 total item yang valid setelah dilaksanakan uji validitas.

Tabel 3.6 Hasil uji validitas skala Stres kerja

Aspek	No Item	<i>Pearson Correlation</i>	<i>Significancy</i>	Keterangan
Tuntutan	1	0,378	0,040	Valid
	2	0,369	0,045	Valid
	3	0,286	0,126	Tidak valid
	4	0,377	0,040	Valid
	5	0,304	0,102	Tidak valid
Kontrol	6	0,477	0,008	Valid
	7	0,372	0,043	Valid
	8	0,381	0,038	Valid
	9	0,216	0,251	Tidak valid
	10	0,728	0,000	Valid
	11	0,623	0,000	Valid
Dukungan	12	0,695	0,000	Valid
	13	0,726	0,00	Valid
	14	0,682	0,00	Valid
	15	0,477	0,008	Valid
	16	0,633	0,00	Valid
	17	0,575	0,001	Valid

Seperti yang telah dipaparkan tabel di atas, terdapat tiga item yang tidak valid setelah dilakukan uji validitas pada skala

stres kerja. Item yang tidak valid merupakan item nomor 3, 5, dan 9. Item dikatakan tidak valid karena nilai pearson correlation pada nomor tersebut kurang dari r tabel, yaitu $N = 0,361$. Sehingga pada skala hardiness dalam penelitian ini terdapat 14 dari 17 total item yang valid setelah dilaksanakan uji validitas.

2 Reliabilitas

Reliabilitas mengarah ke satu pengertian jika sebuah instrument dapat kita percaya untuk menjadi alat yang mengumpulkan data. Reliabilitas suatu alat dapat dibuktikan apabila alat itu dapat memperlihatkan seberapa jauh pengukurannya dapat memberikan hasil yang relatif sama jika dilaksanakan pengukuran ulang terhadap objek yang sama (Azwar. 2009: 4).

Menurut Azwar, reliabilitas dapat dikatakan koefisien ketika angkanya berada di antara 0 sampai 1,00 (Azwar. 2009: 4). Reliabilitas akan semakin tinggi jika koefisien reliabilitas mendekati 1,00. Begitu juga kebalikannya, koefisien yang lebih mendekati 0 artinya semakin rendah reliabilitasnya. Kriteria untuk menilai reliabilitas dapat dibagi menjadi 5 kriteria (Guilford, 1956: 145), yaitu:

Tabel 3.7 Kriteria penilaian reliabilitas (Guilford, 1956: 145)

Koefisien	keterangan
< 0.90	Sangat reliabel
0.70 – 0.90	Reliabel

0.40 – 0.70	Cukup reliabel
0.20 – 0.40	Kurang reliabel
< 0.20	Tidak Reliabel

Penilaian Uji validitas tersebut menggunakan program SPSS (Statistical Product and Service Solution), yang memperoleh hasil seperti berikut:

Tabel 3.8 Hasil Uji Reliabilitas

SKALA	KOEFISIEN	KETERANGAN
Hardiness	0,760	Reliabel
Stres kerja	0,720	Reliabel

Seperti yang dipaparkan di atas, hasil uji reliabilitas pada skala hardiness dan stres kerja memperoleh hasil 0,760 dan 0,720, sehingga dari kedua skala tersebut dapat dinyatakan reliabel.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Latar Belakang Subjek

Subjek dalam penelitian ini menggunakan seluruh dari populasi anggota polisi di bagian Satresnarkoba Polresta Malang Kota sejumlah 37 anggota polisi. Alasan peneliti memilih untuk penelitian ini karena peneliti berkesempatan untuk magang di Satresnarkoba Polresta Malang Kota dan menemukan fenomena bahwa beberapa anggota terlihat menunjukkan gejala stres kerja.

Penelitian ini dilaksanakan bersamaan dengan program PKL-MB yang dimulai dari tanggal 29 Oktober 2022 sampai dengan 9 Desember 2022, yang dilaksanakan di ruangan Satresnarkoba Polresta Malang Kota. Proses pengambilan data dilaksanakan dilaksanakan pada hari Senin, 13 Februari 2023 pukul 13.00 WIB hingga Rabu, 22 Februari 2023.

Tabel 4.1 Gambaran Subjek berdasarkan jenis kelamin

Jenis kelamin	N	Presentase
Laki-laki	35	94,59%
Perempuan	2	5,40%
Total	37	100%

Seperti yang telah dipaparkan di atas, pada subjek penelitian ini terdapat 37 anggota polisi yang terdiri dari laki-laki dan perempuan. Pada subjek laki-laki di dalam penelitian ini berjumlah 35 anggota. Sedangkan pada subjek perempuan berjumlah 2 anggota. Apabila di presentasikan

pada subjek laki-laki terdapat 94,59 %. Kemudian pada subjek perempuan apabila di presentasikan sebesar 5,40%.

Tabel 4.2 Gambaran Subjek berdasarkan masa kerja.

Masa kerja	N	Presentase
5	1	2,7%
8	2	5,4%
9	1	2,7%
10	6	16,2%
14	1	2,7%
15	2	5,4%
18	1	2,7%
20	6	16,21%
21	3	8,1%
22	1	2,7%
25	1	2,7%
30	6	16,2%
31	1	2,7%
35	1	2,7%
40	4	10,8%
Total	37	100%

Seperti yang telah dipaparkan tabel di atas, masa kerja yang telah dijalani oleh subjek penelitian ini memiliki masa kerja yang berbeda-beda. Masa kerja yang dijalani oleh subjek penelitian ini dimulai dari 5 tahun sampai 40 tahun. Apabila diringkas, terdapat 11% anggota yang masa kerjanya dalam rentang waktu 5-10 tahun, 27% anggota yang masa kerjanya dalam rentang waktu 10-20 tahun, 30% anggota yang masa kerjanya dalam rentang waktu 20-30 tahun, 21% anggota yang masa kerjanya dalam rentang 30-40 tahun, dan 11% anggota yang masa kerjanya dalam rentang lebih dari 40 tahun.

B. Hasil Pengukuran X (Hardiness)

Data yang didapatkan dikategorisasikan menjadi 3 kategori yakni, tinggi, sedang, dan rendah dengan mempergunakan SPSS.25 seperti di bawah ini:

Tabel 4.3 Hasil Statistik Pengukuran Hardiness

Statistics		
hardiness		
N	Valid	37
	Missing	0

Seerti yang telah dipaparkan di atas, terdapat hasil pengukuran yang telah dilakukan pada skala hardiness. Dari data tersebut dapat diketahui bahwa seluruh responden di dalam penelitian ini telah menjawab semuanya. Hal tersebut di tandai dengan N pada nilai valid terdapat 37, dan nilai missing 0. Sehingga pada pengukuran hardiness ini dapat dikatakan tidak ada jawaban dari responden yang terlewatkan.

Tabel 4.4 Hasil Kategorisasi Hardiness

		Hardiness			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	sedang	1	2.7	2.7	2.7
	tinggi	36	97.3	97.3	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

Berdasarkan hasil tersebut dapat dilihat bahwa tidak ada subjek yang masuk ke dalam kategorisasi rendah (0%). Terdapat 1 subjek masuk ke dalam kategorisasi sedang (2,7%), dalam kategori sedang di dasari pada nilai total yang masuk ke dalam rentang $28 \leq X < 44$. Sedangkan 36 subjek masuk ke dalam kategori tinggi (97,3), dalam kategori tinggi ini didasari pada nilai total yang ≤ 44 . Sehingga apabila hasil tersebut dijumlah terdapat 100% yang menandakan seluruh jawaban responden telah di input. Adapun apabila didasarkan pada setiap aspeknya, seperti berikut:

Tabel 4.5 Hasil Deskripsi Aspek Hardiness

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
komitmen	37	10	16	14.62	1.552
kontrol	37	14	20	18.57	1.425
tantangan	37	12	20	17.89	2.170
Valid N (listwise)	37				

Berdasarkan hasil deskripsi di atas berdasarkan aspeknya, seluruh aspek dari Hardiness yaitu aspek Komitmen, Kontrol, dan juga Tantangan berada dalam kategori “tinggi”. Pada aspek komitmen dapat diketahui dari nilai rata-rata (mean) sebesar 14,62. Pada aspek Kontrol dapat diketahui dari nilai rata-rata (mean) sebesar 18, 57. Sedangkan pada aspek Tantangan dapat dilihat dari nilai rata-rata (mean) sebesar 17, 89.

C. Hasil Pengukuran Y (Stres Kerja)

Data yang didapatkan dikategorisasikan menjadi 3 kategori yakni, tinggi, sedang, dan rendah dengan mempergunakan SPSS.25 seperti dibawah ini:

Tabel 4.6 Hasil Statistik Pengukuran Stres Kerja

Statistics		
streskerja		
N	Valid	37
	Missing	0

Seperti yang telah dipaparkan di atas, terdapat hasil pengukuran yang telah dilakukan pada skala hardiness. Dari data tersebut dapat diketahui bahwa seluruh responden di dalam penelitian ini telah menjawab semuanya. Hal tersebut di tandai dengan N pada nilai valid terdapat 37, dan nilai missing 0. Sehingga pada pengukuran hardiness ini dapat dikatakan tidak ada jawaban dari responden yang terlewatkan

Tabel 4.7 Hasil Kategorisasi Stres Kerja

		Streskerja			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	rendah	19	51.4	51.4	51.4

sedang	18	48.6	48.6	100.0
Total	37	100.0	100.0	

Berdasarkan hasil tersebut dapat dilihat bahwa tidak ada subjek yang tergolong ke dalam kategori tinggi (0%). Terdapat 18 subjek tergolong ke dalam kategori sedang (48,6%), dalam kategori sedang di dasari pada nilai total yang masuk ke dalam rentang $28 \leq X < 44$. Sedangkan 19 subjek masuk ke dalam kategori rendah (51,4)%, dalam kategori rendah di dasari pada nilai total yang masuk ke dalam rentang < 27 . Sehingga apabila hasil tersebut dijumlah terdapat 100% yang menandakan seluruh jawaban responden telah di input. Adapun apabila didasarkan pada setiap aspeknya, seperti berikut:

Tabel 4.8 Hasil Deskriptif Aspek Stres Kerja

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
tuntutan (demand)	37	6	10	8.51	.989
kontrol (control)	37	3	12	5.27	1.967
dukungan (support)	37	6	15	9.30	2.379
Valid N (listwise)	37				

Berdasarkan hasil di atas, dapat disimpulkan berdasarkan aspeknya, aspek Tuntutan berada dalam kategori “sedang”, aspek Kontrol dan aspek Dukungan berada dalam kategori “rendah”. Pada aspek Tuntutan dapat dilihat berdasarkan nilai rata-rata (mean) sebesar 8,51.

Pada aspek Kontrol dapat dilihat berdasarkan nilai rata-rata (mean) sebesar 5,27. Sedangkan pada aspek Dukungan dapat dilihat berdasarkan nilai rata-rata (mean) sebesar 9.30.

D. Uji Hipotesis

1 Uji Normalitas

Uji Normalitas digunakan dalam sebuah penelitian berguna agar dapat mengetahui data penelitian yang diambil telah berdistribusi secara normal atau tidak. Proses Uji Normalitas dikerjakan mempergunakan bantuan SPSS.25 dengan didasarkan pada uji *One Sample Kolmogorov-Smirnov Test*. Uji Normalitas ini data dapat diputuskan berdistribusi dengan normal ditandai dengan nilai signifikansi $> 0,05$.

Tabel 4.9 Hasil Uji Normalitas

	Tests of Normality					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
hardiness	.110	37	.200	.871	37	.000
stres kerja	.132	37	.100	.939	37	.042

*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

Berdasarkan tabel di atas didapatkan nilai *significance* variabel Hardiness sebesar 0,200 dan variabel Stres Kerja sebesar 0,100. Pada variabel hardiness nilai *significance* lebih besar dari

0,05. Sedangkan pada variabel stres kerja nilai *significance* lebih besar dari 0,05. Sehingga dari kedua variabel tersebut dapat dikatakan normal karena data telah berdistribusi dengan normal ditandai dengan nilai *significance* dari kedua variabel yang melebihi 0,05.

2 Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan agar dapat mengetahui ada atau tidaknya suatu hubungan linear antara kedua variabel, yaitu variabel hardiness dengan variabel stres kerja. Uji Linearitas ini dikerjakan dengan bantuan SPSS *ver.25 for windows*.

Tabel 4.10 Hasil Uji Linearitas

			Sum of				
			Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Stres Kerja *	Between	(Combined)	137.512	11	12.501	1.227	.321
Hardiness	Groups	Linearity	34.625	1	34.625	3.397	.077
		Deviation from	102.887	10	10.289	1.009	.463
		Linearity					
	Within Groups		254.812	25	10.192		
	Total		392.324	36			

Dapat dilihat hasil di table atas tersebut nilai dari significant *Deviation from Linearity* memperoleh hasil $0,463 > 0,050$. Dengan begitu, bisa dikatakan jika terdapat hubungan yang linear antara

kedua variable, yaitu variable hardiness dengan variable stress kerja. Selain hasil tersebut, dapat diketahui juga melalui nilai F hitung *Deviation from Linearity* sebesar $1,009 < 1,87$, sehingga dapat dikatakan bahwa variable hardiness memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap variable stress kerja.

3 Deskripsi Data

Deskripsi data dipergunakan agar dapat mengkategorisasikan dan mengukur tingkat Hardiness dan Stres Kerja pada polisi. Deskripsi data diperoleh melalui proses perhitungan melalui hasil standar deviasi hipotetik. Hasil dari perhitungan mean dan standart deviasi digunakan untuk mengategorikan menjadi tiga, yaitu rendah, sedang, dan tinggi. Deskripsi data dilakukan menggunakan bantuan dari SPSS. 25.

Tabel 4.11 Hasil Deskriptif Data

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Hardiness	37	36	56	51.08	3.926
stres kerja	37	23	36	27.86	3.301
Valid N (listwise)	37				

Berdasarkan hasil dari table di atas, didapatkan skor terendah dari hasil skala Hardiness dari total aitem sebanyak 14 adalah 36, kemudian skor tertinggi 56 dengan rata-rata skor yang diperoleh sebesar 51.08, dan standart deviasi sebesar 3.926. Kemudian hasil yang didapatkan dari skala stress kerjadari total aitem sebanyak 14, yaitu skor terendah 23, skor tertinggi 36,

dengan rata rata skor yang diperoleh sebesar 27.86, dan standart deviasi sebesar 3.301.

Tabel 4.12 Hasil Kategori Variabel

Variabel	Rendah 14-28	Sedang 28-42	Tinggi 42-56
Hardiness			51,08 (mean)
Stres Kerja	27,86 (mean)		

Berdasarkan hasil yang telah ditunjukkan di atas, dapat diketahui kategori dari variable di dalam penelitian ini. Pada variable hardiness masuk ke dalam kategori tinggi (51,08). Sedangkan pada variable stress kerja masuk ke dalam kategori rendah (27,28). Pengkategorian ini menggunakan nilai rata-rata (mean) dari hasil deskriptif data kedua variable yang diteliti.

4 Uji Korelasi

Setelah melakukan pengkategorisasian, data akan dilakukan uji korelasi untuk mengetahui bagaimana hubungan antara kedua variabel, yakni Hardiness (X), dan Stres Kerja (Y). Uji korelasi dibantu menggunakan SPSS.25 seperti berikut:

Tabel 4.13 Hasil Uji Korelasi

		hardiness	stres kerja
hardiness	Pearson Correlation	1	-.297
	Sig. (2-tailed)		.074
	N	37	37
stres kerja	Pearson Correlation	-.297	1

Sig. (2-tailed)	.074	
N	37	37

Dapat dilihat dari hasil di atas diperoleh nilai koefisien Pearson Correlation antara Hardiness dengan Stres Kerja sebesar $r_{xy} -0,297$, dimana semakin dekat nilai koefisien ke angka 1.00 maka akan semakin kuat hubungan yang terbentuk, sehingga dapat dikatakan hubungan yang terbentuk dari kedua variabel dapat dikatakan lemah. Kemudian terdapat nilai sig $0,074 > 0,05$ yang menunjukkan tidak adanya hubungan yang signifikan antara kedua variabel.

Tabel 4.14 Hasil R Square

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.297 ^a	.088	.062	3.197

a. Predictors: (Constant), hardiness

Kemudian, dalam penelitian ini ditemukan nilai R Square sebesar 0,088 atau 8,8%, sehingga dapat dikatakan jika hardiness memiliki pengaruh terhadap stres kerja sebesar 8,8% sedangkan sisanya (91,2%) dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini yang tidak diungkap.

Selanjutnya hubungan yang terbentuk antara variabel hardiness dengan variabel stres kerja adalah hubungan negatif, hal tersebut ditandai dengan nilai *pearson correlation* yaitu -0,297 yang bersifat negatif. Berdasarkan hasil ini maka bisa dikatakan bahwa H1 yaitu, adanya hubungan negatif antara hardiness dengan stres kerja diterima.

E. Pembahasan

1 Tingkat Hardiness

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan, terungkap jika hardiness pada seluruh populasi yaitu 37 anggota polisi di Satresnarkoba Polresta Malang Kota memiliki hardiness dalam kategori tinggi ditandai oleh hasil rata-rata yang diperoleh sebesar 51,08(mean)/56, apabila dilihat dari per-respondennya terdapat 36 polisi masuk ke dalam kategori tinggi 97,3%, 1 anggota polisi yang masuk ke dalam kategori sedang 2,3%, dan tidak ada satupun anggota yang masuk ke dalam kategori rendah 0%. Sehingga dengan hardiness tinggi yang dimiliki oleh seluruh responden berarti seluruh dari responden di dalam penelitian ini menunjukkan bahwa memiliki potensi untuk dapat bertahan ketika menghadapi suatu peristiwa yang penuh dengan tekanan.

Tabel 4.15 Kategorisasi Aspek Komitmen Hardiness

Aspek	Rendah 4-8	Sedang 8-12	Tinggi 12-16
Komitmen			14,62 (mean)

Apabila dilihat dari aspek yang terkandung dalam hardiness seperti yang telah dipaparkan di atas, aspek komitmen memperoleh skor yang berada dalam kategori tinggi. Pada aspek komitmen terdapat 4 item yang bersifat favorabel, dimana responden mendapatkan skor yang masuk ke dalam kategori tinggi. Sehingga dapat dikatakan bahwa responden memiliki komitmen yaitu kecenderungan untuk melibatkan diri dalam suatu pekerjaannya yang tinggi, seperti melibatkan diri sepenuhnya ke dalam pekerjaan yang dilakukan, mengerahkan kemampuan terbaik dalam pekerjaan, berdedikasi terhadap pekerjaannya, dan merasa senang dengan pekerjaannya.

Tabel 4.16 Kategorisasi Aspek Kontrol dan Tantangan Hardiness

Aspek	Rendah 5-10	Sedang 10-15	Tinggi 15-20
Kontrol			18,57 (mean)
Tantangan			17,89 (mean)

Kemudian apabila dilihat dari aspek lain yang terkandung dalam hardiness seperti yang telah dipaparkan di atas, aspek kontrol, dan tantangan yang seluruhnya juga memperoleh skor yang berada dalam kategori tinggi.

Pada aspek control terdapat 5 item yang bersifat favorabel, dimana responden mendapatkan skor yang masuk ke dalam kategori tinggi. Sehingga dapat dikatakan bahwa responden memiliki kontrol yaitu kepercayaan bahwa dirinya dapat

mempengaruhi suatu peristiwa yang tinggi, seperti dengan bekerja keras semua keinginannya akan dapat tercapai, dan mengendalikan situasi dalam suatu kegiatan.

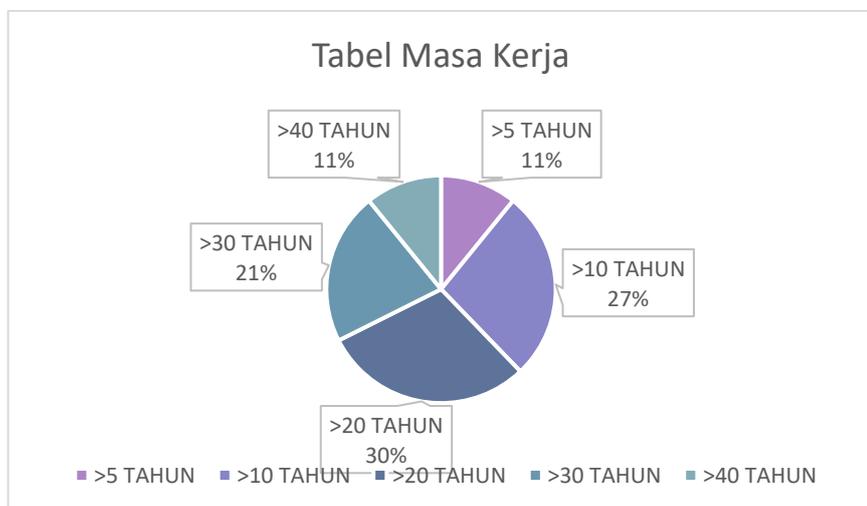
Selanjutnya pada aspek tantangan terdapat 5 item favorabel, dimana responden mendapatkan skor yang masuk ke dalam kategori tinggi. Sehingga dapat dikatakan bahwa responden menyukai tantangan yaitu percaya bahwa perubahan merupakan suatu yang normal, seperti tertarik dengan adanya inovasi dan perubahan, tertarik dengan tugas atau situasi yang menantang, serta tertarik mendapatkan pengalaman yang baru.

Berdasarkan hasil yang telah dipaparkan berdasarkan aspeknya, semua aspek berada dalam kategori tinggi. Pada aspek control menjadi penyumbang nilai tertinggi untuk hardiness ditandai dengan skor rata-rata yang didapatkan, hal tersebut menunjukkan bahwa responden memiliki nilai control yaitu percaya bahwa dirinya dapat mempengaruhi suatu peristiwa yang tinggi. Kemudian pada aspek komitmen menjadi urutan kedua tertinggi dalam penyumbang nilai untuk stress kerja ditandai dengan skor rata-rata yang didapatkan, hal tersebut menunjukkan bahwa responden memiliki nilai komitmen yakni kecenderungan untuk melibatkan diri dalam kegiatan yang tinggi. Sedangkan pada aspek tantangan menjadi aspek yang paling memiliki nilai terendah ditandai dengan skor rata-rata yang diperoleh, hal tersebut

memperlihatkan bahwa terdapat responden yang tidak cukup tinggi menyukai tantangan atau menganggap suatu perubahan bukan sesuatu yang normal. Hal tersebut sejalan dengan pernyataan bahwa secara konseptual, hardiness membutuhkan ketiga aspek yakni, komitmen, kontrol, dan tantangan beroperasi secara bersamaan untuk dapat menyelesaikan situasi atau kondisi yang penuh dengan tekanan yang dapat menimbulkan stres, seperti tekanan pekerjaan dalam organisasi (aspek tantangan dapat membantu disini), menghadapi dan mengelola masalah yang individu alami (aspek kontrol membantu disini), kemudian bersiap untuk terlibat di dalam suatu lingkungan peristiwa atau pekerjaan (aspek komitmen membantu disini) (Maddi, 2004: 288).

Lebih lanjut peneliti juga mengajukan beberapa pertanyaan untuk dapat dijadikan tambahan data dalam penelitian ini. Data tersebut seperti berikut:

Gambar 4.1 Diagram Masa Kerja



Berdasarkan gambar di atas dapat dilihat bahwa dari total 37 responden terdapat 11% yang masa kerjanya di atas 5 tahun, 27% yang masa kerjanya di atas 10 tahun, 30% masa kerjanya di atas 20 tahun, 21% yang masa kerjanya di atas 30 tahun, 11% masa kerjanya di atas 40 tahun. Dilihat dari tabel tersebut, terdapat waktu yang terbilang cukup lama, sehingga responden sudah cukup memiliki pengalaman di pekerjaannya. Pengalaman yang dirasakan oleh suatu individu dapat memberikan perkembangan hardiness pada individu tersebut (Irwanto 2002: Riyanti, dkk. 2020: 19)

2 Tingkat Stres Kerja

Berdasarkan hasil penelitian yang didapatkan, ditemukan bahwa seluruh atau 37 anggota polisi di Satresnarkoba Polresta Malang Kota memiliki stres kerja dalam kategori rendah, ditandai dengan hasil rata-rata yang diperoleh sebesar 27,86 (mean)/ 56. Apabila dilihat per respondenya 18 anggota polisi di Satresnarkoba Polresta Malang Kota tergolong dalam kategori sedang (48,6%), 19 subjek tergolong dalam kategori rendah (51,4%), dan tidak ada satupun yang tergolong dalam kategori tinggi (0%). Sehingga dengan stres kerja rendah yang dialami oleh seluruh responden di dalam penelitian ini menunjukkan bahwa seluruh responden tidak terkena dampak negatif dari akibat tuntutan psikis atau fisik yang tidak terlalu tinggi pada pekerjaan, dan memiliki pengendalian pekerjaan yang tinggi, serta

mendapatkan dukungan dari rekan kerja yang tinggi, dimana hal tersebut membuat stres kerja yang dialami oleh responden rendah.

Tabel 4.17 Kategorisasi Aspek Tuntutan Stres Kerja

Aspek	Rendah 3-6	Sedang 6-9	Tinggi 9-12
Tuntutan		8,51 (mean)	

Apabila dilihat dari beberapa aspeknya seperti yang telah dipaparkan tabel di atas, aspek Tuntutan berada dalam kategori “sedang”. Pada aspek tuntutan terdapat 2 item favorabel dan 1 item unfavorabel yang memperoleh skor yang tergolong ke dalam kategori sedang, hal tersebut menunjukkan bahwa terdapat tuntutan dari pekerjaan yang sedang terhadap responden, misalnya waktu dan kecepatan dalam pengerjaan tugas, beban tugas, dan konflik antara tuntutan yang saling bertentangan.

Tabel 4.18 Kategorisasi Aspek Kontrol Stres Kerja

Aspek	Rendah 5-10	Sedang 10-15	Tinggi 15-20
Kontrol	5,27 (mean)		

Pada aspek Kontrol seperti yang telah dipaparkan tabel di atas, aspek Kontrol berada dalam kategori “rendah”. Pada aspek kontrol terdapat 4 item unfavorabel dari 5 item mendapatkan skor yang tergolong dalam kategori rendah. Hal tersebut menunjukkan bahwa responden memiliki kontrol terhadap pekerjaannya yang tinggi. Mudah-mudahan, apabila pada aspek kontrol ini mendapatkan skor rendah, hal tersebut menunjukkan tingginya kontrol atau pengendalian dan pembuatan keputusan yang dimiliki, seperti

individu dapat berinisiatif dalam pengambilan keputusan tentang pekerjaannya.

Tabel 4.19 Kategorisasi Aspek Dukungan Stres Kerja

Aspek	Rendah 6-12	Sedang 12-18	Tinggi 18-24
Dukungan	9,30 (mean)		

Kemudian pada aspek Dukungan seperti yang telah dipaparkan tabel di atas, aspek Kontrol berada dalam kategori “rendah” juga. Aspek dukungan terdapat 6 item unfavorabel mendapatkan hasil skor yang masuk ke dalam kategori rendah. Hal tersebut menunjukkan bahwa responden mendapatkan dukungan ketika bekerja yang tinggi. Mudahnya apabila pada aspek dukungan mendatkan nilai yang rendah, hal tersebut menunjukkan tingginya dukungan yang didapatkan dalam bekerja, seperti hubungan sosial yang terbentuk positif antara karyawan dengan rekan kerja maupun atasan bisa membuat perasaan nyaman bekerja.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah didapatkan dari berdasarkan aspeknya, aspek tuntutan menjadi penyumbang terjadinya stres kerja yang paling tinggi diantara aspek-aspek lainnya. Hal tersebut dikarenakan anggota polisi dituntut untuk selalu siap sedia ketika bekerja, dan bekerja dalam waktu yang tidak bisa dipastikan, sehingga dengan tuntutan berlebih yang ada membuat polisi dalam bekerja dapat mengalami stres kerja. Salah

satu penyebab yang dapat memicu stres kerja adalah faktor organisasi seperti tuntutan pekerjaan (Robbins, 1996: 224).

Untuk aspek yang lainnya, yaitu aspek dukungan dalam penelitian ini mendapatkan nilai yang tinggi urutan kedua sebagai penyumbang dari stres kerja ditandai dengan skor rata-rata yang diperoleh, hal tersebut menunjukkan bahwa responden memiliki nilai dukungan yaitu hubungan rekan kerja dengan rekan kerja yang lain dan atasan yang tinggi. Sedangkan pada aspek kontrol menjadi aspek yang memiliki penyumbang terendah ditandai dengan skor rata-rata yang diperoleh, hal tersebut menunjukkan responden memiliki nilai kontrol yaitu pengendalian dan keputusan pekerjaan yang tinggi. Oleh karena itu dari kedua aspek tersebut memberikan pengaruh terhadap rendahnya stres kerja yang dialami oleh responden. Hal itu berhubungan dengan pernyataan Karasek yang mengatakan stres kerja adalah dampak interaksi yang timbul antara tingginya tuntutan psikologis pada suatu pekerjaan, dengan kontrol terhadap pekerjaan tersebut dan dukungan sosial ditempat kerja yang rendah (Karasek 1990, dalam Himmawan & Handoyo, 2021: 2).

3 Hubungan Antara Hardines Dengan Stres Kerja

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuji korelasi, ditemukan bahwa terdapat adanya hubungan negatif antara variabel hardiness (X) dengan variabel stres kerja (Y) ditandai oleh nilai

koefisien correlation sebesar $r_{xy} = -0,297$ yang memiliki sifat negatif, yaitu semakin tinggi hardiness yang dimiliki responden maka akan semakin rendah stres kerja yang dialami. Hubungan yang terbentuk dari kedua variabel tidak terlalu signifikan dikarenakan semakin dekat nilai koefisien ke angka 1.00 maka akan semakin kuat hubungan yang terbentuk, sehingga dapat dikatakan hubungan yang terbentuk dari kedua variabel dapat dikatakan lemah.

Hubungan dari kedua variabel di penelitian ini tidak terbentuk secara signifikan dapat diketahui dari nilai R Square atau pengaruh dari variabel hardiness terhadap variabel stres kerja yang didapatkan dalam penelitian ini hanya sebesar 8,8%, sedangkan sisanya (91,2%) yang dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini yang tidak diungkap, karena yang pada dasarnya stres kerja bukan merupakan penyebab dari rendahnya tingkat hardiness saja, tetapi terdapat variabel lain yang juga dapat menyebabkan timbulnya stres kerja. Ada tiga penyebab yang menimbulkan stres kerja, yaitu faktor organisasi seperti beban kerja, faktor lingkungan, dan faktor individu (Robbins, 2011: 370 – 373).

Dalam penelitian ini diungkap bahwa tingkat hardiness yang dimiliki oleh seluruh responden masuk ke kategori “tinggi” ditandai dengan hasil rata-rata yang diperoleh sebesar 51,08 (mean)/56. Apabila dilihat berdasarkan per respondennya yaitu,

sedang (2,7%) sebanyak 1 responden, dan 36 subjek masuk ke dalam kategori tinggi (97,3) dari total keseluruhan responden dalam penelitian ini sebanyak 37 responden. Sehingga dapat diartikan seluruh responden dalam penelitian ini memiliki hardiness yang tinggi, yang mana berarti bahwa seluruh responden di dalam penelitian ini menunjukkan memiliki kekuatan untuk dapat bertahan ketika menghadapi suatu peristiwa yang penuh dengan tekanan.

Kemudian dalam tingkat stres kerja di penelitian ini ditemukan seluruh responden tergolong dalam kategori “rendah” ditandai dengan hasil rata-rata yang diperoleh sebesar 27,86/56, apabila dilihat berdasarkan per respondennya 18 responden tergolong ke dalam kategori sedang (48,6%), dan 19 responden tergolong dalam kategori rendah (51,4). Sehingga dapat dikatakan bahwa seluruh responden memiliki stres kerja yang rendah, yang mana berarti bahwa seluruh responden tidak terkena dampak negatif dari akibat tuntutan psikis atau fisik yang tidak terlalu tinggi pada pekerjaan, dan memiliki pengendalian pekerjaan yang tinggi, serta mendapatkan dukungan dari rekan kerja yang tinggi, dimana hal tersebut membuat stres kerja yang dialami oleh responden rendah.

Suatu hal yang menarik untuk dibahas di penelitian ini merupakan bagaimana hubungan yang terjadi antara hardiness

dengan stres kerja dari responden yang membuat stres kerja yang dialami tidak masuk ke dalam kategori tinggi.

Pada aspek stres kerja, yaitu nilai dari tuntutan dalam penelitian ini yang masuk ke dalam kategori sedang, dimana hal tersebut ditunjukkan dengan nilai 8,51 (mean)/12. Tuntutan yang tinggi seperti beban kerja yang berlebih dapat menjadi penyebab dari stress kerja (Karasek 1990, dalam Himmawan & Handoyo, 2021: 2). Nilai dari aspek tuntutan yang telah dijelaskan di atas tersebut berhubungan dengan seberapa tinggi nilai dari aspek-aspek hardiness yaitu aspek komitmen, aspek control, dan aspek tantangan.

Secara konseptual hardiness memiliki aspek yang beroperasi secara bersamaan yang dapat menyelesaikan situasi atau kondisi yang penuh dengan tekanan yang dapat menimbulkan stres, seperti tekanan (tuntutan) pekerjaan dalam organisasi (aspek tantangan dapat membantu disini), menghadapi dan mengelola masalah yang individu alami (aspek kontrol membantu disini), kemudian bersiap untuk terlibat di dalam suatu lingkungan peristiwa atau pekerjaan (aspek komitmen membantu disini) (Maddi, 2004: 288).

Selain itu dengan perubahan yang sering terjadi di lingkungan pekerjaannya seperti tuntutan tugas yang tidak dipandang secara positif (tidak memandang sebagai tantangan)

dapat membuat individu merasa kesulitan dan tertekan dalam mengerjakannya. Individu akan melihat situasi atau kondisi yang penuh tekanan sebagai bentuk suatu tantangan, dapat mengubahnya menjadi kesempatan untuk belajar dan berkembang (Maddi, 2006: 160). Dalam penelitian ini ditemukan nilai dari aspek control, aspek komitmen, dan aspek tantangan sama-sama memperoleh nilai yang tinggi, oleh karena itu nilai tuntutan yang ditemukan di dalam penelitian ini tidak terlalu tinggi.

Kemudian dalam aspek control dari stress kerja dalam penelitian ini yaitu dalam pengendalian dan pengambilan keputusan pekerjaan mendapatkan nilai yang tinggi. Pada aspek control dari stress kerja ini berbanding lurus dengan aspek dari hardiness yang saling berhubungan yaitu aspek control, dan aspek komitmen, dimana keduanya juga sama-sama memperoleh nilai yang tinggi. Tingginya aspek dari hardiness yaitu aspek control dan komitmen bisa memberikan pengaruh kepada aspek dari stress kerja yaitu aspek control, karena untuk dapat menghadapi dan mengelola masalah yang individu alami (aspek kontrol membantu disini), kemudian bersiap untuk terlibat di dalam suatu lingkungan peristiwa atau pekerjaan (aspek komitmen membantu disini) (Maddi, 2004: 288). Sehingga dengan tingginya nilai aspek dari stress kerja yaitu aspek kontrol dapat memberikan pengaruh atas rendahnya stress kerja yang dialami responden.

Selanjutnya pada aspek dari stres kerja yaitu aspek dukungan dalam penelitian ini memperoleh nilai yang tinggi. Pada aspek ini juga berbanding lurus dengan aspek dari hardiness yakni aspek kontrol dan aspek komitmen yang saling berhubungan, dimana sama-sama memperoleh nilai yang tinggi. Hal tersebut karena dengan adanya beban kerja yang berat dan tidak mendapatkan dukungan dari rekan kerja dapat mempengaruhi pengendalian individu dalam pekerjaannya (kontrol). Untuk menghadapi dan mengelola masalah yang individu alami dapat dipengaruhi oleh kontrol dari individu (Maddi, 2006: 160). Selanjutnya, dengan ada dukungan yang diberikan dapat membuat individu menjadi lebih nyaman di tempatnya bekerja. Keadaan tersebut dapat membuat komitmen terhadap pekerjaannya juga menjadi semakin tinggi. Dalam komitmen tinggi yang dimiliki responden dapat membantu untuk selalu siap untuk saling membantu atau terlibat dalam masalah pekerjaan. Bersiap untuk terlibat di dalam suatu lingkungan peristiwa atau pekerjaan (aspek komitmen membantu disini) (Maddi, 2004: 288). Hal tersebut didukung dengan penelitian terdahulu dimana terdapat hubungan antara dukungan dengan komitmen (Barry, 2012: 11).

Hasil penelitian ini serasi dengan penelitian sebelumnya yang sudah dilakukan dimana terdapat hubungan yang negatif antara hardiness dengan stres kerja (Riyanti: 2020: 19). Penelitian

yang sama telah dilakukan oleh Yoga Pranama dan Uyun dimana terdapat hubungan yang negatif antara hardiness dengan stres kerja pada anggota polisi di Polresta Surakarta (2019: 7). Selanjutnya penelitian yang sudah dilakukan oleh oleh Septiningsih dan Iqbal yang juga mengungkap bahwa terapat hubungan yang negatif antara hardiness dengan stres kerja yang dialami oleh anggota Polri di Polresta Bekasi (Septiningsih dan Iqbal, 2021: 65).

BAB V

PENUTUP

A. KESIMPULAN

Berdasarkan dari hasil penelitian yang telah peneliti lakukan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

Tingkat hardiness pada polisi di Satresnarkoba Polresta Malang Kota yang berjumlah 37 anggota polisi berada ke dalam kategori “tinggi” ditandai dengan hasil rata-rata yang diperoleh sebesar 51,08 (mean)/56, apabila dilihat berdasarkan per respondennya terdapat 1 anggota polisi masuk ke dalam kategori “sedang” (2,7%), dan 36 anggota polisi masuk ke dalam kategori “tinggi” (97,3). Hasil tersebut didapatkan melalui hasil yang tinggi dalam segala aspek yaitu aspek komitmen, aspek kontrol, dan aspek tantangan.

Kemudian tingkat stres kerja yang ditemukan dalam penelitian ini masuk ke dalam kategori “rendah” ditandai dengan hasil rata-rata yang diperoleh sebesar 27,86/56, apabila dilihat berdasarkan per respondennya terdapat 18 anggota polisi masuk ke dalam kategori “sedang” (48,6%), dan 19 anggota polisi masuk ke dalam kategori “rendah” (51,4%). Hasil tersebut didapatkan melalui hasil yang “sedang” pada aspek tuntutan, dan hasil yang “rendah” pada aspek kontrol, dan aspek komitmen. Aspek kontrol dan aspek komitmen pada Stres Kerja ini dapat dikatakan mendapatkan nilai yang rendah apabila mendapatkan skor yang tinggi.

Selanjutnya, dalam penelitian ini ditemukan adanya hubungan yang negatif antara variabel hardiness dengan stres kerja yang ditandai oleh nilai r_{xy} -0,297 yang bersifat negatif, sehingga dapat dikatakan semakin tinggi hardiness maka semakin rendah stres kerja. Hubungan yang terbentuk tidak signifikan ditandai dengan nilai R Square Square atau pengaruh dari variabel hardiness terhadap variabel stres kerja yang didapatkan dalam penelitian ini hanya sebesar 8,8%, sedangkan sisanya (91,2%) yang dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini yang tidak diungkap.

B. SARAN

- 1 Bagi anggota polisi di Satresnarkoba Polresta Malang Kota diharapkan untuk dapat menganggap tuntutan pekerjaan menjadi sebuah tantangan, kemudian lebih meningkatkan pengendalian pekerjaan (kontrol), selain itu juga diharapkan untuk lebih selalu bersiap terlibat di dalam suatu lingkungan pekerjaan (komitmen).
- 2 Untuk peneliti selanjutnya yang ingin meneliti tentang hubungan antara hardiness dengan stres kerja agar lebih memperluas atau memperbanyak subjek yang akan diteliti agar data yang diperoleh lebih merata.

DAFTAR PUSTAKA

- Alves M.G.D.M, Chor .M, Faerstein .E, Lopes .C .D .S & Werneck L.Guilherme (2004). “ Short version of the “job stres scale : a portuguese-language adaptation”. *Rev saude publica.* 38 ,(2).
- Andiani, R. I. A., & Astuti, Y. D. W. I. (2008). Hubungan antara kepribadian tahan banting dengan stres kerja pada karyawan fakultas psikologi dan ilmu sosial budaya Universitas Islam Indonesia. *Jurnal Universitas Islam Indonesia.*
- Arikunto, Suharsini. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik.* Jakarta: Rineka Cipta
- Astuti, K. (2012). Hubungan Antara Kepribadian Hardiness Dengan Stres Kerja Pada anggota Polri Bagian Operasional Di Polresta Yogyakarta. *Jurnal Insight Vol. 10 No. 1*
- Basri, Y. M. (2012). Hubungan Antara Keadilan Prosedural, Job Stress, Komitmen Organisasi dan Keinginan Berpindah (Study pada Tenaga Akuntansi di Provinsi Riau dan Kabupaten Bengkalis). *Jurnal Akuntansi (Media Riset Akuntansi & Keuangan), 1(1), 23-37.*
- Baumeister, R. F. (2007). *Encyclopedia of Social Psychology.* USA. Sage Publications.
- Beehr, T. A. (1992). *Psychological Stress In The Workplace.* London: Rotledge.
- Berry, A. B. (2012). *The Relationship of Perceived Support to Satisfaction and Commitment for Special Education Teachers in Rural Areas.* *Rural Special Education Quarterly, 31(1), 3–14.* doi:10.1177/875687051203100102

- Ciceci, C.C. 2012. Occupational stress and organizational commitment in Romanian public organizations. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*. 33, pp : 1077 – 1081.
- Danaramurti, I. G. (2019). HUBUNGAN BEBAN KERJA DENGAN KOMITMEN ORGANISASI KARYAWAN PT KARYA BETON SUDHIRA YOGYAKARTA. *Jurnal Mahasiswa Psikologi*, 1(2), 180-191.
- Dewe, P. J., O’Driscoll, M. P., & Cooper, C. L. (2012). Theories of psychological stress at work. In Gatchel, R.J. & I.Z. Schultz, I.Z. (eds.) *Handbooks in Health, Work, and Disability* (pp. 23-38). USA: Springer.
- Dewi, C. N. C., Bagia, I. W., & Susila, G. P. A. J. (2018). Pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian tenaga penjualan UD Surya Raditya Negara. *BISMA: jurnal manajemen*, 4(2), 154-161.
- Dewi, K. D. C., & Riana, I. G. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Distribusi, Jurnal Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 7(2), 203-214.
- Dodik, A. A., & Astuti, K. (2012). Hubungan antara kepribadian hardiness dengan stres kerja pada anggota polri bagian operasional di Polresta Yogyakarta. *Insight*, 10(1), 37– 48.
- Florian, V., Mikulicer, M., & Taubman, O. (1995). Does Hardiness Contribute to Mental Health During A Stressful Real-Life Situation? The Role of Appraisal Coping. *Journal of Personality and Social Psychology*. 68(4), 687-695.
- Funk, S. C. (1992). Hardiness: A review of theory and research. *Health Psychology*, 11, 335-345

- Gaol, N. T. L. (2016). Teori stres: stimulus, respons, dan transaksional. *Buletin Psikologi ISSN, 854, 7108*.
- Gül, Z., & Delice, M. (2011). POLICE JOB STRESS AND STRESS REDUCTION/COPING PROGRAMS: THE EFFECTS ON THE RELATIONSHIP WITH SPOUSES. *Turkish Journal of Police Studies/Polis Bilimleri Dergisi, 13(3)*
- Gulö, W. (2005). Metodologi Penelitian. Jakarta: PT Grasindo.
- Hasan, A. B. (2008). Pengantar Psikologi Kesehatan Islami. Jakarta: Rajawali Pres.
- Himmawan, G., & Handoyo, S. Stres kerja penerbang militer (Studi kasus pada penerbang militer di satuan penerbangan TNI X).
- Hystad, S. W., Eid, J., Johnsen, B. H. Laberg, J. C., & Bartone, P. T. (2010). Psychometric properties of the revised Norwegian dispositional resilience (hardiness) scale. *Scandinavian Journal of Psychology, 51, 237–245*.
- Ivanevich, J. (2007). Human Resources Management. McGraw Hill International Edition.
- Jovanovic, J., Lazaridis, K., & Stefanovic, V. (2006). Theoretical approaches to problem of occupational stress. *Acta Facultatis Medicae Naissensis, 23(3), 163- 169*.
- Karasek R, Theorell T. (1990) Healthy work: stress, productivity and the reconstruction of working life. New York: Basic Books; 1990.
- Karasek Robert A. Jr. (1979) Job Demands, Job Decision, and Mental Strain : implications for Job Redesign.sage publications, inc. Johnson grandruate school of management, cornell university,24, (2), DOI: 285-308. 10.2307/2392498

- Khatibi, A. H. Asadi and M. Hamidi. 2009. The Relationship Between Job Stress and Organizational Commitment in National Olympic and Paralympic Academy. *World Journal of Sport Science*, 2(4): pp: 272-278.
- Kobasa, S. C. (1979). Stressful Life Events, Personality, and Health: an Inquiry Into Hardiness. *Journal of Personality and Social Psychology* Vol. 37 No. 1 January 1979.
- Kobassa, S.C. (1982). Hardiness and Health : A Prospective Study. *Journal of personality and social psychology*, Vol. 42, No.1, 168-177.
- Maddi, S. R dan Kobasa. (2002). The Story of Hardiness : Twenty Years of Theorizing, Research and Practice. *Consulting Psychology Journal Practice and Research*, Volume 54. No. 3, 175-185
- Maddi, S. R. (1999). *The personality construct of hardiness: I. Effects on experiencing, coping, and strain. Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 51(2), 83–94. doi:10.1037/1061-4087.51.2.83
- Maddi, S. R. (2002). The Story of hardiness: Twenty years of theorizing, research, and practice. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 175- 178.
- Maddi, S. R. (2004). Hardiness: An operationalization of existential courage. *Journal of Humanistic Psychology*, 279-298.
- Maddi, S. R. (2006). *Hardiness: The courage to grow from stresses. The Journal of Positive Psychology*, 1(3), 160–168.
- Marwanto, Eko & Muti'ah, Titik. (2011). Hubungan Kepribadian Hardines dengan Pengelolaan Konflik pada anggota Polisi Polres Bantul. *Jurnal*

- Muchtar, R. 2004. Hubungan Antara Resilience Dengan Stres Kerja Pada Karyawan PT. Telkom Divre VI Balikpapan). Yogyakarta : Fakultas Psikologi Universitas Indonesia.
- Nevid, Jeffrey S, Spenser A. Pathus, Bevefly Greend. (2005). Psikologi Abnormal, Edisi Kelima Jilid 1. (Terjemahan oleh Tim Fakultas Psikologi Universitas Indonesia). Jakarta: Erlangga.
- 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.
- Nurtjahjanti, H., & Ratnaningsih, I. Z. (2011). Hubungan Kepribadian Hardiness dengan Optimisme pada Calon Tenaga Kerja Indonesia (CTKI) wanita di BLKLN Disnakertrans Jawa Tengah. *Jurnal Psikologi Undip*, 10:126-132.
- Olivia, D. O. (2014). Kepribadian hardiness dengan prestasi kerja pada karyawan bank. *Jurnal ilmiah psikologi terapan*, 2(1), 115-129.
- Parashakti, R. D., & Apriani, F. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pt Daya Eka Samudera Jakarta. *Jurnal Perspektif Manajerial dan Kewirausahaan (JPMK)*, 1(1), 53-70.
- Rahmat, H. K., Pernanda, S., Casmini, C., Budiarto, A., Pratiwi, S., & Anwar, M. K. (2021). Urgensi Altruisme dan Hardiness pada Relawan Penanggulangan Bencana Alam: Sebuah Studi Kepustakaan [The Urgency of Altruism and Resilience in Natural Disaster Management Volunteers: A Literature Study]. *Acta Islamica Counsesnesia: Counselling Research and Applications*, 1(1).

- Ray, Berlin, dan Miller, K. (1994), “ Social Support, Home/Work Stress, and Burnout: Who Can Help”, *Journal Of Applied Behavioral Science*, Vol.30 No.3. September.
- Riyanti, F. E., & Rahmandani, A. (2020). Hubungan Antara Hardiness dengan Stres Kerja pada Perawat Instalasi Rawat Inap di Rumah Sakit Umum Daerah Banyumas. *Jurnal Empati*, 8(3), 505-514.
- Robbins, S.P. (2002). *Perilaku Organisasi*. Edisi ke 10. Jakarta: PT Prehallindo.
- Robbins, Stephen P dan Timothy A Judge. 2011. *Perilaku Organisasi Edisi Keduabelas*. Jakarta: Salemba empat.
- Robbins, Stephen P. (1996). *Perilaku Organisasi Edisi ke 7 (Jilid II)*. Jakarta : Prehallindo.
- Robbins. (2003). *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat
- Schultz, D. dan Schultz, S. E. 2002. *Psychology and Work Today*. Eight Edition. New Jersey: Prentice Hall
- Septiningsih, W., & Iqbal, M. Karakter Kepribadian Tahan Banting (Hardiness) sebagai Prediktor Stres Kerja (Work Stress) pada Anggota Polri.
- Sudjana Nana dan Ibrahim. (1989). *Penelitian dan Penilaian Pendidikan*. Bandung: Sinar Baru Bandung.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.
- Syaifullah, A. S., & Nurtjahjanti, H. (2019). Hubungan antara locus of control dengan stres kerja pada karyawan pabrik garment PT. Sri Rejeki Isman Sukoharjo. *Jurnal Empati*, 7(4), 1442-1447.
- The National Institute for Occupational Safety & Health, 1998, *Job Stress Research*, Department of Labour, no. 99-101.

Thoits, P. A. (1994). Stress, coping, and social support processes: where are we? What next? *Journal of health and social behavior*, 35, 53-79.

Wijono, S. (2010). *Psikologi Industri & Organisasi*. Jakarta: Kencana

Yoga Parama, M., & Uyun, Z. (2019). *Hubungan Antara Kepribadian Hardiness Dengan Stress Kerja Pada Anggota Polri Polresta Surakarta* (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).

LAMPIRAN

Aitem Skala Hardiness Sebelum TryOut

Skala Occupational Hardiness Questionnaire (OHQ) yang disusun Moreno-Jiménez, Rodríguez-Muñoz, Hernández, dan Blanco (2014: 212).

TP : Tidak Pernah

K : Kadang-kadang

S : Sering

SS : Sangat Sering

No	Pertanyaan	TP	K	S	SS
1	Saya melibatkan diri saya ke dalam segala pekerjaan yang saya lakukan dengan serius, karena hal tersebut merupakan cara terbaik untuk meraih tujuan saya				
2	Meskipun membutuhkan usaha yang lebih besar, saya memilih pekerjaan yang menawarkan pengalaman baru bagi saya				
3	Saya bekerja keras untuk memastikan saya mendapatkan hasil yang terbaik dalam pekerjaan saya				
4	Saya yakin bahwa pekerjaan saya bermanfaat bagi orang lain sehingga saya tidak merasa keberatan untuk melakukannya dengan mengerahkan kemampuan terbaik saya				
5	Saya merasa senang melakukan inovasi di pekerjaan yang saya lakukan				
6	Segala sesuatu dapat saya raih melalui kerja keras				
7	Saya merasa khawatir pada diri saya sendiri saat saya bekerja				
8	Saya tertarik pada tugas dan situasi yang menantang saya dalam bekerja				
9	Saya mengamati lingkungan				

	kerja saya dengan cermat agar dapat menjamin keberhasilan ketika bekerja.				
10	Saya mendedikasikan hidup saya untuk pekerjaan, karena saya senang dengan pekerjaan tersebut				
11	Sebisa mungkin saya mendapatkan pengalaman baru dalam pekerjaan saya				
12	Pekerjaan saya berjalan dengan lancar ketika saya mempersiapkannya dengan baik				
13	Apabila saya memiliki kesempatan, saya lebih memilih pengalaman baru dan berbeda di lingkungan kerja saya				
14	Saya bahagia ketika dapat menyelesaikan pekerjaan saya				
15	Pekerjaan saya dapat memperoleh hasil yang maksimal apabila saya bekerja dengan serius dan cermat				

Aitem Skala Stres Kerja Sebelum TryOut

Skala penelitian ini diukur menggunakan skala stres kerja Alves dkk, berjumlah 17 aitem (Alves dkk, 2004: 6).

TP : Tidak Pernah

K : Kadang-kadang

S : Sering

SS : Sangat Sering

No	Pertanyaan	TP	K	S	SS
1	Apakah Anda harus bekerja dengan timeline waktu yang cepat?				
2	Apakah Anda diharuskan bekerja secara bersungguh-sungguh dengan terus menerus?				
3	Apakah pekerjaan Anda				

	terlalu banyak menguras energi?				
4	Apakah Anda punya cukup waktu untuk melakukan semua pekerjaan?				
5	Apakah pekerjaan Anda sering melibatkan tuntutan yang saling bertentangan?				
6	Apakah Anda dapat mengambil keputusan untuk mempelajari hal-hal baru melalui pekerjaan Anda?				
7	Apakah pekerjaan Anda diharuskan untuk menggunakan keahlian tingkat tinggi?				
8	Apakah pekerjaan Anda mengharuskan Anda untuk melakukan tindakan yang baru atau berbeda untuk dapat menyelesaikan pekerjaan?				
9	Apakah Anda diharuskan untuk melakukan pekerjaan yang sama secara berulang kali?				
10	Apakah Anda memiliki pilihan saat memutuskan bagaimana Anda melakukan pekerjaan Anda?				
11	Apakah Anda memiliki pilihan dalam memutuskan apa yang perlu Anda lakukan di tempat kerja?				
12	Interaksi antara pekerja di lingkungan saya bekerja membuat suasana di tempat saya bekerja menjadi tenang dan menyenangkan.				

13	Kami berhubungan baik satu sama lain di tempat saya bekerja.				
14	Rekan kerja saya mendukung saya.				
15	Orang lain mengerti jika saya mengalami hari yang buruk.				
16	Saya berhubungan baik dengan atasan saya.				
17	Saya senang bekerja dengan rekan kerja saya.				

Hasil uji Validitas dan Reliabilitas

Skala Hardiness

Correlations

		ITEM1	ITEM2	ITEM3	ITEM4	ITEM5	ITEM6	ITEM7	ITEM8	ITEM9	ITEM10	ITEM11	ITEM12	ITEM13	ITEM14	ITEM15	TOTAL
ITEM1	Pearson Correlation	1	.663**	.588**	.972**	.698**	.770**	.085	.680**	.658**	.650**	.463**	.803**	.335	.713**	.442*	.894**
	Sig. (2-tailed)		.000	.001	.000	.000	.000	.653	.000	.000	.000	.010	.000	.070	.000	.014	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
ITEM2	Pearson Correlation	.663**	1	.337	.603**	.624**	.400*	.015	.456*	.490**	.347	.376*	.547**	.430*	.507**	.184	.661**
	Sig. (2-tailed)	.000		.069	.000	.000	.029	.939	.011	.006	.061	.040	.002	.018	.004	.329	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
ITEM3	Pearson Correlation	.588**	.337	1	.611**	.295	.339	-.097	.443*	.430*	.475**	.328	.711**	.221	.469**	.405*	.619**
	Sig. (2-tailed)	.001	.069		.000	.113	.067	.610	.014	.018	.008	.077	.000	.240	.009	.026	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
ITEM4	Pearson Correlation	.972**	.603**	.611**	1	.673**	.798**	.048	.646**	.696**	.683**	.438*	.826**	.381*	.743**	.470**	.900**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.800	.000	.000	.000	.015	.000	.038	.000	.009	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
ITEM5	Pearson Correlation	.698**	.624**	.295	.673**	1	.698**	-.052	.421*	.442*	.527**	.388*	.513**	.464**	.542**	.228	.697**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.113	.000		.000	.786	.020	.014	.003	.034	.004	.010	.002	.225	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
ITEM6	Pearson Correlation	.770**	.400*	.339	.798**	.698**	1	-.035	.615**	.527**	.519**	.291	.465*	.418*	.581**	.350	.724**
	Sig. (2-tailed)	.000	.029	.067	.000	.000		.855	.000	.003	.003	.119	.012	.022	.001	.058	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
ITEM7	Pearson Correlation	.085	.015	-.097	.048	-.052	-.035	1	.052	-.003	.231	-.043	-.026	-.176	.285	-.004	.150
	Sig. (2-tailed)	.653	.939	.610	.800	.786	.855		.786	.987	.220	.823	.892	.352	.127	.982	.430
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
ITEM8	Pearson Correlation	.680**	.456*	.443*	.646**	.421*	.615**	.052	1	.601**	.517**	.724**	.438*	.335	.587**	.556**	.763**
	Sig. (2-tailed)	.000	.011	.014	.000	.020	.000	.786		.000	.003	.000	.015	.070	.001	.001	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
ITEM9	Pearson Correlation	.658**	.490**	.430*	.696**	.442*	.527**	-.003	.601**	1	.634**	.748**	.691**	.418*	.720**	.726**	.828**
	Sig. (2-tailed)	.000	.006	.018	.000	.014	.003	.987	.000		.000	.000	.000	.021	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
ITEM10	Pearson Correlation	.650**	.347	.475**	.683**	.527**	.519**	.231	.517**	.634**	1	.556**	.654**	.284	.630**	.472**	.770**
	Sig. (2-tailed)	.000	.061	.008	.000	.003	.003	.220	.003	.000		.001	.000	.128	.000	.008	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
ITEM11	Pearson Correlation	.463**	.378*	.328	.438*	.388*	.291	-.043	.724**	.748**	.556**	1	.468**	.367*	.501**	.637**	.683**
	Sig. (2-tailed)	.010	.040	.077	.015	.034	.119	.823	.000	.000	.001		.009	.046	.005	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
ITEM12	Pearson Correlation	.803**	.547**	.711**	.826**	.513**	.455*	-.026	.439*	.691**	.654**	.466**	1	.372*	.543**	.470**	.795**
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.000	.000	.004	.012	.892	.015	.000	.000	.009		.043	.002	.009	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
ITEM13	Pearson Correlation	.335	.430*	.221	.381*	.464**	.418*	-.176	.335	.418*	.284	.367*	.372*	1	.199	.455*	.546**
	Sig. (2-tailed)	.070	.018	.240	.038	.010	.022	.352	.070	.021	.128	.046	.043		.293	.011	.002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
ITEM14	Pearson Correlation	.713**	.507**	.469**	.743**	.542**	.581**	.285	.587**	.720**	.630**	.501**	.543**	.199	1	.589**	.814**
	Sig. (2-tailed)	.000	.004	.009	.000	.002	.001	.127	.001	.000	.000	.005	.002	.293		.001	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
ITEM15	Pearson Correlation	.442*	.184	.405*	.470**	.228	.350	-.004	.556**	.726**	.472**	.637**	.470**	.455*	.589**	1	.675**
	Sig. (2-tailed)	.014	.329	.026	.009	.225	.058	.982	.001	.000	.008	.000	.009	.011	.001		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
TOTAL	Pearson Correlation	.894**	.661**	.619**	.900**	.697**	.724**	.150	.763**	.828**	.770**	.683**	.795**	.546**	.814**	.675**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.430	.000	.000	.000	.000	.000	.002	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.760	16

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
ITEM1	3.5667	.77385	30
ITEM2	3.2000	.84690	30
ITEM3	3.6000	.89443	30
ITEM4	3.6000	.77013	30
ITEM5	3.4333	.67891	30
ITEM6	3.5667	.77385	30
ITEM7	2.9333	1.11211	30
ITEM8	3.5667	.67891	30
ITEM9	3.4667	.68145	30
ITEM10	3.5333	.68145	30
ITEM11	3.4667	.77608	30
ITEM12	3.7333	.63968	30
ITEM13	2.9333	1.08066	30
ITEM14	3.6000	.67466	30
ITEM15	3.4333	.97143	30
TOTAL	51.6333	8.13881	30

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ITEM1	99.7000	243.045	.883	.738
ITEM2	100.0667	247.444	.631	.745
ITEM3	99.6667	247.747	.583	.745
ITEM4	99.6667	242.989	.890	.738
ITEM5	99.8333	250.006	.675	.747
ITEM6	99.7000	247.321	.700	.744
ITEM7	100.3333	260.782	.082	.763

ITEM8	99.7000	248.562	.745	.745
ITEM9	99.8000	247.062	.814	.743
ITEM10	99.7333	248.340	.752	.745
ITEM11	99.8000	248.303	.656	.745
ITEM12	99.5333	248.809	.780	.745
ITEM13	100.3333	246.920	.497	.746
ITEM14	99.6667	247.540	.799	.744
ITEM15	99.8333	244.557	.640	.742
TOTAL	51.6333	66.240	1.000	.910

Skala Stres kerja

		Correlations																	TOTAL	
		ITEM1	ITEM2	ITEM3	ITEM4	ITEM5	ITEM6	ITEM7	ITEM8	ITEM9	ITEM10	ITEM11	ITEM12	ITEM13	ITEM14	ITEM15	ITEM16	ITEM17		
ITEM1	Pearson Correlation	1	.656**	-.033	.239	.131	-.108	.522**	.013	-.059	-.058	-.033	.091	.163	.047	.272	-.136	.069	.378*	
	Sig. (2-tailed)		.000	.864	.204	.492	.568	.003	.944	.756	.762	.864	.631	.389	.805	.145	.474	.719	.040	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
ITEM2	Pearson Correlation	.656**	1	.075	.280	.048	-.045	.648**	.150	-.019	-.014	-.027	-.076	-.021	-.079	.228	-.303	-.086	.369*	
	Sig. (2-tailed)		.000	.693	.134	.799	.812	.000	.428	.922	.942	.886	.688	.912	.680	.226	.104	.651	.045	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
ITEM3	Pearson Correlation	-.033	.075	1	.094	.158	-.171	.176	.023	.061	.192	.034	.014	.174	.178	-.090	.068	.011	.286	
	Sig. (2-tailed)		.864	.693	.623	.405	.366	.354	.904	.750	.309	.860	.940	.357	.346	.636	.722	.955	.126	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
ITEM4	Pearson Correlation	.239	.200	.094	1	.087	.095	.340	.028	-.219	.263	.094	.090	.166	.176	-.110	.121	.124	.377*	
	Sig. (2-tailed)		.204	.134	.623		.648	.619	.066	.893	.248	.161	.623	.675	.382	.353	.563	.523	.514	.040
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
ITEM5	Pearson Correlation	.131	.048	.158	.087	1	.274	.043	-.078	.442*	.028	-.151	.230	.095	.119	-.213	.086	.173	.304	
	Sig. (2-tailed)		.492	.799	.405	.648		.144	.824	.681	.014	.885	.426	.221	.618	.532	.269	.653	.361	.102
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
ITEM6	Pearson Correlation	-.108	-.045	.171	.095	.274	1	-.212	.321	.403*	.500**	.274	.163	.210	.177	.177	.308	.265*	.477**	
	Sig. (2-tailed)		.568	.812	.366	.619	.144		.261	.084	.027	.005	.143	.419	.265	.348	.350	.067	.031	.008
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
ITEM7	Pearson Correlation	.522**	.646**	.176	.340	.043	-.212	1	.075	.065	.048	.056	.045	-.018	-.069	.010	-.100	-.034	.372*	
	Sig. (2-tailed)		.003	.000	.354	.666	.824	.261		.695	.733	.800	.769	.815	.923	.717	.960	.601	.860	.043
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
ITEM8	Pearson Correlation	.013	.150	.023	.028	-.078	.321	.075	1	-.272	.440*	.244	.129	.114	.018	.366*	.154	.150	.381*	
	Sig. (2-tailed)		.944	.428	.904	.892	.681	.695	.146	.015	.195	.496	.547	.924	.047	.416	.429	.038		
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
ITEM9	Pearson Correlation	-.059	-.019	.061	-.218	.442*	.403*	.065	-.272	1	.066	-.009	.105	-.007	.040	.004	.074	.167	.216	
	Sig. (2-tailed)		.756	.922	.750	.248	.014	.027	.733	.146		.729	.961	.582	.970	.832	.994	.696	.378	.251
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
ITEM10	Pearson Correlation	-.058	-.014	.192	.263	.028	.500**	.048	.440*	.066	1	.621**	.552**	.566**	.536**	.357	.601**	.496**	.726**	
	Sig. (2-tailed)		.762	.942	.309	.161	.885	.005	.800	.015	.729		.000	.002	.001	.002	.053	.000	.005	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
ITEM11	Pearson Correlation	-.033	-.027	.034	.094	-.151	.274	.056	.244	-.009	.621**	1	.663**	.649**	.623**	.371*	.711**	.336	.623**	
	Sig. (2-tailed)		.864	.886	.860	.623	.426	.143	.769	.195	.961	.000		.000	.000	.000	.044	.000	.070	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
ITEM12	Pearson Correlation	.091	-.076	.014	.080	-.230	-.153	.045	.129	.105	.552**	.663**	1	.775**	.747**	.321	.796**	.605**	.695**	
	Sig. (2-tailed)		.631	.888	.940	.675	.221	.419	.815	.496	.582	.002	.000		.000	.000	.084	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
ITEM13	Pearson Correlation	.163	-.021	.174	.166	.095	.210	-.018	.114	-.007	.566**	.649**	.775**	1	.923**	.332	.834**	.632**	.726**	
	Sig. (2-tailed)		.389	.912	.357	.382	.618	.265	.923	.547	.970	.001	.000	.000		.000	.073	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
ITEM14	Pearson Correlation	.047	-.079	.178	.176	.119	.177	-.069	.018	.040	.538**	.623**	.747**	.923**	1	.336	.864**	.561**	.682**	
	Sig. (2-tailed)		.805	.680	.346	.353	.532	.348	.717	.924	.832	.002	.000	.000	.000		.069	.000	.001	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
ITEM15	Pearson Correlation	.272	.228	-.090	-.110	-.213	.177	.010	.366*	.004	.357	.371*	.321	.332	.336	1	.207	.189	.477**	
	Sig. (2-tailed)		.145	.226	.636	.563	.259	.350	.960	.047	.984	.053	.044	.084	.073	.069		.272	.317	.008
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
ITEM16	Pearson Correlation	-.136	-.303	.068	.121	.086	.308	-.100	.154	.074	.601**	.711**	.799**	.834**	.864**	.207	1	.645**	.633**	
	Sig. (2-tailed)		.474	.104	.722	.523	.653	.097	.601	.416	.696	.000	.000	.000	.000	.000	.272		.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
ITEM17	Pearson Correlation	.069	-.086	.011	.124	.173	.395*	-.034	.150	.167	.496**	.336	.605**	.632**	.561**	.189	.645**	1	.575**	
	Sig. (2-tailed)		.719	.651	.955	.514	.361	.031	.860	.429	.378	.005	.070	.000	.000	.001	.317	.000		.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
TOTAL	Pearson Correlation	.378*	.369*	.286	.377*	.304	.477**	.372*	.381*	.216	.728**	.623**	.695**	.726**	.682**	.477**	.633**	.575**	1	
	Sig. (2-tailed)		.040	.045	.126	.040	.102	.008	.043	.038	.251	.000	.000	.000	.000	.000	.008	.000	.001	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.720	18

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
ITEM1	3.4000	.89443	30
ITEM2	3.4000	1.06997	30
ITEM3	2.7333	.94443	30
ITEM4	2.1333	1.19578	30
ITEM5	2.2000	1.06350	30
ITEM6	1.6667	.71116	30
ITEM7	3.3000	.91539	30
ITEM8	1.9667	1.15917	30
ITEM9	2.4667	1.04166	30
ITEM10	1.8667	.93710	30
ITEM11	1.7333	.94443	30
ITEM12	1.6667	.84418	30
ITEM13	1.3667	.61495	30
ITEM14	1.5000	.82001	30
ITEM15	2.6333	1.18855	30
ITEM16	1.5333	.68145	30
ITEM17	1.2667	.44978	30
TOTAL	36.8333	7.24490	30

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ITEM1	70.2667	200.961	.323	.711
ITEM2	70.2667	199.651	.303	.711
ITEM3	70.9333	203.030	.224	.715
ITEM4	71.5333	198.326	.303	.710
ITEM5	71.4667	201.706	.236	.714
ITEM6	72.0000	200.621	.438	.709
ITEM7	70.3667	200.930	.315	.711
ITEM8	71.7000	198.493	.310	.710
ITEM9	71.2000	204.510	.146	.719
ITEM10	71.8000	191.062	.695	.693
ITEM11	71.9333	193.789	.581	.699
ITEM12	72.0000	193.655	.663	.697
ITEM13	72.3000	197.390	.705	.702
ITEM14	72.1667	194.420	.650	.699
ITEM15	71.0333	194.930	.410	.704
ITEM16	72.1333	197.913	.604	.704
ITEM17	72.4000	202.662	.554	.711
TOTAL	36.8333	52.489	1.000	.763

HUBUNGAN ANTARA HARDINESS DENGAN STRES KERJA PADA
POLISI DI SARTRESNARKOBA POLRESTA MALANG KOTA

SKRIPSI

Oleh:

MOCHAMAD CHASAN ICHWANUDIN

NIM. 19410125

Telah disetujui oleh:

Dosen Pembimbing 1


Drs. H. Yahya, MA
NIP. 196605181991031004

Dosen Pembimbing 2


Yusuf Ratu Agung, MA
198010202015031002

Mengetahui,

Dekan Fakultas Psikologi

Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang

Dr. Rifa Hidayah, M.Si

NIP. 197611282002122001

