

**PENGARUH *SELF EFFICACY* TERHADAP STRES KERJA
PADA ANGGOTA KEPOLISIAN POLRESTA MALANG KOTA**

SKRIPSI



Oleh :

Meyriza Sativa

200401110121

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG**

2024

**PENGARUH *SELF EFFICACY* TERHADAP STRES KERJA
PADA ANGGOTA KEPOLISIAN 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 :

Meyriza Sativa

NIM. 200401110121

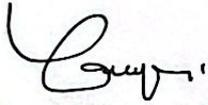
**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
2024**

LEMBAR PERSETUJUAN
PENGARUH *SELF EFFICACY* TERHADAP STRES KERJA
PADA ANGGOTA KEPOLISIAN POLRESTA MALANG KOTA
SKRIPSI

Oleh :
Meyriza Sativa
NIM. 200401110121

Telah disetujui oleh :

Dosen Pembimbing 1


Drs. H. Yahya, MA

NIP.196605181991031004

Dosen Pembimbing 2


Dr. Retno Mangestuti, M.Si

NIP. 197502202003122004

Malang, 17 Juli2024

Mengetahui,
Ketua Program Studi




Musu Ratu Agung, MA
NIP. 198010202015031002

**PENGARUH *SELF EFFICACY* TERHADAP STRES KERJA PADA
ANGGOTA KEPOLISIAN POLRESTA MALANG KOTA**

SKRIPSI

Oleh
Meyriza Sativa
NIM. 200401110121

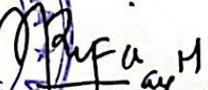
Telah diujikan dan dinyatakan LULUS oleh Dewan
Penguji Skripsi dalam Majelis Sidang Skripsi Pada
tanggal 14 Juni 2024

DEWAN PENGUJI SKRIPSI

| Dosen Pembimbing | Tanda Tangan Persetujuan | Tanggal Persetujuan |
|---|--|---------------------|
| Sekretaris Ujian Drs. H. Yahya, M.A NIP.196605181991031004 |  | 17 Juli 24 |
| Ketua Penguji Dr. Retno Mangestuti, M.Si NIP. 197502202003122004 |  | 17 Juli 24 |
| Penguji Utama Dr. Yulia Sholichatun, M.Si NIP. 197007242005012003 |  | 11-07- 2024. |

Disyahkan oleh,
Dekan,




Prof. Dr. Hj. Rifa Hidayah, M.Si
NIP. 197611282002122001

PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Meyriza Sativa

NIM : 200401110121

Fakultas : Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

Menyatakan bahwa skripsi yang saya buat dengan judul, **PENGARUH *SELF EFFICACY* TERHADAP STRESS KERJA PADA ANGGOTA KEPOLISIAN POLRESTA MALANG KOTA**, adalah benar-benar hasil karya sendiri, baik Sebagian maupun keseluruhan, kecuali dalam bentuk kutipan yang disebutkan sumbernya. Jika kemudian hari ada claim dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing dari pihak Fakultas Psikologi Universitas Islam negeri Maulana malik Ibrahim Malang.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan apabila pernyataan ini tidak benar saya bersedia mendapatkan sangsi.

Malang, Mei 2024

Penulis,



Meyriza Sativa

NIM. 200401110121

Kepada Yth.
Dekan Fakultas Psikologi
UIN Maulana Malik Ibrahim
Malang

Assalamu 'alaikum wr.wb.

Disampaikan dengan hormat, setelah melakukan bimbingan, arahan, dan koreksi terhadap naskap Skripsi berjudul :

**PENGARUH *SELF EFFICACY* TERHADAP STRES KERJA PADA
ANGGOTA KEPOLISIAN POLRESTA MALANG KOTA**

Yang ditulis oleh :

Nama : Meyriza Sativa
NIM : 200401110121
Program : S1 Psikologi

Saya berpendapat bahwa Skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang untuk diujikan dalam Sidang Ujian Skripsi.

Wassalamu 'alaikum wr. Wb.

Malang,
Dosen Pembimbing I,


Drs.H. Yalva, M.A

NIP. 196605181991031004

Kepada Yth.
Dekan Fakultas Psikologi
UIN Maulana Malik Ibrahim
Malang

Assalamu'alaikum wr.wb.

Disampaikan dengan hormat, setelah melakukan bimbingan, arahan, dan koreksi terhadap naskap Skripsi berjudul :

**PENGARUH *SELF EFFICACY* TERHADAP STRES KERJA PADA
ANGGOTA KEPOLISIAN POLRESTA MALANG KOTA**

Yang ditulis oleh :

Nama : Meyriza Sativa
NIM : 200401110121
Program : S1 Psikologi

Saya berpendapat bahwa Skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang untuk diujikan dalam Sidang Ujian Skripsi.

Wassalamu'alaikum wr. Wb.

Malang,
Dosen Pembimbing 2,



Dr. Retno Mangestuti, M.Si

NIP. 197502202003122004

HALAMAN MOTTO

“allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya. Dia mendapat (pahala) dari (kebijakan) yang dikerjakannya dan mendapat (siksa) dari (kejahatan) yang diperbuatnya.”

(Q.S. Al-Baqarah : 286)

HALAMAN PERSEMBAHAN

Dengan menyebut nama Allah yang Maha Pengasih dan Maha Penyayang.

Kupersembahkan Karya ini Kepada :

Ibuku Lusi Ekawati Hutagalung & Ayahku Syuryadi,

Adikku, Aleazuhra Caesariza,

Mamakku alm. Sri Sukati & Opungku Tigor Hutagalung.

Terimakasih atas segala kasih sayang, dukungan serta doa yang dilangitkan untuk mengiringi setiap langkahku, atas segala rela untukku dan Alea, atas didikan dan seluruh nasihat yang diberikan selama ini, juga materi lahir dan bathin yang selalu terpenuhi.

KATA PENGANTAR

Puja dan puji syukur kehadiran Allah SWT yang senantiasa melimpahkan rahmat dan karuniaNya, sehingga peneliti bisa menyelesaikan tugas akhir ini. Sholawat serta salam kepada Baginda Nabi Muhammad SAW yang senantiasa kita nantikan syafa'atnya kelak di hari akhir nanti. Penelitian dengan judul, “**Pengaruh *Self Efficacy* terhadap Stress Kerja pada Anggota Kepolisian Polresta Malang Kota**” tidak akan selesai tepat pada waktunya tanpa adanya bantuan, bimbingan, serta dorongan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, peneliti ingin mengucapkan terima kasih kepada :

1. Prof. Dr. H. M. Zainuddin, M. A, selaku Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Prof. Dr. Hj. Rifa Hidayah, M. Si, Psikolog, selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Ibu Novia Solichah, M.Psi, Selaku Dosen Wali yang Senantiasa Memberi Bimbingan dan Semangat dalam Menyelesaikan studi di Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Bapak Drs. H.Yahya,MA, dan Ibu Dr. Retno Mangestuti, M.Si selaku dosen pembimbing yang telah memberikan arahan dan masukan serta meluangkan waktu untuk kelancaran penelitian ini.
5. Segenap civitas akademika Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, terutama seluruh Dosen, terima kasih terucap untuk segala pengetahuan, wawasan, dan pengalaman yang berharga mulai dari semester awal hingga penyusunan skripsi ini.

6. Kedua orang tuaku, adikku Aleazuhra, tanteku Desy Rahmayani, serta keluarga besar bapak Tigor Hutagalung yang selalu memberikan doa dan dukungannya untuk kelancaran penelitian ini.
7. Seluruh Anggota Kepolisian Polresta Malang Kota, yang telah memberikan izin dan membantuku dalam proses pengambilan data penelitian.
8. Kepada Nahdhiyatul Jannah, sahabat terbaikku.
9. Kepada temanku semasa kuliah, Nindi, dan Reta, Nanda M, Achla, Moura, Nanda K, yang telah membantu dan memberikan semangat selama proses mengerjakan skripsi.
10. Kepada temanku di Bangka, Shafa, Biby, Pice, Awek, Konita, Imel.
11. M Ikhwan Nurhayat, yang selalu memberikan semangat, mengapresiasi pencapaianku, dan memberikan waktunya untuk mendengar ceritaku selama proses mengerjakan skripsi.

Semoga Allah SWT membalas kebaikan, semua pihak yang terlibat dalam proses penyelesaian tugas akhir ini. Akhir kata, semoga karya tulis ilmiah (skripsi) ini bermanfaat dan mampu memberikan kontribusi dalam lingkup psikologi Industri dan Organisasi, serta dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Malang, 21 Mei 2024
Peneliti,

Meyriza Sativa
200401110121

DAFTAR ISI

| | |
|--|------|
| HALAMAN JUDUL..... | i |
| HALAMAN PERSETUJUAN..... | iii |
| HALAMAN PENGESAHAN | iv |
| PERNYATAAN ORISINALITAS | v |
| MOTTO | vi |
| HALAMAN PERSEMBAHAN | vii |
| KATA PENGANTAR | viii |
| DAFTAR ISI..... | x |
| DAFTAR TABEL..... | .xii |
| DAFTAR GAMBAR | xiv |
| DAFTAR LAMPIRAN..... | xv |
| ABSTRAK | 1 |
| ABSTRACT..... | 2 |
| المخلص | 3 |
| BAB I : PENDAHULUAN..... | 4 |
| A. Latar Belakang Masalah..... | 4 |
| B. Rumusan Masalah | 12 |
| C. Tujuan Penelitian | 12 |
| D. Manfaat Penelitian | 12 |
| BAB II : KAJIAN TEORI..... | 13 |
| A. Stress Kerja | 13 |
| 1 Pengertian Stress Kerja | 13 |
| 2 Stress Kerja dalam Perspektif Psikologi | 14 |
| 3 Teori Psikologi Stress Kerja..... | 15 |
| 4 Pengukuran Stress Kerja | 18 |
| B. <i>Self Efficacy</i> | 20 |
| 1 Pengertian <i>Self Efficacy</i> | 20 |
| 2 <i>Self Efficacy</i> dalam Perspektif Psikologi..... | 21 |
| 3 Faktor-faktor yang mempengaruhi <i>Self Efficacy</i> | 22 |
| 4 Dimensi <i>Self Efficacy</i> | 23 |

| | |
|--|----|
| 5 Pengukuran <i>Self Efficacy</i> | 26 |
| C. Pengaruh <i>Self Efficacy</i> Terhadap Stress Kerja | 29 |
| D. Kerangka Berfikir..... | 33 |
| E. Hipotesis..... | 33 |
| BAB III : METODE PENELITIAN | 34 |
| A. Rancangan Penelitian | 34 |
| B. Identifikasi Variabel Penelitian..... | 34 |
| C. Definisi Operasional..... | 35 |
| D. Populasi & Sampel Penelitian..... | 35 |
| E. Teknik Pengumpulan Data..... | 36 |
| F. Validitas & Reabilitas | 38 |
| G. Teknik Analisis Data..... | 41 |
| BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN | 44 |
| A. Latar Belakang Subjek | 44 |
| B. Deskripsi Kategorisasi Data..... | 45 |
| C. Hasil Pengukuran Y | 46 |
| D. Hasil Pengukuran X | 47 |
| E. Hasil Pengukuran X dan Y ditinjau dari Jenis Kelamin Subjek | 49 |
| F. Uji Hipotesis | 57 |
| G. Pembahasan..... | 61 |
| 1. Stress kerja pada anggota kepolisian Polresta Malang Kota..... | 61 |
| 2. <i>Self efficacy</i> pada anggota kepolisian Polresta Malang Kota..... | 64 |
| 3. Pengaruh <i>Self efficacy</i> terhadap Stress kerja pada anggota kepolisian Polresta Malang Kota | 66 |
| BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN | 70 |
| A. Kesimpulan | 70 |
| B. Saran..... | 71 |
| 1. Bagi anggota Kepolisian Polresta Malang Kota | 71 |
| 2. Bagi peneliti selanjutnya | 71 |
| DAFTAR PUSTAKA | 72 |
| LAMPIRAN..... | 77 |

DAFTAR TABEL

| | |
|---|----|
| Tabel 3.1 Blueprint <i>Self Efficacy</i> | 37 |
| Tabel 3.2 Blueprint Stress Kerja | 38 |
| Tabel 3.3 Blueprint <i>Self Efficacy</i> Setelah Diuji Validitas..... | 39 |
| Tabel 3.4 Blueprint Stress Kerja Setelah Diuji Validitas | 40 |
| Tabel 3.5 Kriteria Penilaian Reliabilitas | 40 |
| Tabel 3.6 Hasil Uji Reliabilitas | 41 |
| Tabel 4.1 Jenis Kelamin Subjek Penelitian | 45 |
| Tabel 4.2 Pangkat Subjek Penelitian | 45 |
| Tabel 4.3 Uji Statistik Pengukuran Stress Kerja | 46 |
| Tabel 4.4 Hasil Kategorisasi Stress Kerja | 46 |
| Tabel 4.5 Hasil Deskripsi Aspek Stress Kerja..... | 47 |
| Tabel 4.6 Uji Statistik Pengukuran <i>Self Efficacy</i> | 48 |
| Tabel 4.7 Hasil Kategorisasi <i>Self Efficacy</i> | 48 |
| Tabel 4.8 Hasil Deskripsi Aspek <i>Self Efficacy</i> | 48 |
| Tabel 4.9 Uji Statistik Pengukuran <i>Self Efficacy</i> pada laki-laki..... | 49 |
| Tabel 4.10 Hasil Kategorisasi <i>Self Efficacy</i> pada laki-laki..... | 50 |
| Tabel 4.11 Hasil Deskripsi Aspek <i>Self Efficacy</i> pada laki-laki | 51 |
| Tabel 4.12 Uji Statistik Pengukuran Stress Kerja pada laki-laki | 51 |
| Tabel 4.13 Hasil Kategorisasi Stress Kerja pada laki-laki | 52 |
| Tabel 4.14 Hasil Deskripsi Aspek Stress Kerja pada laki-laki..... | 52 |
| Tabel 4.15 Uji Statistik Pengukuran <i>Self Efficacy</i> pada Perempuan | 53 |
| Tabel 4.16 Hasil Kategorisasi <i>Self Efficacy</i> pada Perempuan | 54 |

| | |
|--|----|
| Tabel 4.17 Hasil Deskripsi Aspek Self Efficacy pada Perempuan..... | 54 |
| Tabel 4.18 Uji Statistik Pengukuran Stress Kerja pada Perempuan..... | 55 |
| Tabel 4.19 Hasil Kategorisasi Stress Kerja pada Perempuan | 55 |
| Tabel 4.20 Hasil Deskripsi Aspek Stress Kerja pada Perempuan | 56 |
| Tabel 4.21 Hasil uji normalitas | 57 |
| Tabel 4.22 Uji Linearitas..... | 58 |
| Tabel 4.23 Uji Korelasi dan Koefisien Determinasi | 59 |
| Tabel 4.24 Uji Uji Secara Simultan (Uji F)..... | 60 |

DAFTAR GAMBAR

| | |
|-----------------------------------|----|
| Gambar 2.1 Skema Penelitian | 32 |
| gambar 2.2 Kerangka Berfikir..... | 33 |

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Surat Izin Penelitian

Lampiran 2 : Nota Dinas 1

Lampiran 3 : Nota Dinas 2

Lampiran 4 : Uji Validitas

Lampiran 5 : Uji Reliabilitas

Lampiran 6 : Uji Normalitas

Lampiran 7 : Uji Linearitas

Lampiran 8 : Uji Hipotesis

Lampiran 9 : Data Mentah

Lampiran 10 : Skala yang Disebarkan

ABSTRAK

Sativa, Meyriza, 2024. *Pengaruh Self Efficacy terhadap Stress Kerja pada Anggota Kepolisian Polresta Malang Kota*. Jurusan Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

Dosen Pembimbing : Drs. H. Yahya,MA. dan Dr. Retno Mangestuti, M.Si

Kata Kunci : *Self Efficacy*, Stress Kerja

Stres kerja merupakan kondisi yang umum dialami oleh berbagai profesi, termasuk anggota kepolisian. Tingginya tuntutan pekerjaan, risiko bahaya, serta ekspektasi publik yang tinggi seringkali menjadi sumber tekanan yang signifikan bagi para polisi. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi tingkat stres kerja pada polisi adalah *self efficacy*, yaitu keyakinan individu terhadap kemampuannya untuk menyelesaikan tugas dan menghadapi tantangan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara *self efficacy* dengan tingkat stres kerja pada anggota kepolisian di Polresta Malang Kota.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Populasi yang digunakan merupakan seluruh anggota kepolisian yang bertugas di Polresta Malang Kota sebanyak 763 anggota. Sedangkan sampel pada penelitian ini sebanyak 152 responden. Pengambilan sampel dilakukan dengan mengambil 20% dari jumlah populasi, dan pengambilan data dilakukan melalui google form. Data yang diperoleh kemudian dianalisis menggunakan teknik regresi linear sederhana untuk menentukan pengaruh *self efficacy* terhadap stres kerja.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat self-efficacy pada kategori sedang sebesar 62% dan tingkat stres kerja berada pada kategori sedang sebesar 70%. Berdasarkan hasil analisis regresi linear sederhana, ditemukan bahwa nilai signifikansi (Sig.) sebesar $0,000 < \text{probabilitas } 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Ini berarti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara self-efficacy (X) terhadap stres kerja (Y) pada anggota kepolisian Polresta Malang Kota. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan *self efficacy* dapat berperan penting dalam mengurangi tingkat stres kerja di kalangan anggota kepolisian.

ABSTRACT

Sativa, Meyriza, 2024. *The Effect of Self Efficacy on Job Stress in Members of the Malang City Police Force*. Department of Psychology, Faculty of Psychology, State Islamic University Maulana Malik Ibrahim Malang.

Supervisor: Drs. H. Yahya, MA. and Dr. Retno Mangestuti, M.Si.

Keywords: Self Efficacy, Work Stress

Job stress is a common condition experienced by many professions, including police officers. The high demands of the job, the risk of danger, and high public expectations are often a significant source of pressure for police officers. One factor that can affect the level of job stress in police is self efficacy, which is an individual's belief in his or her ability to complete tasks and face challenges. This study aims to analyze the relationship between self efficacy and work stress levels in police officers at Malang City Police Station.

This study uses quantitative research methods. The population used was all members of the police who served in Malang City Police as many as 763 members. While the sample in this study was 152 respondents. Sampling was done by taking 20% of the population, and data collection was done through google form. The data obtained were then analyzed using simple linear regression techniques to determine the effect of self-efficacy on job stress.

The results showed that the level of self-efficacy was in the moderate category at 62% and the level of work stress was in the moderate category at 70%. Based on the results of simple linear regression analysis, it was found that the significance value (Sig.) of $0.000 < 0.05$ probability, so it can be concluded that H_0 is rejected and H_a is accepted. This means that there is a significant influence between self-efficacy (X) on job stress (Y) in police officers of Malang City Police. This finding indicates that increasing self-efficacy can play an important role in reducing work stress levels among police officers.

الملخص

ساتيفا، ميريزا، 2024. تأثير الكفاءة الذاتية على الإجهاد الوظيفي لدى أفراد قوة شرطة مدينة مالانج. قسم علم النفس، كلية علم النفس، جامعة مولانا مالك إبراهيم مالانج الإسلامية الحكومية. المحاضر المشرف: د. ح. يحيى، ماجستير والدكتورة ريتنو مانجستوتي، ماجستير.

الكلمات المفتاحية: الكفاءة الذاتية، ضغوط العمل

الإجهاد الوظيفي هو حالة شائعة يعاني منها العديد من المهن، بما في ذلك ضباط الشرطة. وغالباً ما تكون المتطلبات العالية للوظيفة، ومخاطر الخطر، والتوقعات العامة العالية مصدراً كبيراً للضغط على ضباط الشرطة. أحد العوامل التي يمكن أن تؤثر على مستوى الضغط الوظيفي لدى أفراد الشرطة هو الكفاءة الذاتية، وهي إيمان الفرد بقدرته على إنجاز المهام ومواجهة التحديات. تهدف هذه الدراسة إلى تحليل العلاقة بين الكفاءة الذاتية ومستويات ضغوط العمل لدى ضباط الشرطة في مركز شرطة مدينة مالانج.

تستخدم هذه الدراسة أساليب البحث الكمي. وكان مجتمع الدراسة المستخدم هو جميع أفراد الشرطة الذين خدموا في شرطة مدينة مالانج والبالغ عددهم 763 فرداً. بينما كانت العينة في هذه الدراسة 152 مبحوثاً تم أخذ عينات بأخذ 20% من السكان، وتم جمع البيانات من خلال استمارة جوجل. ثم تم تحليل البيانات التي تم الحصول عليها باستخدام تقنيات الانحدار الخطي البسيط لتحديد تأثير الكفاءة الذاتية على الإجهاد الوظيفي.

أظهرت النتائج أن مستوى الكفاءة الذاتية كان في الفئة المعتدلة بنسبة 62% ومستوى ضغوط العمل في الفئة المعتدلة بنسبة 70%. واستناداً إلى نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط، تبين أن قيمة الدلالة احتمالية، لذا يمكن استنتاج أن (هو) مرفوضة و(ها) مقبولة. وهذا يعني أن $0.05 < 0.000$ (Sig.) لدى ضباط الشرطة في شرطة (Y) على الإجهاد الوظيفي (X) هناك تأثيراً كبيراً بين الكفاءة الذاتية مدينة مالانج. تشير هذه النتيجة إلى أن زيادة الكفاءة الذاتية يمكن أن تلعب دوراً مهماً في الحد من مستويات ضغوط العمل بين ضباط الشرطة.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kepolisian merupakan lembaga yang paling bertanggung jawab untuk menjaga ketertiban dan kedamaian negara dengan menegakkan hukum dan mengurangi jumlah kejahatan (Lambert, 2018 : 2). Peran dan fungsi Anggota Kepolisian Republik Indonesia yang tercantum dalam Undang-undang No.2 tahun 2002 adalah mengayomi dan membimbing masyarakat serta sebagai pelindung dan penegak hukum negara untuk 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 baik dari polisi dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan undang-undang dan hukum yang berlaku. (UU RI. NO. 2 Tahun 2002 Kepolisian Negara Republik Indonesia).

Polresta Malang Kota merupakan sebuah instansi Kepolisian di Kota Malang, sebuah kota yang terletak di Provinsi Jawa Timur, Indonesia. Dalam tugas sehari-harinya, Anggota kepolisian Polresta Malang Kota juga menghadapi beragam tantangan, termasuk penanganan kejahatan, penyelidikan, patroli, pengelolaan situasi darurat, berkas, dan pelayanan masyarakat.

Anggota Kepolisian di Polresta Malang Kota terbagi ke dalam beberapa divisi dengan tugas dan tanggung jawab yang beragam. Setiap divisi memiliki peran dan beban kerja yang berbeda, sesuai dengan fokus dan tujuan spesifik dari masing-masing divisi. Misalnya, Satuan Lalu Lintas (SATLANTAS) tugas utama adalah menjalankan tugas-tugas seperti mengatur, mengawasi, dan melindungi kelancaran dan keselamatan lalu lintas, serta memberikan layanan dalam hal registrasi dan identifikasi kendaraan bermotor dan pengemudi, dan juga menjalankan tugas penegakan hukum terkait lalu lintas, sementara Satuan Reserse Kriminal (SAT RESKRIM) tanggung jawabnya melibatkan pelaksanaan tindakan penyelidikan, penyidikan, serta pengawasan proses penyidikan terkait tindak pidana. Ini mencakup fungsi identifikasi dan penggunaan laboratorium forensik di lapangan, serta pembinaan, koordinasi, dan pengawasan penyidik yang merupakan pegawai negeri sipil, sementara Seksi Hukum (SIHUKUM) berfokus pada pemberian

pelayanan bantuan hukum, memberikan nasihat dan panduan hukum, penyuluhan hukum, serta partisipasi dalam proses pembinaan dan perluasan kerangka hukum.

peneliti memperoleh hasil wawancara seperti :

“dulu saya saat di bagian intel, rasanya bebas karena tidak menggunakan seragam, tapi setiap saat harus siap. Saya juga pastinya punya permasalahan pribadi yang mau gak mau harus dikesampingkan saat ada tugas tambahan. Kalau di bagian sdm sekarang, saya kerja dari jam 9 sampai jam 4, jam nya jelas tapi kerjanya ngurusin data setiap hari.” (wawancara dengan subjek F, 20 oktober 2023)

Dalam wawancara dengan subjek penelitian, Perpindahan dari bagian intel ke SDM memunculkan perbandingan yang menarik terkait dengan tugas dan beban kerja. Menurut subjek, saat bekerja di bagian intel, mereka merasakan kebebasan tanpa harus mengenakan seragam, namun harus selalu siap setiap saat. Hal ini juga mengharuskan mereka untuk mengesampingkan permasalahan pribadi ketika ada tugas tambahan yang mendesak. Pada sisi lain, di bagian SDM saat ini, subjek menjelaskan jadwal kerja yang lebih terstruktur, tetapi tugas yang mengharuskan mereka untuk mengurus data setiap hari menjadi fokus utama.

Tugas dan kewajiban polisi meliputi tiga pilar utama. Pertama, bertanggung jawab dalam memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, memastikan lingkungan aman bagi warga. Kedua, polisi harus menegakkan hukum dengan melakukan penyelidikan dan penyidikan perkara, serta membawa kasus-kasus hukum ke pengadilan melalui Jaksa Penuntut Umum. Dan ketiga, polisi diamanatkan memberikan perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat, sambil tetap menjaga moralitas dan menghormati Hak Asasi Manusia dalam menjalankan tugasnya. (Anshar & Setiyono, 2020)

Berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik tahun 2022, populasi penduduk Malang kota mencapai 846.126 jiwa. Namun, jumlah anggota kepolisian yang saat ini bertugas di Polresta Malang kota yang berjumlah 763 personel tidak sebanding dengan jumlah penduduk yang ada. Kondisi ini mengakibatkan sulitnya anggota polisi memenuhi setiap permintaan masyarakat secara optimal dan efisien. Ketidakseimbangan ini berimbas pada pelayanan keamanan dan penegakan hukum

di Malang kota. Anggota kepolisian, dengan jumlah yang terbatas, berupaya semaksimal mungkin untuk mengatasi berbagai tugas dan permintaan dari masyarakat. Namun, keterbatasan jumlah personel mengakibatkan mereka harus memprioritaskan tugas-tugas tertentu dan tidak selalu dapat merespons dengan cepat terhadap setiap kejadian atau laporan yang masuk. Hal ini menciptakan situasi di mana tugas-tugas rutin dan tugas tambahan terakumulasi, mengakibatkan penumpukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi tingkat stres kerja anggota kepolisian.

Anggota kepolisian sering dihadapkan pada berbagai situasi internal yang berpotensi menciptakan stress kerja (Andersen, 2015). Stress tinggi disebabkan oleh lamanya jam kerja, kompleksitas struktur kepemimpinan yang harus diikuti, dan kekhawatiran terkait keselamatan dalam menjalankan profesionalisme. (Gul & Delice, 2011). Anggota kepolisian di Polresta Malang kota menghadapi tantangan besar dalam mengelola stres kerja karena kewajiban untuk selalu siap siaga melayani dan melindungi masyarakat. Anggota Kepolisian mengabdikan seluruh hidup mereka untuk menjaga keamanan negara.

Adapun faktor-faktor pemicu adanya stress kerja diantaranya yaitu faktor lingkungan. Keadaan lingkungan organisasi yang mengalami perubahan yang tidak pasti dapat menimbulkan stres seperti perilaku atasan, kebersamaan, dan keamanan serta keselamatan dalam pekerjaan yang kurang (Robbins, 1998). Individu yang bekerja dengan *deadline* kerja yang tidak realistis, ambisi yang berlebihan, target kerja serta konflik yang tidak selesai merupakan salah satu stimulus stres (Sonta, 2016).

Faktor lain yaitu faktor organisasional, meliputi tuntutan pekerjaan ataupun tugas yang berlebihan (Robbins, 1998). Beban kerja yang berlebihan berhubungan dengan kesejahteraan psikologis yang buruk seperti depresi, *distress*, kelelahan, dan *burnout* dan tingkat kesehatan fisik yang lebih rendah (Bowling, 2015). Selain itu pangkat atau kedudukan seseorang dalam organisasi menjadi salah satu faktor stres karena semakin orang tersebut memiliki kedudukan yang tidak penting, maka hal itu menjadi pendukung munculnya stres (Monnot & Beehr, 2014)

Adapun faktor Individual mencakup kehidupan pribadi individu, seperti masalah dalam keluarga, ekonomi dan karakteristik kepribadian individu itu sendiri (Robbins, 1998). Selain itu, Tidak adanya kepercayaan terhadap rekan kerja menjadi stimulus stress karena memendam masalah pribadinya sendiri (Sonta, 2016).

Hasil riset Mabes POLRI yang menyebutkan 80% anggota anggota kepolisian reserse kriminal (Reskrim) dan polisi lalu lintas (Polantas), mengalami stres kerja (Pranomo, 2018). Hal tersebut sejalan dengan penelitian (B.S Huwae, 2020), yang berjudul “Pengaruh Stres Terhadap Kinerja Anggota Polri Di Polres Pulau Buru” yang menunjukkan bahwa tingkat stres paling tinggi terjadi pada kategori sering mengalami stres, dengan proporsi sebesar 54,1%. Hal ini mengindikasikan bahwa lebih dari setengah dari anggota kepolisian yang terlibat dalam penelitian tersebut mengalami tingkat stres yang signifikan. Stres kerja muncul ketika seseorang menghadapi tantangan dan kendala dalam pekerjaannya, mengalami tekanan dari pekerjaan, kegelisahan, rasa frustrasi, serta kekhawatiran terkait tugas-tugas yang harus diselesaikan. Hal ini mencakup situasi di mana individu merasa sulit untuk menangani tuntutan pekerjaan dan menghadapi tingkat stres yang tinggi (Sagar, 2015).

Polisi memiliki sensitivitas tinggi terhadap berbagai penyebab stres yang dapat digolongkan sebagai berikut: pertama, faktor eksternal yang meliputi keputusan pengadilan yang merugikan secara pribadi, kurangnya dukungan masyarakat terhadap polisi, dan potensi kekerasan dari warga saat menghadapi tugas rutin seperti penanganan lalu lintas. Kedua, faktor internal seperti gaji yang rendah atau tidak sebanding dengan tingkat pekerjaan yang semakin meningkat, peluang karir yang terbatas, kurangnya pengembangan profesional, dan kekurangan dukungan administratif yang memadai (Eisenberg, 1975). menjadi seorang polisi membuat seseorang sangat rentan terhadap stres kerja. Meskipun tidak semua anggota kepolisian mengalami stres kerja, sebagian dari mereka pasti pernah merasakan kelelahan saat menjalankan tugas-tugas penting sebagai penegak hukum dan pelayan masyarakat.

Hasil wawancara peneliti bersama Kepala Bagian SDM Polresta Malang Kota yang menyatakan :

“ memang kalau stress terhadap pekerjaan selalu ada mbak, tapi kembali lagi ke orangnya. Kalau orangnya menyikapi dengan baik pasti ya gak stress stress banget kan, tapi kalau orangnya terus mikirin pekerjaannya tanpa diselesaikan ya jelas makin stress” (wawancara dengan subjek M, 2 november 2023)

Berdasarkan hasil wawancara diatas dapat diambil kesimpulan bahwa salah satu penyebab stress kerja adalah individu itu sendiri. Maka, tingkat stres yang dialami oleh tiap anggota kepolisian berbeda-beda, bahkan beberapa polisi tidak mengalaminya sama sekali. Setiap individu akan berbeda dalam merespon stress kerja yang dialami. Tingkat stres kerja yang tinggi akan berdampak buruk pada kinerja mereka, sedangkan tingkat stres kerja yang rendah dapat membantu mereka bekerja lebih baik. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dewi, stres kerja yang tinggi dapat menurunkan kinerja dari seseorang, sebaliknya dengan stres kerja yang rendah dapat meningkatkan kinerja seseorang (Dewi dkk, 2018).

Salah satu aspek kepribadian yang berperan penting dalam pembahasan tentang stress kerja seseorang adalah *self efficacy*. *Self efficacy* adalah unsur penting dalam pembawaan diri, karena merupakan pondasi dasar dalam setiap diri yaitu berkaitan dengan derajat kesulitan tugas ketika individu merasa mampu untuk melakukannya. Pada The European Business Chamber of Commerce in Indonesia, karyawan memiliki kemampuan yang baik dalam mengatasi kesulitan dalam pekerjaannya, terlihat semua pekerjaan yang diberikan dapat dilaksanakan dan diselesaikan dengan baik. Setiap karyawan memiliki keyakinan yang kuat akan kemampuannya dalam mengatasi kesulitan pekerjaannya (Wulandari, 2017).

Menurut Albert Bandura, seperti yang dikutip oleh (Sukma, 2018), *self efficacy* adalah keyakinan yang kuat atas kemampuan diri sendiri dalam menangani tugas-tugas yang dihadapi. Anggota Kepolisian yang mengalami stres kerja cenderung kurang memiliki keyakinan kuat terhadap kemampuan diri mereka. Anggota Kepolisian yang mengalami stres kerja seringkali menghadapi tantangan dalam mempertahankan keyakinan kuat terhadap kemampuan diri mereka. Stres yang muncul dari tugas-tugas yang kompleks, tekanan kerja, tuntutan sosial, dan

eksposur terhadap situasi berisiko tinggi dapat secara negatif mempengaruhi persepsi mereka terhadap kemampuan diri.

Lazarus dan Folkman dalam (Zajacova, 2005) menjelaskan *self efficacy* dan stres adalah kedua konsep yang saling terkait erat. Konsep *self efficacy*, sebagai keyakinan pribadi terhadap kemampuan diri, memiliki peran penting dalam menilai tuntutan yang berasal dari lingkungan sekitar. Tuntutan eksternal akan dinilai sebagai ancaman atau tantangan, dan individu dengan tingkat *self efficacy* yang tinggi lebih mungkin untuk memandangnya sebagai sebuah tantangan (Zajacova, 2005). Menurut (Bandura, 1999), *self efficacy* adalah keyakinan seorang dalam kemampuannya untuk mengendalikan dan berfungsi dengan baik dalam dirinya sendiri dan dalam situasi di lingkungannya. Apabila keyakinan diri seorang anggota kepolisian rendah, hal ini akan menyebabkan mereka kesulitan dalam mengambil sikap, termasuk dalam pengambilan keputusan dan pelaksanaan tugasnya dengan baik. Kondisi ini muncul karena anggota kepolisian tersebut tidak yakin akan kemampuannya untuk menyelesaikan tugas dengan baik. Akibatnya, kondisi stres kerja dapat muncul akibat ketidakyakinan tersebut.

Self efficacy membuat perbedaan pada bagaimana orang berpikir, merasa dan bertindak. Oleh karena itu individu yang memiliki *self efficacy* yang rendah dari segi perasaan akan cenderung mudah depresi, cemas dan tidak berdaya. Sedangkan dari segi pemikiran, apabila individu mempunyai *self efficacy* yang tinggi maka hal itu akan mempermudah pengambilan keputusan dan prestasi. Sehingga dengan *self efficacy* yang tinggi maka individu tidak mudah terkena stress (Schwarzer dalam Wulandari, Desi, 2017).

Seseorang dengan *self efficacy* yang rendah cenderung cepat menyerah dalam menjalankan tugasnya. Mereka tidak akan berusaha keras untuk mengatasi rintangan yang dihadapi karena meyakini bahwa usaha yang mereka lakukan tidak akan memberikan dampak positif apa pun. Hal ini sejalan dengan pandangan Schultz (Prestiana dkk, 2012), yang menyatakan bahwa individu dengan *self efficacy* yang rendah akan merasa tidak berdaya dan tidak mampu mengontrol situasi dalam kehidupannya. Dalam konteks sikap-sikap ini, individu akan menganggap pekerjaan sebagai ancaman dan pemicu stres dalam hidup mereka.

Self efficacy seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor utama. Pengalaman sebelumnya dalam peran kunci penegakan hukum atau pencapaian tujuan tertentu memiliki dampak signifikan terhadap tingkat *self efficacy*, di mana keberhasilan dalam tugas-tugas sebelumnya dapat meningkatkan *self efficacy*, sedangkan kegagalan sebelumnya dapat menurunkan tingkat *self efficacy*. Selain itu, observasi terhadap model sosial, seperti rekan-rekan sesama polisi yang berhasil atau gagal, juga mempengaruhi *self efficacy*. Dukungan dan pujian dari rekan-rekan atau atasan di lingkungan kepolisian dapat membentuk persepsi positif terhadap kemampuan diri dan meningkatkan *self efficacy*. Faktor kondisi fisik dan emosional juga turut berperan; keadaan fisik dan emosional yang baik dapat memperkuat keyakinan diri seseorang dalam menjalankan tugas polisi. Kondisi lingkungan yang mendukung, seperti adanya sumber daya yang memadai dan kesempatan untuk belajar dan berkembang dalam bidang penegakan hukum, juga dapat mempengaruhi tingkat *self efficacy* anggota polisi. Semua faktor ini saling berhubungan dan membentuk landasan psikologis yang mempengaruhi kinerja dan penerapan tugas serta tanggung jawab kepolisian. (Sabilla, 2017)

Menurut Bandura dalam (Muthi Afifah, 2021), Konsep *self efficacy* memiliki tiga aspek utama, yaitu tingkat, umum, dan kekuatan. Tingkat merujuk pada pandangan individu terhadap kemampuannya dalam melakukan tindakan tertentu, yang dinilai berdasarkan tingkat kesulitan tugas. Individu menilai sejauh mana kemampuannya beroperasi dalam berbagai aktivitas atau tugas. Umum mencakup variasi aktivitas yang mengharuskan individu memiliki keyakinan terhadap kemampuannya dalam melaksanakan tugas atau aktivitas tersebut. Artinya, individu perlu yakin apakah mereka mampu menjalankan tugas-tugas tersebut atau tidak. Sementara itu, kekuatan merujuk pada seberapa kuat keyakinan individu tersebut. Orang dengan keyakinan yang kuat akan tetap gigih dan berusaha meskipun menghadapi banyak kesulitan dan hambatan. Dimensi ini terkait erat dengan dimensi tingkat, di mana semakin tinggi tingkat kesulitan tugas, semakin lemah keyakinan yang dirasakan untuk menyelesaikannya.

Penelitian Miqdad Arats Kusnadi (2014) dari Jurnal Ilmiah Mahasiswa Universitas Surabaya Vol.3 No.1, dengan judul “Hubungan Antara Beban Kerja

Dan *Self efficacy* Dengan Stres Kerja Pada Dosen Universitas X” menunjukkan hasil Terdapat hubungan antara beban kerja dan *self efficacy* dengan stress kerja pada dosen dimana masing-masing faktor penyebab mempunyai arah korelasi yang positif dan negatif. Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat dua faktor yang menyebabkan timbulnya stress kerja yaitu faktor eksternal dan faktor internal, Kemudian penelitian Pinky Anggraeni Nirmala, Dudung Abdurrahman dengan judul “Pengaruh *Self efficacy* Terhadap Stres Kerja dengan Dukungan Sosial Sebagai Variabel Moderating” menunjukkan hasil bahwa terdapat hubungan negatif signifikan antara *self efficacy* dengan stress kerja perawat Rumah Sakit Umum (RSU) Pindad Bandung.

Penelitian ini memberikan kontribusi yang signifikan dengan menyoroti aspek kebaruan dalam studi mengenai pengaruh *self efficacy* terhadap stress kerja pada anggota kepolisian, khususnya di Polresta Malang Kota. Berbeda dengan penelitian terdahulu yang umumnya berfokus pada populasi pekerja di sektor swasta atau instansi lain, studi ini secara spesifik mengkaji dinamika psikologis di lingkungan kepolisian, yang memiliki karakteristik pekerjaan dan tekanan kerja yang unik. Selain itu, penelitian ini memperkaya literatur dengan mengangkat konteks lokal yang jarang dieksplorasi, yaitu kepolisian di Indonesia, sehingga memberikan perspektif baru yang relevan untuk pengembangan kebijakan dan intervensi di bidang manajemen sumber daya manusia. Metode kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini juga memberikan keunggulan dalam pengumpulan dan analisis data empiris, yang memungkinkan pengembangan model teoretis yang dapat menjadi acuan bagi penelitian selanjutnya. Dengan demikian, temuan dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi praktis dan teoretis dalam upaya meningkatkan kesejahteraan psikologis anggota kepolisian melalui penguatan *self-efficacy*.

Berdasarkan latar belakang dan permasalahan diatas, peneliti memutuskan untuk meneliti “pengaruh *self efficacy* terhadap stress kerja anggota kepolisian yang bertugas di Polresta Malang kota”. Fokus penelitian ini adalah pengaruh *self efficacy* terhadap stress kerja anggota kepolisian di Polresta Malang Kota. Penelitian ini bertujuan untuk memberikan wawasan khusus dan relevan tentang cara

meningkatkan kesejahteraan psikologis anggota kepolisian di Polresta Malang Kota.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana tingkat stress kerja pada Anggota kepolisian Polresta Malang kota?
2. Bagaimana tingkat *self efficacy* pada Anggota kepolisian Polresta Malang kota?
3. Bagaimana pengaruh *self efficacy* terhadap Stres Kerja pada anggota kepolisian Polresta Malang kota?

C. Tujuan Penelitian

1. Mengetahui tingkat stress kerja pada Anggota kepolisian Polresta Malang kota
2. Mengetahui tingkat *self efficacy* pada Anggota kepolisian Polresta Malang kota
3. Mengetahui pengaruh *self efficacy* terhadap Stres Kerja pada anggota kepolisian Polresta Malang kota

D. Manfaat Penelitian

1. Secara Teoritis

penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan ilmu psikologi, khususnya dalam bidang ilmu psikologi industri dan organisasi yang berkaitan dengan stress kerja dan *self efficacy* pekerja di perusahaan atau industri.

2. Secara Praktis

penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan pemahaman anggota kepolisian, khususnya anggota kepolisian di Polresta Malang Kota tentang stress kerja sebagai cara untuk mengevaluasi situasi dan kondisi yang sulit di Polresta Malang Kota.

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Stress Kerja

1. Pengertian Stress Kerja

Stres, yang berasal dari kata Latin "stringere" yang merujuk pada keadaan ketegangan dan tekanan. Stres adalah salah satu jenis rasa sakit psikologis. Sedikit stress dapat membantu meningkatkan motivasi dan meningkatkan reaksi terhadap lingkungan. Berikut adalah definisi stress kerja yang disampaikan oleh beberapa tokoh :

- a) Stres kerja adalah kondisi yang timbul dari penilaian subjektif seseorang terhadap hubungan antara diri mereka sendiri dan lingkungan kerja, yang dapat menimbulkan tekanan serta mengancam secara psikologis, fisiologis, dan sikap. (Wijono, 2010)
- b) Robbins menyatakan bahwa stres kerja adalah keadaan ketegangan yang terkait dengan peluang, hambatan, atau tuntutan tertentu (S. P. Robbins, 2002).
- c) Beehr dan Newman menyatakan bahwa stres kerja adalah hasil dari hubungan antara individu dan pekerjaan yang mereka lakukan (Wijono, 2010).
- d) Kahn dan Quin menjelaskan bahwa stres kerja adalah akibat dari faktor-faktor negatif di lingkungan kerja, seperti konflik peran, ketidakjelasan peran, dan beban kerja yang terlalu besar (Wijono, 2010)
- e) Karasek berpendapat bahwa stres kerja muncul akibat dari interaksi antara tingginya tuntutan psikologis dalam pekerjaan, rendahnya kendali atas pekerjaan tersebut, dan kurangnya dukungan sosial di lingkungan kerja (Karasek 1990 dalam Himmawan dkk 2021).

Dari kelima pendapat diatas dapat diambil kesimpulan bahwa stres kerja adalah reaksi kompleks terhadap tekanan dan tuntutan di lingkungan kerja, yang melibatkan faktor-faktor fisik, psikologis, dan sosial.

2. Stress Kerja dalam Perspektif Psikologi

Dalam psikologi, stres adalah konsep yang diperkenalkan oleh Cannon sebagai "respon bertarung atau melarikan diri," yang menggambarkan stres sebagai tanggapan terhadap situasi tertentu. (Barlett dalam Gaol, 2016) Cannon menyampaikan bahwa stres adalah gangguan terhadap keseimbangan homeostasis yang dapat mengubah keseimbangan fisiologis, yang dapat dipicu oleh dorongan fisik atau psikologis. Namun, seiring perkembangan ilmu pengetahuan tentang stres, muncul beberapa teori lain mengenai stres, seperti Person-Environment Fit, Conservation of Resources Theory, dan The Job Demands-Control-Support Model of Work Design. (Dewe, P. J., O'Driscoll, M. P., & Cooper, 2012)

Meskipun begitu, teori stres dapat dikelompokkan menjadi tiga pendekatan utama, yaitu (1) model stres stimulus (stimulus), (2) model stres respons (tanggapan), dan (3) model stres transaksional (transaksional). (Bartlett, 1998; Lyon, 2012, dalam Gaol, 2016)

(a) Model stres stimulus

Model stres stimulus merujuk pada konsep stres sebagai suatu kondisi yang dipicu oleh faktor-faktor eksternal atau rangsangan yang menekan individu tanpa melalui proses penilaian individu. Dalam konteks ini, stres lebih berfokus pada sumber stres itu sendiri, yang sering disebut sebagai "stressor." Stressor bisa terbagi menjadi tiga jenis, yaitu peristiwa kehidupan (life events), tekanan kronis (chronic strain), dan gangguan sehari-hari (daily hassles).

(b) Model stres respons

Model stres respons dikemukakan oleh Seyle, seorang ahli yang dikenal karena teori yang luas tentang stres yang berkaitan dengan kesehatan dan fisik. Awalnya, Seyle menggunakan istilah stres untuk merujuk pada tekanan eksternal yang memengaruhi individu. Namun, beberapa tahun kemudian, ia mengubah definisi stres menjadi respons individu terhadap rangsangan yang diberikan. Seyle menekankan bahwa stres adalah respons tubuh terhadap faktor pemicu stres yang

memengaruhi individu, dan ia menciptakan Model General Adaptation Syndrome yang mencakup tiga tahap respon stres, yaitu alarm, resistensi, dan kelelahan.

(c) Model stres transaksional

Model stres transaksional berfokus pada respon emosional dan proses kognitif yang berkaitan dengan hubungan individu dengan lingkungannya. Dalam konteks ini, penekanan lebih diberikan pada penilaian individu terhadap faktor pemicu stres dan bagaimana hal tersebut mempengaruhi respons individu.

3. Teori Psikologi Stress Kerja

Menurut Karasek (1979) Stres kerja mengacu pada interaksi yang timbul antara kebutuhan psikologis seseorang pada suatu pekerjaan dan harapan atasannya terhadap pekerjaan tersebut, dimana kebutuhan psikologis supervisor pada suatu pekerjaan dipenuhi oleh kebutuhan psikologis pada pekerjaan lain.

1) Aspek-aspek Stress Kerja

Karasek mengemukakan bahwa ada tiga elemen yang dapat membentuk stres kerja (Karasek Robert A. J, 1979), yakni:

(a) Tuntutan

Tuntutan merujuk pada faktor-faktor yang dapat menyebabkan kelelahan psikologis. Contoh tuntutan pekerjaan mencakup sejumlah aspek yang dapat memberikan kontribusi terhadap kelelahan mental dan emosional seorang karyawan (Alves, 2004). Salah satunya adalah lamanya jam kerja. Bekerja terlalu lama atau dilibatkan dalam jam kerja yang panjang dapat menyebabkan kelelahan fisik dan mental. Beban kerja yang tinggi juga merupakan faktor tuntutan yang signifikan, di mana individu dihadapkan pada jumlah tugas yang melebihi kapasitas untuk mengelolanya dengan efektif.

Terbatasnya waktu yang diberikan untuk menyelesaikan tugas merupakan tuntutan lainnya. Batasan waktu yang ketat dapat menciptakan tekanan tambahan, memaksa individu untuk bekerja

dengan cepat dan efisien, yang pada gilirannya dapat meningkatkan tingkat stres.

Selain itu, konflik antara tuntutan pekerjaan yang berbeda juga dapat menjadi sumber tekanan. Karyawan mungkin mengalami konflik dalam menyeimbangkan berbagai tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada mereka, seperti memprioritaskan proyek, memenuhi tenggat waktu, dan menjaga kualitas kerja

(b) Kontrol

Kontrol mengacu pada tingkat kendali yang dimiliki individu terhadap pekerjaan dan kemampuan dalam mengambil keputusan terkait pekerjaan tersebut. Kontrol merujuk pada tingkat kewenangan dan kemampuan seorang individu dalam mengendalikan aspek-aspek tertentu dari pekerjaannya serta kemampuannya dalam membuat keputusan terkait tugas-tugas yang dihadapi (Alves, 2004).

Kontrol yang tinggi menunjukkan bahwa seseorang memiliki kebebasan dan kekuatan untuk mengatur pekerjaan, mengambil inisiatif, dan membuat keputusan tentang pekerjaan. Kontrol yang tinggi juga memungkinkan individu untuk menerapkan ide-ide inovatif dan cara-cara baru untuk menyelesaikan tugas sehari-hari mereka.

Selain itu, kontrol juga menciptakan rasa tanggung jawab individu terhadap pekerjaan, meningkatkan motivasi, dan memberikan perasaan pencapaian yang lebih besar ketika individu berhasil mencapai hasil yang diinginkan. Karyawan yang merasa memiliki kendali yang cukup dalam pekerjaan mereka juga cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi.

(c) Dukungan Sosial

Dukungan di lingkungan kerja mencerminkan dinamika hubungan antara individu dengan rekan kerja dan atasan. Dukungan tidak hanya terbatas pada aspek interpersonal, tetapi juga tercermin dalam interaksi sehari-hari di tempat kerja. Interaksi tersebut melibatkan berbagai bentuk dukungan, termasuk namun tidak terbatas pada dukungan

emosional, dukungan informasional, dan dukungan instrumen (Alves, 2004).

Dukungan interpersonal di antara rekan kerja menciptakan atmosfer kerja yang positif dan kooperatif. Hal ini dapat dilihat dalam kolaborasi, pertukaran ide, serta saling membantu dalam menyelesaikan tugas-tugas kerja. Seiring dengan itu, dukungan dari atasan membentuk dasar yang kuat untuk pengembangan karir dan motivasi karyawan.

Melalui interaksi yang positif, dukungan di lingkungan kerja dapat memperkuat hubungan antar-individu, meningkatkan kesejahteraan psikologis, dan menciptakan atmosfer yang mendukung produktivitas dan inovasi.

Dengan demikian, aspek-aspek stres kerja dapat diidentifikasi sebagai tuntutan, kontrol, dan dukungan.

2) Faktor Stress Kerja

Robbins mengidentifikasi tiga kategori penyebab stres kerja yang dapat memengaruhi individu (Robbins, 1996: 224), yaitu:

a) Faktor Organisasi

Faktor organisasi mencakup tekanan dari atasan untuk menyelesaikan tugas dalam batas waktu tertentu, beban kerja yang berlebihan, dan hubungan yang kurang harmonis dengan rekan kerja. Ini dapat dikelompokkan ke dalam beberapa kategori seperti tuntutan tugas, tuntutan peran hubungan, tuntutan individu, dan struktur organisasi.

b) Faktor Lingkungan

Dalam kategori faktor lingkungan terdapat elemen-elemen tambahan yang memengaruhi stres, termasuk situasi yang tidak pasti di lingkungan kerja, ketidakpastian politik, perkembangan teknologi yang terus berlanjut, dan ancaman terorisme yang mengganggu lingkungan kerja.

c) Faktor Individu

Dalam kategori faktor individu, terdapat faktor-faktor yang berkaitan dengan kehidupan pribadi individu, yaitu :

- 1) Faktor Keluarga: seperti konflik yang persisten atau ketidakharmonisan, dapat membawa tekanan psikologis yang berimbas pada pekerjaan. Ini karena masalah keluarga seringkali sulit dipisahkan dari lingkungan kerja, dan stres di rumah dapat menciptakan gangguan yang signifikan dalam kinerja di tempat kerja.
- 2) Faktor Ekonomi: Masalah finansial pribadi, seperti utang berlebihan atau kurangnya pengelolaan keuangan yang baik, dapat menciptakan tekanan finansial yang mengganggu kesejahteraan individu. Stres finansial ini bisa merembet ke pekerjaan, memengaruhi produktivitas dan konsentrasi.
- 3) Karakteristik Kepribadian: Kepribadian individu memainkan peran kunci dalam tingkat stres yang dialami seseorang di lingkungan kerja. Orang dengan tingkat toleransi yang rendah terhadap tekanan mungkin lebih rentan terhadap stres pekerjaan, sementara individu dengan kemampuan adaptasi yang kuat dan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi yang seimbang cenderung lebih tahan terhadap stres. Selain itu, sifat-sifat seperti neurotisisme, kepercayaan diri, dan resiliensi juga berkontribusi pada sejauh mana stres dapat memengaruhi kesejahteraan individu di tempat kerja.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang memengaruhi stres kerja mencakup faktor organisasi, faktor lingkungan, dan faktor individu.

4. Pengukuran Stress Kerja

Untuk mengukur stres kerja dalam penelitian ini, peneliti memanfaatkan alat pengukuran yang telah dikembangkan oleh Alves (Alves dkk, 2004) Skala

stres kerja ini didasarkan pada dimensi-dimensi stres kerja yang terkemuka dalam teori Karasek dan Theorell (Alves dkk, 2004), yang mencakup elemen-elemen berikut:

(a) Tuntutan (demand):

Tekanan psikologis mencakup tekanan-tekanan yang berdampak pada aspek psikologis individu dalam menjalankan tugas pekerjaan mereka. Misalnya, batasan waktu yang ketat dapat menciptakan tekanan psikologis karena individu harus menyelesaikan tugas dalam jangka waktu yang singkat. Beban tugas yang tinggi atau kompleksitas tugas yang sulit juga dapat menimbulkan tekanan ini. Selain itu, konflik antara tuntutan yang mungkin bertentangan, seperti tuntutan dari atasan yang berbeda, juga dapat menciptakan tekanan tambahan karena individu harus menghadapi situasi yang sulit diprediksi.

(b) Kontrol (control):

Pengendalian dan Keputusan pekerjaan Dalam dimensi kontrol, individu harus merasa memiliki kemampuan untuk mengendalikan dan mengambil keputusan yang memengaruhi tugas pekerjaan mereka. Kemampuan ini mencakup sejauh mana individu dapat berinisiatif dalam mengendalikan aspek-aspek pekerjaan mereka, seperti cara mereka menjalankan tugas atau merencanakan pekerjaan mereka. Kemampuan untuk mengambil keputusan terkait pekerjaan juga mencakup sejauh mana individu diberi kepercayaan dan kewenangan untuk membuat keputusan yang memengaruhi pelaksanaan tugas mereka.

(c) Dukungan (support):

Hubungan pekerja dengan rekan kerja dan atasan dalam dimensi dukungan, hubungan antara individu, rekan kerja, dan atasan memainkan peran penting dalam mengurangi stres kerja. Hubungan yang positif dan mendukung mencakup aspek-aspek

seperti kerjasama yang baik antar tim, komunikasi yang efektif, saling memberikan dukungan timbal balik, dan rasa memiliki tim yang kuat. Hubungan positif ini menciptakan perasaan kenyamanan dan kepercayaan dalam lingkungan kerja, yang pada gilirannya dapat membantu mengurangi tingkat stres kerja individu.

B. *Self Efficacy*

1. Pengertian *Self Efficacy*

Menurut KBBI (Kamus Besar Bahasa Indonesia), *Self efficacy* merujuk pada kemujaraban atau kemandirian individu. Berikut adalah definisi *self efficacy* yang disampaikan oleh beberapa tokoh:

- a) Bandura dan Wood mendefinisikan *self efficacy* sebagai keyakinan individu terhadap kemampuannya untuk memotivasi diri, mengakses sumber-sumber kognitif, dan melakukan serangkaian tindakan yang diperlukan untuk memenuhi tuntutan situasi yang dihadapi. (Bandura, 1989 : 806)
- b) Secara kontekstual, Bandura menjelaskan *self efficacy* sebagai keyakinan individu terhadap kemampuannya untuk mencapai tingkat kinerja yang telah direncanakan. Keyakinan ini mendorong oleh pengalaman-pengalaman yang memengaruhi perkembangan individu. (1994 : 71)
- c) Menurut Bandura *self efficacy* adalah persepsi individu tentang sejauh mana dirinya mampu berfungsi dengan baik dalam situasi tertentu. *Self efficacy* berkaitan dengan keyakinan individu terhadap kemampuannya untuk melakukan tindakan dengan benar atau salah, baik atau buruk, dan sejauh mana dirinya mampu memenuhi persyaratan tertentu. *Self efficacy* berbeda dari aspirasi, yang merujuk pada penilaian kemampuan individu. (Alwisol, 2004 : 5)

- d) Baron menjelaskan bahwa *self efficacy* mengacu pada keyakinan individu terhadap kemampuannya untuk menyelesaikan tugas, mencapai tujuan, atau mengatasi hambatan. (Baron, 2003 : 187)
- e) Myers mendefinisikan *self efficacy* sebagai perasaan individu terhadap kemampuannya untuk menyelesaikan suatu tugas. (2012 : 91)

Dari kelima definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa *self efficacy* merujuk pada keyakinan individu terhadap kemampuannya untuk mengelola dan menjalani serangkaian kegiatan, tuntutan, serta tekanan yang muncul, sehingga individu mampu mencapai hasil sesuai dengan harapan yang diinginkan.

2. *Self Efficacy* dalam Perspektif Psikologi

Self efficacy, menurut Bandura (1994, 71-81), memiliki pengaruh signifikan pada perilaku individu melalui sejumlah proses yang mencakup aspek kognitif, motivasi, afeksi, dan seleksi:

- a) Proses Kognitif (Cognitive Processes): Menurut Bandura, individu pertama-tama merancang serangkaian tindakan dalam pemikiran mereka. Keyakinan mengenai *self efficacy* memengaruhi bagaimana individu menafsirkan situasi yang mereka hadapi, serta bagaimana mereka merencanakan tindakan yang akan mereka ambil. Individu yang percaya pada kemampuan diri mereka akan lebih cenderung membuat perencanaan yang lebih positif dan mencoba menghadapi situasi tertentu, sementara individu yang meragukan kemampuan diri mereka cenderung melihat situasi tersebut sebagai penuh resiko.
- b) Proses Motivasi (Motivational Processes): Bandura menekankan bahwa motivasi individu dipicu secara kognitif. Melalui proses kognitif ini, individu memotivasi diri mereka sendiri dan mengarahkan tindakan mereka berdasarkan keyakinan yang mereka miliki. Sebelum mereka membentuk keyakinan tentang apa yang dapat mereka lakukan, apa yang dapat mereka hindari, dan tujuan apa yang dapat mereka capai, keyakinan tersebut berperan penting dalam memotivasi individu untuk mengambil tindakan.

- c) Proses Afeksi (Affective Processes): *Self efficacy* juga memengaruhi tingkat kecemasan individu ketika mereka menghadapi suatu tugas. Individu yang yakin mampu mengatasi situasi akan merasa lebih tenang dan kurang cemas. Dalam konteks ini, *self efficacy* memengaruhi tingkat stres dan kecemasan melalui perilaku yang mengatasi masalah (coping behavior). Individu dengan *self efficacy* yang tinggi cenderung menghadapi tantangan dengan strategi dan perencanaan yang efektif, mengurangi kecemasan mereka.
- d) Proses Seleksi (Selection Processes): Keyakinan *self efficacy* memainkan peran penting dalam menentukan tindakan dan lingkungan yang akan dipilih individu ketika mereka menghadapi suatu tugas. Pilihan ini dipengaruhi oleh keyakinan mereka akan kemampuan diri mereka. Individu dengan *self efficacy* rendah lebih cenderung memilih untuk menghindari tugas yang di luar kemampuannya, sementara individu dengan *self efficacy* yang tinggi akan lebih terbuka untuk menghadapi tugas yang menantang. Semakin tinggi *self efficacy* individu, semakin besar tantangan yang akan mereka ambil.

Dengan demikian, proses *self efficacy*, dari perspektif psikologi individu, dapat dinilai melalui evaluasi kemampuan diri melalui proses kognitif, motivasi, afeksi, dan seleksi.

3. Faktor-faktor yang mempengaruhi *self efficacy*

1) Budaya

Budaya memiliki pengaruh terhadap *self efficacy* melalui nilai-nilai, kepercayaan, dan proses pengaturan diri yang bertindak sebagai basis penilaian *self efficacy* dan sebagai hasil dari keyakinan akan *self efficacy*.

2) Gender

Perbedaan gender memiliki dampak pada *self efficacy*. Penelitian Bandura (1997) menunjukkan bahwa wanita memiliki tingkat *self efficacy* yang lebih tinggi dalam mengemban peran mereka. Baik sebagai ibu rumah tangga maupun sebagai wanita karir, wanita

cenderung memiliki self efficacy yang lebih tinggi daripada pria yang bekerja.

3) Sifat dari tugas yang dihadapi

Kompleksitas tugas yang dihadapi oleh seseorang memengaruhi penilaian dirinya terhadap kemampuan sendiri. Semakin kompleks tugasnya, semakin rendah penilaian kemampuannya. Sebaliknya, jika tugasnya mudah, penilaian kemampuannya cenderung lebih tinggi.

4) Intensif eksternal

Faktor lain yang dapat memengaruhi self efficacy individu adalah intensif yang diterimanya. Bandura mencatat bahwa salah satu faktor yang dapat meningkatkan self efficacy adalah competent contingences incentive, yang merupakan pujian atau penghargaan dari orang lain yang mencerminkan keberhasilan seseorang.

5) Peran Individu dalam Lingkungan

Individu dengan status yang lebih tinggi memiliki tingkat kontrol yang lebih besar, sehingga self efficacy mereka juga lebih tinggi. Sebaliknya, individu dengan status yang lebih rendah memiliki tingkat kontrol yang lebih kecil, sehingga self efficacy mereka juga lebih rendah.

4. Dimensi *self efficacy*

dimensi-dimensi *self efficacy* menurut (Bandura, 1997 : 37) meliputi 3 hal, yaitu :

- a) Magnitude (Tingkat Kesulitan Tugas): mengacu pada taraf kesulitan tugas yang diyakini individu akan mampu mengatasinya. Tingkat *self efficacy* seseorang berbeda satu sama lain. Tingkatan kesulitan dari sebuah tugas, apakah sulit atau mudah akan menentukan *self efficacy*. Pada suatu tugas atau aktivitas, jika tidak terdapat suatu halangan yang berarti untuk diatasi, maka tugas tersebut akan sangat mudah dilakukan. Magnitude berhubungan dengan sejauh mana individu percaya pada kemampuan mereka dalam menghadapi berbagai tingkat kesulitan tugas. Tugas-tugas dalam kepolisian bisa bervariasi dari yang sederhana seperti patroli harian hingga yang sangat kompleks seperti penyelidikan

kasus kejahatan berat. Anggota kepolisian perlu mempercayai kemampuan mereka untuk menanggapi berbagai tingkat kesulitan ini dengan efektif.

- b) **Generality (Kemampuan Umum):** Dimensi generality menggambarkan sejauh mana keyakinan *self efficacy* dapat diterapkan dalam berbagai situasi. Dalam kepolisian, hal ini mencakup keterampilan untuk berinteraksi dengan masyarakat, menangani situasi krisis, melakukan penyelidikan, dan lainnya. Anggota kepolisian perlu memiliki keyakinan bahwa mereka bisa mengatasi berbagai situasi yang beragam dan kompleks yang mereka hadapi sehari-hari. Individu mungkin akan menilai diri merasa yakin melalui bermacam-macam aktivitas atau hanya dalam daerah fungsi tertentu. Keadaan umum bervariasi dalam jumlah dari dimensi yang berbeda-beda, di antaranya tingkat kesamaan aktivitas, perasaan di mana kemampuan ditunjukkan (tingkah laku, kognitif, afektif), ciri kualitatif situasi, dan karakteristik individu menuju kepada siapa perilaku itu ditunjukkan.
- c) **Strength (Kekuatan Keyakinan):** Terkait dengan kekuatan dari *self efficacy* seseorang ketika berhadapan dengan tuntutan tugas atau suatu permasalahan. *Self efficacy* yang lemah dapat dengan mudah ditiadakan dengan pengalaman yang menggelisahkan ketika menghadapi sebuah tugas. Sebaliknya orang yang memiliki keyakinan yang kuat akan bertekun pada usahanya meskipun pada tantangan dan rintangan yang tak terhingga. Dia tidak mudah dilanda kemalangan. Dimensi ini mencakup derajat kemantapan individu terhadap keyakinan. Kemantapan inilah yang menentukan ketahanan dan keuletan individu. Di dalam kepolisian, anggota dengan *self efficacy* yang kuat akan memiliki ketahanan mental yang tinggi. Mereka tidak mudah tergoyahkan oleh pengalaman-pengalaman sulit atau kegagalan yang mungkin mereka alami dalam menjalankan tugas-tugas mereka. Mereka tetap tekun dalam upaya untuk meningkatkan kinerja mereka.

Dari penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa dimensi *self efficacy* mencakup tiga aspek utama. Pertama, aspek magnitude, yang merujuk pada tingkat kesulitan tugas yang diyakini individu bisa atasi. Kedua, aspek generality, yang mengacu pada beragam situasi di mana penilaian *self efficacy* dapat diterapkan. Ketiga, aspek strength, yang mengukur sejauh mana keyakinan individu dalam *self efficacy* tersebut stabil dan kuat.

Selain itu, Abdullah (2013: hal 13) juga menyebutkan empat aspek tambahan dalam *self efficacy*:

- a) Keyakinan dalam Menghadapi Situasi yang Tidak Menentu: Ini merujuk pada keyakinan individu dalam menghadapi situasi yang tidak pasti, penuh ketidakpastian, dan tekanan. Individu dengan *self efficacy* yang tinggi akan percaya diri dan mampu mengatasi tantangan, bahkan dalam situasi yang tidak dapat diprediksi.
- b) Keyakinan dalam Menggerakkan Motivasi dan Kemampuan Kognitif: *Self efficacy* memengaruhi kemampuan individu dalam memotivasi diri dan menggunakan kemampuan kognitif mereka untuk mencapai hasil yang diinginkan. Individu dengan *self efficacy* yang tinggi akan mampu menggerakkan motivasi mereka dan menggunakan kemampuan kognitif untuk mencapai tujuan.
- c) Keyakinan dalam Mencapai Target yang Ditetapkan: Individu sering menetapkan target untuk mencapai keberhasilan dalam tugas mereka. Individu dengan *self efficacy* yang tinggi akan terus berusaha untuk mencapai target tersebut, bahkan jika mereka gagal dalam upaya sebelumnya.
- d) Keyakinan dalam Mengatasi Masalah: *Self efficacy* yang tinggi juga mencakup keyakinan individu dalam kemampuan mereka untuk mengatasi masalah dan kesulitan yang mungkin muncul dalam bidang tugas mereka.

Dengan demikian, *self efficacy* mencakup berbagai aspek yang memengaruhi keyakinan individu dalam kemampuan mereka untuk mengatasi tugas dan tantangan.

5. Pengukuran *Self Efficacy*

Corsini (1994: 368-369) yang berpendapat bahwa aspek-aspek efikasi diri adalah sebagai berikut:

1) Motivasi

Aspek motivasi merujuk pada tingkat dorongan atau keinginan individu untuk mencapai tujuan tertentu atau mengatasi hambatan yang mungkin muncul dalam mencapai tujuan tersebut. Dengan kata lain, motivasi dalam *self-efficacy* mencakup seberapa kuatnya keinginan seseorang untuk berhasil dalam tugas atau aktivitas tertentu, serta seberapa gigihnya mereka dalam menghadapi rintangan atau hambatan yang mungkin terjadi.

Dalam *self-efficacy*, motivasi dipandang sebagai faktor yang berperan penting dalam membantu individu mengembangkan dan mempertahankan keyakinan mereka terhadap kemampuan diri. Ketika seseorang merasa termotivasi untuk mencapai tujuan mereka, hal itu dapat meningkatkan keyakinan mereka bahwa mereka memiliki kemampuan untuk berhasil. Sebaliknya, kurangnya motivasi atau motivasi yang rendah dapat mengurangi keyakinan *self-efficacy* seseorang.

Motivasi dipengaruhi oleh harapan hasil dari tindakan yang diambil serta penilaian individu terhadap kemampuan mereka dan kemungkinan kesuksesan. Oleh karena itu, motivasi yang timbul dari harapan hasil juga dipengaruhi oleh keyakinan individu dalam kemampuan mereka. Banyak orang mungkin tidak mengejar opsi menarik karena merasa kurang mampu melakukannya. Motivasi yang didorong oleh tujuan atau standar pribadi dipengaruhi oleh tiga faktor pribadi, yaitu respon terhadap kepuasan dan ketidakpuasan terhadap pencapaian, persepsi individu tentang kemampuan mereka dalam mencapai tujuan tersebut, dan penyesuaian ulang tujuan pribadi berdasarkan kemajuan yang dicapai. Keyakinan akan kemampuan diri memainkan peran penting dalam menentukan tingkat motivasi individu.

2) Ketahanan diri

Aspek ketahanan diri mengacu pada kemampuan individu untuk tetap kuat dan beradaptasi dengan baik dalam menghadapi tekanan, tantangan, atau kegagalan. Ini berarti individu mampu pulih dari kesulitan atau kegagalan, serta tetap optimis dan bertekad untuk mencapai tujuan meskipun mengalami hambatan atau rintangan. Ketahanan diri menjadi penting karena dapat memengaruhi seberapa tinggi keyakinan individu terhadap kemampuannya untuk berhasil.

Ketika menghadapi rintangan dan kegagalan, individu yang meragukan kemampuannya cenderung mengurangi upayanya atau bahkan menyerah dengan cepat. Sebaliknya, mereka yang memiliki keyakinan kuat terhadap kemampuan mereka cenderung meningkatkan usaha mereka ketika mengalami kegagalan dalam menghadapi tantangan. Ketahanan yang kuat ini sangat terkait dengan konsep efikasi diri atau *Self Efficacy*, di mana kemampuan seseorang untuk bertahan dalam menghadapi kesulitan dan sejauh mana mereka mampu mengatasi kegagalan menjadi kunci penting (Bandura, 1994: 75). Dalam menghadapi rintangan dan kegagalan, individu yang meragukan kemampuannya cenderung mengurangi usaha mereka atau bahkan menyerah dengan cepat. Di sisi lain, mereka yang yakin akan kemampuan mereka lebih cenderung untuk mengeluarkan usaha ekstra saat menghadapi tantangan yang sulit. Ketahanan yang kuat ini memainkan peran penting dalam mencapai tingkat kinerja yang tinggi (Bandura, 1994: 75).

3) Kualitas diri

Aspek kualitas diri dalam *self efficacy* merujuk pada cara individu menilai kemampuan, keahlian, serta sifat positif lainnya yang dimilikinya. Ini melibatkan pandangan individu terhadap nilai dan kelebihan yang ada pada diri mereka sendiri, yang pada gilirannya memengaruhi keyakinan mereka terhadap kemampuan pribadi. Kualitas diri dalam *self efficacy* terhubung dengan seberapa jauh individu percaya bahwa mereka memiliki sifat atau atribut yang dibutuhkan untuk sukses dalam tugas atau kegiatan tertentu.

Keyakinan yang kuat terhadap kemampuan individu berpotensi memberikan kontribusi positif pada tingkat prestasi dan kesejahteraan personal di berbagai

bidang (Bandura, 1994: 72). Orang-orang dengan keyakinan yang tinggi terhadap kemampuan mereka cenderung melihat tugas-tugas yang menantang sebagai peluang untuk berkembang, bukan sebagai rintangan yang harus dihindari. Perspektif positif semacam ini mendorong minat yang alami dan keterlibatan yang mendalam dalam berbagai aktivitas (Bandura, 1994: 72).

Individu yang yakin akan kemampuan mereka cenderung menetapkan tujuan yang ambisius dan mempertahankan komitmen tinggi terhadap tujuan tersebut. Ketika mengalami kegagalan, mereka tetap kuat dan cepat pulih, melihat kegagalan sebagai kesempatan berharga untuk belajar dan berkembang. Mereka menghadapi tantangan dengan keyakinan bahwa mereka memiliki kendali atas situasi tersebut. Perspektif positif ini berkontribusi pada pencapaian pribadi yang lebih tinggi, mengurangi tingkat stres, dan menurunkan risiko depresi (Bandura, 1994: 72).

Kebalikannya, individu yang meragukan kemampuan mereka cenderung menghindari tugas-tugas yang dianggap sulit karena melihatnya sebagai ancaman bagi diri mereka sendiri. Mereka sering memiliki ambisi yang rendah dan kurangnya komitmen terhadap tujuan yang telah ditetapkan. Ketika dihadapkan dengan tugas yang menantang, mereka lebih memusatkan perhatian pada kelemahan pribadi dan potensi hasil yang buruk, daripada berusaha untuk mencapai keberhasilan. Ketika menghadapi kesulitan, mereka cenderung menyerah dengan cepat dan kesulitan pulih dari perasaan rendah diri setelah mengalami kegagalan. Mereka memiliki kecenderungan untuk kehilangan keyakinan terhadap kemampuan mereka dengan mudah, yang dapat mengakibatkan tingkat stres yang tinggi dan risiko depresi yang lebih besar (Bandura, 1994: 72).

4) Stress

Aspek stres pada *self efficacy* mencakup bagaimana tekanan mental dan kondisi emosional yang negatif dapat mempengaruhi keyakinan individu terhadap kemampuan diri mereka sendiri. Stres dapat mengurangi *self efficacy* dengan menyebabkan keraguan diri, kecemasan berlebihan, dan perasaan tidak mampu dalam menghadapi tugas atau tantangan. Individu yang mengalami tingkat stres yang tinggi mungkin cenderung meragukan kemampuan mereka sendiri untuk

mengatasi hambatan atau mencapai tujuan. Hal ini dapat mengarah pada penurunan motivasi dan dorongan untuk bertindak, serta menurunkan keyakinan akan kemampuan diri dalam mencapai keberhasilan..

Ini mengacu pada fakta bahwa individu yang meragukan kemampuan mereka cenderung memiliki kerentanan yang tinggi terhadap kehilangan keyakinan diri ketika mengalami kegagalan atau kesulitan kecil. Ketika mereka menghadapi situasi di mana mereka tidak berhasil atau tidak mencapai target yang mereka tetapkan, mereka cenderung menafsirkan kegagalan tersebut sebagai bukti bahwa mereka tidak memiliki kemampuan yang cukup untuk berhasil. Akibatnya, mereka mungkin mengalami penurunan kepercayaan diri dan keyakinan dalam kemampuan mereka sendiri.

Ketika keyakinan diri menurun, individu ini cenderung mengalami tingkat stres yang lebih tinggi. Mereka mungkin merasa cemas atau tertekan karena merasa tidak mampu menghadapi tugas atau tantangan yang dihadapi. Selain itu, penurunan keyakinan diri juga dapat menyebabkan depresi, di mana individu merasa sedih, putus asa, dan kehilangan minat pada aktivitas sehari-hari. Siklus ini dari kegagalan ke penurunan keyakinan diri, stres, dan kemungkinan depresi dapat berpotensi mempengaruhi kesejahteraan mental dan emosional individu secara keseluruhan. Itulah sebabnya penting untuk memahami pentingnya membangun dan menjaga keyakinan diri yang kuat dalam menghadapi berbagai tantangan dan kegagalan dalam hidup.

C. Pengaruh *Self Efficacy* terhadap Stress Kerja

Polisi menghadapi banyak stres karena harus memenuhi target operasi dan waktu kerja yang tidak menentu, yang dapat menyebabkan stres mental dan fisik (Gul & Delice, 2011 : 21). Stres kerja adalah keadaan di mana seseorang menghadapi tantangan, tuntutan, atau peluang pekerjaan yang tidak menentu, tetapi penting untuk mempengaruhi psikologis, fisik, dan perilaku mereka. Terdapat tiga yang menyebabkan stres kerja, yaitu faktor organisasi seperti beban kerja, faktor lingkungan, dan faktor individu (karakteristik) (Robbins, 2011).

Stres kerja didefinisikan sebagai hubungan antara tuntutan psikologis yang tinggi terhadap pekerjaan tersebut, rendahnya kontrol terhadap pekerjaan tersebut, dan dukungan sosial di tempat kerja (Himmawan & Handoyo, 2021 : 2). Adanya tuntutan psikologis seperti beban kerja dan konflik (tuntutan) di tempat kerja adalah salah satu komponen stres kerja. Ini disebabkan oleh ketidakmampuan seseorang untuk mengontrol individu, yang dikenal sebagai kontrol, dan ketidakmampuan seseorang untuk mendapatkan dukungan atau bantuan dari rekan kerja atau atasannya, yang dikenal sebagai dukungan. Karena seseorang mungkin mengalami stres kerja karena merasa ada hambatan untuk menyelesaikan tugasnya (Robbins, 2011).

Stres kerja yang dialami oleh anggota kepolisian, mencakup tuntutan, kontrol, dan dukungan di lingkungan kerja, memiliki keterkaitan yang kompleks dengan konsep *self efficacy*, yang dapat secara substansial memengaruhi kesejahteraan psikologis dan kinerja individu dalam dinamika pekerjaan polisi. Tuntutan pekerjaan, seperti beban kerja yang tinggi, batasan waktu yang ketat, dan konflik antara tuntutan yang berbeda, merupakan faktor yang berdampak negatif pada *self efficacy*. Anggota kepolisian yang terus-menerus dihadapkan pada tuntutan berlebihan mungkin mengalami penurunan keyakinan diri terhadap kemampuan mereka untuk mengatasi tugas-tugas yang kompleks dan beragam di lingkungan pekerjaan yang serba cepat dan dinamis.

Faktor-faktor tersebut yang menyebabkan para anggota kepolisian cenderung merasakan stress kerja yang tinggi. Ketika mengalami keadaan tersebut, maka anggota kepolisian Polresta Malang Kota membutuhkan *self efficacy* untuk membangun keyakinan terhadap kemampuannya untuk memotivasi diri untuk menjalankan kewajiban sebagai anggota kepolisian.

Tingkat kontrol yang dimiliki individu dalam mengelola pekerjaan mereka memainkan peran krusial dalam pembentukan *self efficacy*. Tingkat kendali yang tinggi memberikan anggota kepolisian peluang untuk merancang inisiatif, mengambil keputusan, dan menghadapi tugas-tugas dengan kreativitas. Kemampuan untuk memiliki kendali atas aspek-aspek pekerjaan ini dapat

meningkatkan keyakinan diri individu terhadap kemampuan mereka untuk mengatasi tantangan yang muncul.

Dukungan emosional dan informasional yang diberikan oleh sesama anggota kepolisian menciptakan atmosfer kerja yang positif dan kooperatif, memperkuat keyakinan diri individu terhadap kemampuan mereka. Dukungan dari atasan juga dapat memberikan pengaruh positif, menciptakan rasa tanggung jawab dan motivasi yang dapat meningkatkan *self efficacy*.

Integrasi positif antara aspek-aspek stres kerja dan *self efficacy* menjadi landasan yang krusial untuk mencapai kesejahteraan psikologis dan kinerja yang optimal dalam kepolisian. Pembangunan *self efficacy* yang kuat dapat berfungsi sebagai alat yang efektif dalam mengatasi stres kerja, sementara manajemen stres yang efektif dapat memperkuat *self efficacy* individu, menciptakan lingkungan kerja yang seimbang dan mendukung bagi anggota kepolisian. Sebagai hasilnya, sinergi antara stres kerja dan *self-efficacy* dapat menjadi fondasi yang kuat untuk menjaga kesejahteraan dan kinerja yang berkualitas dalam menghadapi tugas-tugas pekerjaan yang kompleks dan serba dinamis.

self efficacy adalah pendapat atau keyakinan seseorang tentang kemampuan mereka untuk berperilaku dengan situasi yang akan mereka hadapi. *Self efficacy* juga berfungsi sebagai penengah antara tujuan dan tujuan untuk menentukan apakah perilaku tertentu akan dilakukan atau tidak. Individu dengan tingkat *self efficacy* tinggi mungkin percaya bahwa mereka memiliki kemampuan untuk mengubah peristiwa atau kejadian dalam cara mereka bertindak terhadap orang lain (Feist, 2010).

Ketahanan diri memungkinkan seseorang untuk tetap tenang dan fokus dalam situasi yang menantang, melihat masalah sebagai peluang untuk belajar dan berkembang daripada sebagai hambatan yang menghalangi kemajuan mereka. Individu dengan ketahanan diri yang tinggi cenderung merasa bahwa tuntutan yang mereka hadapi di lingkungan kerja lebih rendah. Hal ini disebabkan oleh kemampuan mereka dalam mengelola stres dan tekanan dengan lebih efektif

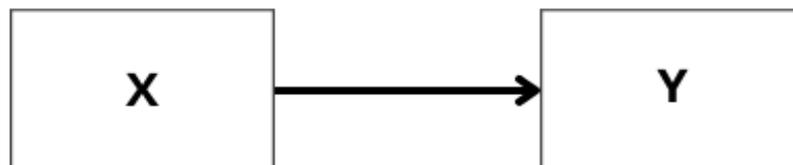
Selain itu, individu dengan ketahanan diri yang tinggi biasanya memiliki keterampilan komunikasi yang baik, yang memungkinkan mereka untuk

membangun hubungan yang sehat dan produktif dengan rekan kerja dan atasan. Mereka juga cenderung proaktif dalam mencari bantuan atau sumber daya yang mereka butuhkan untuk menyelesaikan tugas mereka dengan efektif. Ketahanan diri yang tinggi bukan hanya membantu individu merasa bahwa tuntutan kerja lebih rendah, tetapi juga meningkatkan kinerja mereka secara keseluruhan. Mereka dapat bekerja dengan lebih efisien, menjaga keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi, serta berkontribusi secara positif terhadap budaya dan produktivitas organisasi.

Penelitian oleh Desi Wulansari (2017) mendukung hal ini dengan menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara *self efficacy* dan tingkat stres kerja. Karyawan yang memiliki *self efficacy* yang sedang cenderung mengalami stres kerja yang rendah. *Self efficacy* memengaruhi cara berpikir, merasakan, dan bertindak seseorang. Individu dengan *self efficacy* rendah cenderung mengalami perasaan depresi, kecemasan, dan rasa tidak berdaya. Di sisi lain, individu dengan *self efficacy* tinggi lebih mudah dalam mengambil keputusan dan mencapai prestasi. Memiliki *self efficacy* yang tinggi membantu individu untuk tidak mudah terkena stres. Hal ini menegaskan bahwa *self efficacy* berperan penting dalam mempengaruhi respons individu terhadap situasi dan stres yang mereka alami.

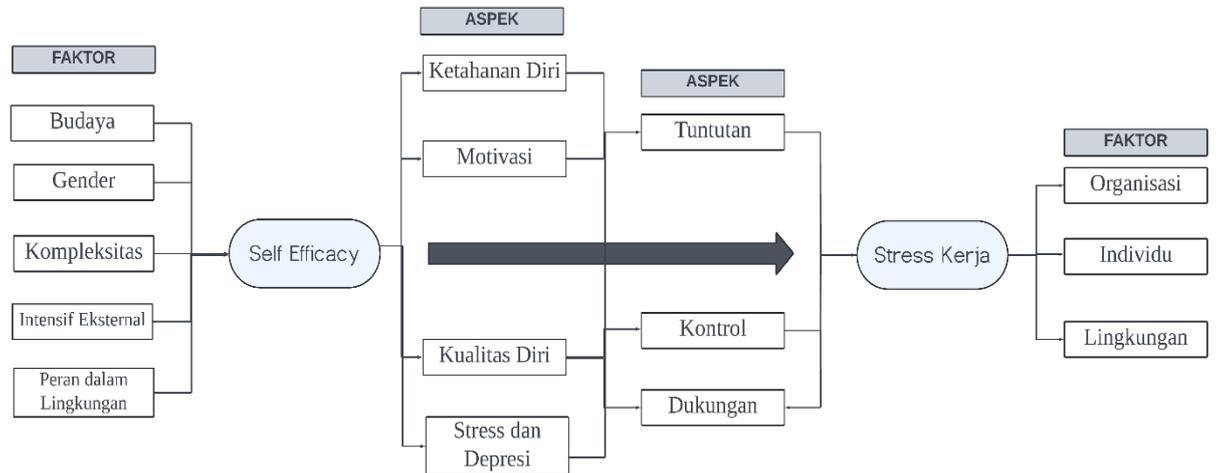
Pengaruh *Self Efficacy* terhadap Stress Kerja

Gambar 2.1 skema penelitian



D. Kerangka Berfikir

Gambar 2.2 Kerangka berfikir



E. Hipotesis

Hipotesis merupakan dugaan sementara pada problem yang akan dibahas dalam penelitian yang dibuktikan dengan data yang telah dihasilkan (Arikunto, 2007 : 110). Maka hipotesis dalam penelitian ini adalah :

Hipotesis Nol (H0): Tidak ada pengaruh antara tingkat *self efficacy* dengan tingkat stres kerja pada anggota Kepolisian Polresta Malang kota.

Hipotesis Alternatif (H1): Terdapat pengaruh negatif yang signifikan antara tingkat *self efficacy* dengan tingkat stres kerja pada anggota Kepolisian Polresta Malang kota.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Rancangan Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam studi ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif melibatkan penggunaan data berbentuk angka, dimulai dari proses pengumpulan data, analisis data, hingga presentasi hasil penelitian. (Arikunto, 2006 : 12). Penelitian ini disusun berdasarkan pendekatan kuantitatif dengan metode korelasional, dengan harapan untuk mengungkap apakah ada keterkaitan antara dua variabel, yakni *self efficacy* dan stres kerja. Penelitian korelasi bertujuan untuk memahami apakah terdapat hubungan antara variabel yang diteliti, sejauh mana keterkaitannya, dan apakah keterkaitan tersebut memiliki signifikansi atau tidak. (Arikunto, 2006 : 270).

Dalam metode penelitian kuantitatif, pengumpulan data melibatkan penggunaan instrumen penelitian yang telah dirancang sebelumnya dan berpusat pada hipotesis penelitian yang telah diajukan. Pendekatan kuantitatif digunakan dengan tujuan mencapai objektivitas, memahami hubungan sebab-akibat, cenderung menggeneralisasi hasil, dan menjaga ketidakberpihakan. Kerangka penelitian kuantitatif mencakup asumsi-asumsi dan hipotesis penelitian yang diilustrasikan dalam bentuk diagram yang menggambarkan hubungan sebab-akibat antara berbagai variabel, seperti pengaruh antara variabel X dan variabel Y. (Arikunto, 2013 : 270)

B. Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel adalah objek penelitian yang menjadi pusat perhatian dalam penelitian dan mampu memperlihatkan variasi, baik secara kualitatif maupun kuantitatif. (Arikunto, 2006 : 10) Dalam penelitian ini, terdapat dua variabel yang melibatkan:

- 1) Variabel dependen (Y) adalah variabel yang tunduk pada pengaruh dari variabel independen (Sugiyono, 2013 : 39). Dalam konteks penelitian ini, variabel dependen adalah stress kerja.

- 2) Variabel independen (X) adalah variabel yang memengaruhi atau dipengaruhi adanya variabel dependen (Sugiyono, 2013 : 39). Dalam penelitian ini, variabel independen adalah *self efficacy*.

C. Definisi Operasional

1. Stress Kerja

Stres kerja adalah reaksi kompleks terhadap tekanan dan tuntutan di lingkungan kerja, yang melibatkan faktor-faktor fisik, psikologis, dan sosial. Dalam penelitian ini stress kerja diukur melalui skala yang disusun menjadi 3 aspek, yaitu : tuntutan, kontrol, dukungan.

2. *Self Efficacy*

Self efficacy adalah keyakinan individu terhadap kemampuannya untuk mengelola dan menjalani serangkaian kegiatan, tuntutan, serta tekanan yang muncul, sehingga individu mampu mencapai hasil sesuai dengan harapan yang diinginkan. Penelitian ini diukur melalui 4 aspek, yaitu : Ketahanan diri, stress, motivasi, dan kualitas diri.

D. Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi

Populasi adalah keseluruhan individu atau objek yang menjadi fokus penelitian (Arikunto, 2006 : 130). Jika peneliti bermaksud untuk menginvestigasi seluruh elemen dalam cakupan penelitiannya, maka penelitian tersebut dapat dikategorikan sebagai penelitian populasi. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah Anggota Kepolisian Polresta Malang Kota, termasuk Anggota Polsek yang ada di wilayah Malang Kota berjumlah 763 orang.

2. Sampel

Sampel merupakan bagian atau representasi dari seluruh populasi yang menjadi objek penelitian (Arikunto, 2002 : 109). Teknik dalam pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah Sampling Insidental /

Accidental Sampling. Menurut Sugiyono, (2016) *Sampling Insidental / Accidental Sampling* adalah teknik penentuan sampel berdasarkan kebetulan, yaitu siapa saja anggota polisi yang bertugas di Polresta Malang Kota yang secara kebetulan mengisi *g-form* peneliti dapat digunakan sebagai sampel, bila dipandang orang yang kebetulan mengisi itu cocok sebagai sumber data. Jika jumlah partisipan kurang dari 100, maka seluruh populasi akan menjadi sampel, menjadikan penelitiannya sebagai penelitian populasi. Sementara jika jumlah partisipan melebihi 100, maka akan diambil sampel sekitar 10%-15% hingga 20%-25% atau lebih dari populasi (Arikunto, 2002 : 112). Berdasarkan penjelasan diatas, peneliti mengambil 20% populasi yaitu 152 orang.

E. Teknik Pengumpulan Data

Menurut Arikunto (2002 : 222), metode pengumpulan data adalah suatu tindakan atau langkah-langkah yang digunakan untuk menggali informasi terkait dengan setiap variabel. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini bertujuan untuk mengungkap realitas atau informasi terkait variabel yang menjadi fokus penelitian (Azwar, 2012 : 77). Penggunaan metode pengumpulan data dianggap signifikan karena hal ini memungkinkan peneliti untuk mendapatkan solusi atau jawaban terhadap permasalahan yang sedang diteliti.

Dalam penelitian ini, data dikumpulkan melalui teknik wawancara dan observasi sebagai tahap awal pengumpulan informasi. Selain itu, skala digunakan sebagai alat untuk mengukur variabel yang sedang diamati. Skala pengukuran, menurut definisi Sugiyono (2016 : 133), merujuk pada sejumlah pernyataan yang digunakan untuk mewakili aspek kepribadian individu yang berupa konsep psikologis atau konstruk.

Penelitian ini menggunakan skala Likert dengan empat pilihan respons. Skala ini digunakan untuk menilai sikap yang diinginkan oleh peneliti melalui penyampaian beberapa pertanyaan kepada responden.

Responden diminta untuk memilih jawaban atau respons yang sesuai dengan skala yang tersedia (Sugiyono, 2016 : 146). Skala Likert ini menjadi opsi bagi Anggota Kepolisian ketika mengisi kuesioner terkait *self efficacy* dan stress kerja. Nilai atau skor diberikan kepada setiap responden sesuai dengan respons yang mereka berikan.

Skala likert mengambil bentuk pilihan ganda dengan empat pilihan jawaban yang harus dipilih oleh responden. Instrumen ini terdiri dari dua jenis pertanyaan, yaitu pertanyaan yang mendukung objek sikap (favourable) dan pertanyaan yang tidak mendukung objek sikap (unfavourable). Skala yang digunakan adalah skala Likert (Summated Rating Scale), 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). Setiap jenis skala akan dijelaskan secara lebih detail sebagai berikut:

Tabel 3.1 Blueprint *Self Efficacy*

| NO | ASPEK | INDIKATOR | <i>Favourable</i> | <i>Unfavourable</i> |
|--------------|----------------|--|-------------------|---------------------|
| 1. | Ketahanan diri | Kemampuan menghadapi tugas -ketekunan -respon dalam menghadapi tugas | 1,2 | 3,4 |
| 2 | Stress | -Ancaman -tantangan -keterbatasan -potensi | 5,8,14 | 6,7 |
| 3 | Motivasi | -kepuasan diri -perspektif individu pada tujuan -penyesuaian diri | 9 | 10,11 |
| 4 | Kualitas Diri | -kemampuan -potensi | 12,13 | - |
| total | | | 14 | |

Tabel 3.2 Blueprint Stress Kerja

| NO | ASPEK | INDIKATOR | <i>Favourable</i> | <i>Unfavourable</i> |
|--------------|----------|---|-------------------|---------------------|
| 1 | Tuntutan | Tuntutan psikologi | 1,2,3,5 | 4 |
| 2 | Kontrol | - Keputusan kerja - Seorang pekerja menggunakan skillnya dalam pekerja | 7,9 | 6,8,10,11 |
| 3 | dukungan | Hubungan pekerja dengan rekan kerja dan atasan | | 12,13,14,15,16,17 |
| Total | | | | 17 |

F. Validitas dan Reliabilitas

Validitas dan reliabilitas memegang peran penting dalam menentukan kualitas suatu instrumen pengukuran karena tingkat kepercayaan yang dapat diberikan kepada hasil penelitian sangat bergantung pada sejauh mana alat ukur tersebut valid dan dapat diandalkan. Kemampuan untuk mendapatkan hasil pengukuran yang tepat dan akurat juga bergantung pada validitas dan reliabilitas instrumen pengukuran tersebut (Azwar, 2012). sebelum melakukan penelitian, peneliti melakukan uji coba alat ukur kepada 30 responden untuk melakukan uji validitas dan reabilitas. Responden yang datanya telah digunakan sebagai data uji validatas dan reabilitas tidak digunakan peneliti saat penelitian dilakukan.

1. Validitas

Validitas adalah ukuran yang digunakan untuk menentukan sejauh mana instrumen tersebut mencerminkan atau mengukur apa yang seharusnya diukur. Instrumen yang memiliki validitas tinggi dianggap valid, sedangkan instrumen yang validitasnya rendah dianggap tidak valid (Arikunto, 2006 : 268).

Sebelum diadakan penelitian, peneliti melakukan uji validitas konstruk dengan tujuan untuk menilai sejauh mana skala yang digunakan dalam penelitian ini mampu menggambarkan konsep teoritis yang hendak

diukur. Validitas diuji pada 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 $N = 30$.

Dalam penelitian ini, untuk mengukur validitas item peneliti menggunakan rumus korelasi Product Moment Pearson. Uji validitas dilakukan dengan bantuan perangkat lunak SPSS (Statistical Product and Service Solution), hasil yang diperoleh adalah semua aitem dinyatakan valid karena nilai pearson correlation lebih dari r tabel, yaitu $N = 0,316$. Sehingga pada skala *self efficacy* dalam penelitian ini terdapat 14 item yang valid dan tidak ada item yang tidak valid setelah dilaksanakan uji validitas.

Tabel 3.3 blueprint skala stress kerja setelah diuji validitas

| NO | ASPEK | INDIKATOR | <i>Favourable</i> | <i>Unfavourable</i> |
|--------------|----------------|---|-------------------|---------------------|
| 1 | Ketahanan diri | -Kemampuan menghadapi tugas -ketekunan -respon dalam menghadapi tugas | 1,2 | 3,4 |
| 2 | Stress | -Ancaman -tantangan -keterbatasan -potensi | 5,8,14 | 6,7 |
| 3 | Motivasi | -kepuasan diri -perspektif individu pada tujuan -penyesuaian diri | 9 | 10,11 |
| 4 | Kualitas Diri | -kemampuan -potensi | 12,13 | - |
| Total | | | 14 | |

Pada skala stress kerja, setelah diuji coba terdapat tiga item yang dinyatakan tidak valid pada skala stres kerja. Item yang dianggap tidak valid adalah item nomor 3, 5, dan 7. item-item tersebut

dinyatakan tidak valid karena pearson correlation yang kurang dari nilai N, yaitu $N = 0,361$. Sehingga dalam skala stress kerja yang digunakan dalam penelitian ini, dari total 17 item, hanya 14 dianggap valid setelah uji validitas dilakukan.

Tabel 3.4 blueprint skala stress kerja setelah diuji validitas

| NO | ASPEK | INDIKATOR | <i>Favourable</i> | <i>Unfavourable</i> |
|--------------|----------|---|-------------------|---------------------|
| 1 | Tuntutan | Tuntutan psikologi | 1,2 | 4 |
| 2 | Kontrol | - Keputusan kerja - Seorang pekerja menggunakan skillnya dalam pekerja | 9 | 6,8,10,11 |
| 3 | dukungan | Hubungan pekerja dengan rekan kerja dan atasan | | 12,13,14,15,16,17 |
| Total | | | 14 | |

2. Reliabilitas

Reliabilitas dapat disimpulkan sebagai tingkat kepercayaan yang diberikan kepada suatu instrumen sebagai alat untuk mengumpulkan data. Keandalan suatu instrumen dapat dibuktikan ketika instrumen tersebut dapat memberikan hasil yang serupa atau konsisten ketika pengukuran dilakukan ulang terhadap objek yang sama. (Azwar, 2009 : 4)

Menurut Azwar, reliabilitas dapat dikatakan koefisien yang berkisar antara 0 hingga 1,00 (Azwar, 2009 : 4). Tingkat reliabilitas akan semakin tinggi ketika koefisien reliabilitas mendekati 1,00, dan sebaliknya, semakin rendah reliabilitasnya jika koefisiennya mendekati 0. Terdapat 5 kriteria yang digunakan untuk menilai reliabilitas (Guilford, 1956 : 145), yaitu :

Tabel 3.5 Kriteria penilaian reliabilitas

| 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 reabilitas tersebut menggunakan program SPSS (Statistical Product and Service Solution), yang memperoleh hasil seperti berikut:

Tabel 3.6 Hasil Uji Reliabilitas

| Skala | Koefisien | Keterangan |
|----------------------|-----------|----------------|
| <i>Self efficacy</i> | 0,670 | Cukup Reliabel |
| Stress kerja | 0,923 | Reliabel |

Hasil uji reliabilitas pada table diatas, skala *self efficacy* dan stress kerja mendapatkan hasil 0,670 dan 0,923. Sehingga, kedua skala tersebut dinyatakan reliabel.

G. Teknik Analisis Data

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan metode analisis data sebagai berikut :

1. Kategorisasi Data

Berikut adalah Langkah-langkah melakukan kategorisasi data :

a) Mencari Mean Empirik

Mean merupakan rata-rata dari data yang diperoleh dengan cara menghitung semua angka lalu dibagi dengan banyaknya data yang telah dijumlahkan. Berikut adalah rumus mencari mean:

$$M = \Sigma X / N$$

Keterangan:

M = Mean (Rata-rata)

ΣX = Jumlah nilai dalam distribusi

N = Jumlah total responden

b) Mencari Standar Deviasi

Berikut adalah rumus standar deviasi :

$$SD = 1/6 (\text{Max} - \text{Min})$$

Keterangan:

SD = Standar Deviasi

Max = Skor tertinggi item

Min = Skor terendah item

c) Menentukan Kategorisasi

Setelah memperoleh nilai mean dan standar deviasi, langkah selanjutnya adalah pengkategorisasian data. Kategorisasi dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui tingkat variabel yang telah diukur.

$$\text{Tinggi} = X > (M + 1,0 \text{ SD})$$

$$\text{Sedang} = (M - 1,0 \text{ SD}) \leq X \leq (M + 1,0 \text{ SD})$$

$$\text{Rendah} = X < (M - 1,0 \text{ SD})$$

2. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menentukan apakah data terdistribusi normal. Data dianggap normal jika nilai signifikansi (sig) lebih besar dari 0,05. Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan aplikasi IBM SPSS (Statistical Package for Social Science) versi 23.0 for Windows, Karena ada lebih dari 50 responden, penelitian ini menggunakan uji normalitas Kolmogrov-Smirnov.

3. Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk menilai hubungan antar variabel yang sedang diteliti. Jika nilai Deviation from Linearity (Sig) lebih besar dari 0,05, maka data dianggap linear. Uji linearitas dilakukan pada kedua variabel, yaitu stress kerja dan *self efficacy*, dengan menggunakan aplikasi IBM SPSS versi 23.0 for Windows.

4. Uji Regresi

Uji regresi dilakukan untuk memprediksi pengaruh antara variabel terikat dan variabel bebas. Analisis regresi sederhana pada kedua variabel, yaitu stress kerja dan *self efficacy*, dilakukan dengan menggunakan aplikasi IBM SPSS versi 23.0 for Windows.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Latar Belakang Subjek

Subjek dalam penelitian ini terdiri dari Anggota Kepolisian Polresta Malang Kota & Polsek wilayah Malang Kota. Jumlah subyek dalam penelitian ini adalah 152 orang yang terdiri dari 21 divisi dan 5 Polsek. Dalam pengambilan data, peneliti menggunakan sampling dengan mengambil 20% dari jumlah populasi yang ada.

Pelaksanaan penelitian dilaksanakan pada tanggal 10-15 maret 2024 sedangkan tempat penelitian ini dilaksanakan di Polresta Malang Kota, yang dilakukan dengan menyebarkan skala *Self Efficacy* dan skala Stress Kerja yang didalam nya sudah memuat aturan pengisian skala kepada semua Anggota Kepolisian Polresta Malang Kota & Polsek wilayah Malang Kota. Alasan peneliti memilih untuk penelitian ini karena peneliti berkesempatan untuk magang di Bag SDM Polresta Malang Kota dan menemukan fenomena bahwa beberapa anggota terlihat menunjukkan gejala stres kerja.

Pengambilan data dilakukan setelah peneliti melakukan penggalan data awal dengan cara melakukan observasi dan wawancara awal pada beberapa Anggota Kepolisian. Kemudian, peneliti meminta data nama, usia serta jumlah Anggota Kepolisian Polresta Malang Kota kepada Bapak Aipda Firman Pamuji selaku Dosen Pamong selama penulis Magang di Polresta Malang Kota. Lalu, penulis menentukan jumlah sampel yang akan digunakan dalam penelitian. Kemudian skala penelitian tersebut diberikan secara online dengan menyebarkan google form yang berisi skala *self efficacy* dan skala stress kerja kepada Bapak Aipda Firman Pamuji selaku Dosen Pamong selama penulis Magang di Polresta Malang Kota untuk kemudian disebar di Group Chat whatsapp Polresta Malang Kota.

B. Deskripsi Kategorisasi Data

Tabel 4.1 Jenis Kelamin Subjek Penelitian

| Jenis Kelamin | Frekuensi | Presentase |
|----------------------|------------------|-------------------|
| Laki-laki | 107 | 70,4% |
| Perempuan | 45 | 29,6% |
| Total | 152 | 100% |

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa anggota kepolisian laki-laki yang menjadi subjek dalam penelitian ini adalah sebanyak 107 anggota atau 70,4%, Jumlah tersebut lebih banyak dibandingkan jumlah anggota kepolisian Perempuan, yaitu berjumlah 45 anggota atau 29,6%.

Tabel 4.2 Pangkat Subjek Penelitian

| Pangkat | Frekuensi | Presentase |
|----------------|------------------|-------------------|
| Aipda | 29 | 19% |
| Aiptu | 30 | 19,7% |
| AKP | 1 | 0,7% |
| Brigpol | 2 | 1,3% |
| Bripda | 23 | 15,1% |
| Bripka | 22 | 14,5% |
| Briptu | 28 | 18,4% |
| Ipda | 8 | 5,3% |
| Iptu | 8 | 5,3% |
| Kompol | 1 | 0,7% |
| Total | 152 | 100% |

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa pangkat Anggota Kepolisian yang menjadi subjek penelitian ini adalah sebanyak 29 anggota berpangkat Aipda, 30 anggota berpangkat Aiptu, 1 anggota berpangkat AKP, 2 anggota berpangkat Brigpol, 23 anggota berpangkat Bripda, 22 anggota berpangkat Bripka, 28 anggota

berpangkat Briptu, 8 anggota berpangkat Ipda, 8 anggota berpangkat Iptu, dan 1 anggota berpangkat Kopol.

C. Hasil Pengukuran Y (Stress Kerja)

Data yang diperoleh dibagi menjadi tiga kategori, yaitu tinggi, sedang, dan rendah dengan menggunakan SPSS 23, seperti yang ditunjukkan di bawah ini:

Tabel 4.3 Uji Statistik Pengukuran Stress Kerja

| Statistics | | |
|--------------|---------|-----|
| Stress Kerja | | |
| N | Valid | 152 |
| | Missing | 0 |

Seperti yang telah dijelaskan sebelumnya, ada hasil pengukuran yang telah dilakukan menggunakan skala stress kerja. Dari data tersebut, dapat diamati bahwa semua responden dalam penelitian ini telah memberikan tanggapan untuk semua pertanyaan. Ini tercermin dari jumlah total responden (N) sebesar 152, dan tidak ada nilai yang hilang (missing value) sebesar 0. Oleh karena itu, dalam pengukuran stress kerja ini, dapat disimpulkan bahwa tidak ada tanggapan yang terlewatkan dari responden.

Tabel 4.4 Hasil Kategorisasi Stress Kerja

| Stress Kerja | | | | | |
|--------------|--------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | Rendah | 21 | 13,8 | 13,8 | 13,8 |
| | Sedang | 107 | 70,4 | 70,4 | 84,2 |
| | Tinggi | 24 | 15,8 | 15,8 | 100,0 |
| Total | | 152 | 100,0 | 100,0 | |

Berdasarkan data tersebut, dapat disimpulkan bahwa terdapat 21 subjek yang termasuk dalam kategori rendah, yang menyumbang sebanyak 13,8% dari total sampel. Kategori rendah ditentukan berdasarkan nilai total yang kurang dari 52,716. Selanjutnya, terdapat 107 subjek yang masuk ke dalam kategori sedang, yang mencakup 70,4% dari total sampel. Kategori sedang ditentukan oleh nilai total yang berada dalam rentang antara 52,716 hingga 61,364. Sedangkan, 24 subjek termasuk

dalam kategori tinggi, yang mencakup 15,8% dari total sampel. Kategori tinggi ditentukan oleh nilai total yang lebih besar dari 61,364. Dengan demikian, jika semua kategori tersebut dijumlahkan, akan mencapai 100%, menunjukkan bahwa seluruh tanggapan responden telah dimasukkan. Selain itu, jika dianalisis berdasarkan aspek masing-masing, hasilnya adalah sebagai berikut:

Tabel 4.5 Hasil Deskripsi Aspek Stress Kerja

| Descriptive Statistics | | | | | |
|-------------------------------|-----|---------|---------|-------|----------------|
| | N | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation |
| Tuntutan | 152 | 10 | 20 | 15,40 | 2,384 |
| Kontrol | 152 | 13 | 24 | 20,27 | 2,007 |
| Dukungan | 152 | 14 | 24 | 21,36 | 1,294 |
| Valid N (listwise) | 152 | | | | |

Berdasarkan tabel hasil analisis statistik deskriptif yang telah dilakukan kepada 152 responden, dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Pada aspek tuntutan, skor minimum atau terendah yang didapat oleh responden adalah 10 dengan nilai mean atau rata-rata sebesar 15,40. Nilai standar deviasi adalah 2,384 dan nilai range sebesar 10.
- 2) Pada aspek kontrol, skor minimum atau terendah yang didapat oleh responden adalah 13 dengan nilai mean atau rata-rata sebesar 20,27. Nilai standar deviasi adalah 2,007 dan nilai range sebesar 11.
- 3) Pada aspek dukungan, skor minimum atau terendah yang didapat oleh responden adalah 14 dengan nilai mean atau rata-rata sebesar 21,36. Nilai standar deviasi adalah 1,294 dan nilai range sebesar 10.

D. Hasil Pengukuran X (*Self Efficacy*)

Data yang diperoleh dibagi menjadi tiga kategori, yaitu tinggi, sedang, dan rendah dengan menggunakan SPSS 23, seperti yang ditunjukkan di bawah ini:

Tabel 4.6 Uji Statistik Pengukuran *Self Efficacy*

| Statistics | | |
|---------------|---------|-----|
| Self Efficacy | | |
| N | Valid | 152 |
| | Missing | 0 |

Seperti yang telah dijelaskan sebelumnya, ada hasil pengukuran yang telah dilakukan menggunakan skala *self efficacy*. Dari data tersebut, dapat diamati bahwa semua responden dalam penelitian ini telah memberikan tanggapan untuk semua pertanyaan. Ini tercermin dari jumlah total responden (N) sebesar 152, dan tidak ada nilai yang hilang (missing value) sebesar 0. Oleh karena itu, dalam pengukuran *self efficacy* ini, dapat disimpulkan bahwa tidak ada tanggapan yang terlewatkan dari responden.

Tabel 4.7 Hasil Kategorisasi *Self Efficacy*

| Self Efficacy | | | | | |
|---------------|--------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | Rendah | 26 | 17,1 | 17,1 | 17,1 |
| | Sedang | 94 | 61,8 | 61,8 | 78,9 |
| | Tinggi | 32 | 21,1 | 21,1 | 100,0 |
| Total | | 152 | 100,0 | 100,0 | |

Berdasarkan data tersebut, dapat disimpulkan bahwa terdapat 26 subjek yang termasuk dalam kategori rendah, yang menyumbang sebanyak 17,1% dari total sampel. Kategori rendah ditentukan berdasarkan nilai total yang kurang dari 35,121. Selanjutnya, terdapat 94 subjek yang masuk ke dalam kategori sedang, yang mencakup 61,8% dari total sampel. Kategori sedang ditentukan oleh nilai total yang berada dalam rentang antara 35,121 hingga 38,979. Sedangkan, 32 subjek termasuk dalam kategori tinggi, yang mencakup 21,1% dari total sampel. Kategori tinggi ditentukan oleh nilai total yang lebih besar dari 38,979. Dengan demikian, jika semua kategori tersebut dijumlahkan, akan mencapai 100%, menunjukkan bahwa seluruh tanggapan responden telah dimasukkan. Selain itu, jika dianalisis berdasarkan aspek masing-masing, hasilnya adalah sebagai berikut:

Tabel 4.8 Hasil Deskripsi Aspek *Self Efficacy*

| Descriptive Statistics | | | | | |
|-------------------------------|-----|---------|---------|-------|----------------|
| | N | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation |
| Ketahanan Diri | 152 | 8 | 14 | 10,03 | ,845 |
| Stress dan Depresi | 152 | 11 | 16 | 13,42 | 1,071 |
| Motivasi | 152 | 4 | 10 | 6,49 | 1,128 |
| Kualitas Diri | 152 | 4 | 8 | 7,14 | ,681 |
| Valid N (listwise) | 152 | | | | |

Berdasarkan tabel hasil analisis statistik deskriptif yang telah dilakukan kepada 152 responden, dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Pada aspek ketahanan diri, skor minimum atau terendah yang didapat oleh responden adalah 8 dengan nilai mean atau rata-rata sebesar 10,03. Nilai standar deviasi adalah 0,845 dan nilai range sebesar 6.
- 2) Pada aspek stress, skor minimum atau terendah yang didapat oleh responden adalah 11 dengan nilai mean atau rata-rata sebesar 13,42. Nilai standar deviasi adalah 1,071 dan nilai range sebesar 5.
- 3) Pada aspek motivasi, skor minimum atau terendah yang didapat oleh responden adalah 4 dengan nilai mean atau rata-rata sebesar 6,49. Nilai standar deviasi adalah 1,128 dan nilai range sebesar 6.
- 4) Pada aspek kualitas diri, skor minimum atau terendah yang didapat oleh responden adalah 4 dengan nilai mean atau rata-rata sebesar 7,14. Nilai standar deviasi adalah 0,681 dan nilai range sebesar 4.

E. Hasil Pengukuran X dan Y ditinjau dari Jenis Kelamin Subjek

1. Hasil Pengukuran X (*Self Efficacy*) pada subjek laki-laki

Data yang diperoleh dibagi menjadi tiga kategori, yaitu tinggi, sedang, dan rendah dengan menggunakan SPSS 23, seperti yang ditunjukkan di bawah ini:

Tabel 4.9 Uji Statistik Pengukuran *Self Efficacy* pada Laki-laki

| | | |
|---|---------|-----|
| N | Valid | 107 |
| | Missing | 0 |

Seperti yang telah dijelaskan sebelumnya, ada hasil pengukuran yang telah dilakukan menggunakan skala *self efficacy*. Dari data tersebut, dapat diamati bahwa semua responden dalam penelitian ini telah memberikan tanggapan untuk semua pertanyaan. Ini tercermin dari jumlah total responden (N) sebesar 107, dan tidak ada nilai yang hilang (missing value) sebesar 0. Oleh karena itu, dalam pengukuran *self efficacy* ini, dapat disimpulkan bahwa tidak ada tanggapan yang terlewatkan dari responden.

Tabel 4.10 Hasil Kategorisasi *Self Efficacy* pada laki-laki

| Kategori Self Efficacy | | | | | |
|------------------------|--------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | Rendah | 21 | 19.6 | 19.6 | 19.6 |
| | Sedang | 65 | 60.7 | 60.7 | 80.4 |
| | Tinggi | 21 | 19.6 | 19.6 | 100.0 |
| | Total | 107 | 100.0 | 100.0 | |

Berdasarkan data tersebut, dapat disimpulkan bahwa terdapat 21 subjek yang termasuk dalam kategori rendah, yang menyumbang sebanyak 19,6% dari total sampel. Kategori rendah ditentukan berdasarkan nilai total yang kurang dari 35,121. Selanjutnya, terdapat 65 subjek yang masuk ke dalam kategori sedang, yang mencakup 60,7% dari total sampel. Kategori sedang ditentukan oleh nilai total yang berada dalam rentang antara 35,121 hingga 38,979. Sedangkan, 21 subjek termasuk dalam kategori tinggi, yang mencakup 19,6% dari total sampel. Kategori tinggi ditentukan oleh nilai total yang lebih besar dari 38,979. Dengan demikian, jika semua kategori tersebut dijumlahkan, akan mencapai 100%, menunjukkan bahwa seluruh tanggapan responden telah dimasukkan. Selain itu, jika dianalisis berdasarkan aspek masing-masing, hasilnya adalah sebagai berikut:

Tabel 4.11 Hasil Deskripsi Aspek *Self Efficacy* pada laki-laki

| | N | Range | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation |
|--------------------|-----|-------|---------|---------|---------|----------------|
| Ketahanan Diri | 107 | 4.00 | 9.00 | 13.00 | 10.0280 | .81794 |
| Stress | 107 | 5.00 | 11.00 | 16.00 | 13.3738 | 1.06862 |
| Motivasi | 107 | 6.00 | 4.00 | 10.00 | 6.5140 | 1.17654 |
| Kualitas Diri | 107 | 4.00 | 4.00 | 8.00 | 7.0841 | .68847 |
| Valid N (listwise) | 107 | | | | | |

Berdasarkan tabel hasil analisis statistik deskriptif yang telah dilakukan kepada 152 responden, dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Pada aspek ketahanan diri, skor minimum atau terendah yang didapat oleh responden adalah 9 dengan nilai mean atau rata-rata sebesar 10,03. Nilai standar deviasi adalah 0,818 dan nilai range sebesar 4.
- 2) Pada aspek stress, skor minimum atau terendah yang didapat oleh responden adalah 11 dengan nilai mean atau rata-rata sebesar 13,37. Nilai standar deviasi adalah 1,069 dan nilai range sebesar 5.
- 3) Pada aspek motivasi, skor minimum atau terendah yang didapat oleh responden adalah 4 dengan nilai mean atau rata-rata sebesar 6,51. Nilai standar deviasi adalah 1,177 dan nilai range sebesar 6.
- 4) Pada aspek kualitas diri, skor minimum atau terendah yang didapat oleh responden adalah 4 dengan nilai mean atau rata-rata sebesar 7,08. Nilai standar deviasi adalah 0,688 dan nilai range sebesar 4

2. Hasil Pengukuran Y pada subjek laki-laki

Data yang diperoleh dibagi menjadi tiga kategori, yaitu tinggi, sedang, dan rendah dengan menggunakan SPSS 23, seperti yang ditunjukkan di bawah ini:

Tabel 4.12 Uji Statistik Pengukuran Stress Kerja pada laki-laki

| | | |
|---|---------|-----|
| N | Valid | 107 |
| | Missing | 0 |

Seperti yang telah dijelaskan sebelumnya, ada hasil pengukuran yang telah dilakukan menggunakan skala stress kerja. Dari data tersebut, dapat diamati bahwa

semua responden dalam penelitian ini telah memberikan tanggapan untuk semua pertanyaan. Ini tercermin dari jumlah total responden (N) sebesar 107, dan tidak ada nilai yang hilang (missing value) sebesar 0. Oleh karena itu, dalam pengukuran stress kerja ini, dapat disimpulkan bahwa tidak ada tanggapan yang terlewatkan dari responden.

Tabel 4.13 Hasil Kategorisasi Stress Kerja pada laki-laki

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|--------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Rendah | 16 | 15.0 | 15.0 | 15.0 |
| Sedang | 75 | 70.1 | 70.1 | 85.0 |
| Tinggi | 16 | 15.0 | 15.0 | 100.0 |
| Total | 107 | 100.0 | 100.0 | |

Berdasarkan data tersebut, dapat disimpulkan bahwa terdapat 16 subjek yang termasuk dalam kategori rendah, yang menyumbang sebanyak 15,0% dari total sampel. Kategori rendah ditentukan berdasarkan nilai total yang kurang dari 52,716. Selanjutnya, terdapat 75 subjek yang masuk ke dalam kategori sedang, yang mencakup 70,1% dari total sampel. Kategori sedang ditentukan oleh nilai total yang berada dalam rentang antara 52,716 hingga 61,364. Sedangkan, 16 subjek termasuk dalam kategori tinggi, yang mencakup 15,0% dari total sampel. Kategori tinggi ditentukan oleh nilai total yang lebih besar dari 61,364. Dengan demikian, jika semua kategori tersebut dijumlahkan, akan mencapai 100%, menunjukkan bahwa seluruh tanggapan responden telah dimasukkan. Selain itu, jika dianalisis berdasarkan aspek masing-masing, hasilnya adalah sebagai berikut:

Tabel 4.14 Hasil Deskripsi Aspek Stress Kerja pada laki-laki

| | N | Range | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation |
|--------------------|-----|-------|---------|---------|---------|----------------|
| Tuntutan | 107 | 10.00 | 10.00 | 20.00 | 15.2991 | 2.38397 |
| Kontrol | 107 | 11.00 | 13.00 | 24.00 | 20.1963 | 2.12105 |
| Dukungan | 107 | 10.00 | 14.00 | 24.00 | 21.2804 | 1.39267 |
| Valid N (listwise) | 107 | | | | | |

Berdasarkan tabel hasil analisis statistik deskriptif yang telah dilakukan kepada 107 responden, dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 4) Pada aspek tuntutan, skor minimum atau terendah yang didapat oleh responden adalah 10 dengan nilai mean atau rata-rata sebesar 15,30. Nilai standar deviasi adalah 2,384 dan nilai range sebesar 10.
- 5) Pada aspek kontrol, skor minimum atau terendah yang didapat oleh responden adalah 13 dengan nilai mean atau rata-rata sebesar 20,20. Nilai standar deviasi adalah 2,121 dan nilai range sebesar 11.
- 6) Pada aspek dukungan, skor minimum atau terendah yang didapat oleh responden adalah 14 dengan nilai mean atau rata-rata sebesar 21,28. Nilai standar deviasi adalah 1,393 dan nilai range sebesar 10.

3. Hasil Pengukuran X (*Self Efficacy*) pada subjek perempuan

Data yang diperoleh dibagi menjadi tiga kategori, yaitu tinggi, sedang, dan rendah dengan menggunakan SPSS 23, seperti yang ditunjukkan di bawah ini:

Tabel 4.15 Uji Statistik Pengukuran *Self Efficacy* pada Perempuan

| | | |
|---|---------|----|
| N | Valid | 45 |
| | Missing | 0 |

Seperti yang telah dijelaskan sebelumnya, ada hasil pengukuran yang telah dilakukan menggunakan skala *self efficacy*. Dari data tersebut, dapat diamati bahwa semua responden dalam penelitian ini telah memberikan tanggapan untuk semua pertanyaan. Ini tercermin dari jumlah total responden (N) sebesar 45, dan tidak ada nilai yang hilang (*missing value*) sebesar 0. Oleh karena itu, dalam pengukuran *self efficacy* ini, dapat disimpulkan bahwa tidak ada tanggapan yang terlewatkan dari responden.

Tabel 4.16 Hasil Kategorisasi *Self Efficacy* pada perempuan

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|--------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Rendah | 5 | 11.1 | 11.1 | 11.1 |
| Sedang | 32 | 71.1 | 71.1 | 82.2 |
| Tinggi | 8 | 17.8 | 17.8 | 100.0 |
| Total | 45 | 100.0 | 100.0 | |

Berdasarkan data tersebut, dapat disimpulkan bahwa terdapat 5 subjek yang termasuk dalam kategori rendah, yang menyumbang sebanyak 11,1% dari total sampel. Kategori rendah ditentukan berdasarkan nilai total yang kurang dari 35,121. Selanjutnya, terdapat 32 subjek yang masuk ke dalam kategori sedang, yang mencakup 71,1% dari total sampel. Kategori sedang ditentukan oleh nilai total yang berada dalam rentang antara 35,121 hingga 38,979. Sedangkan, 8 subjek termasuk dalam kategori tinggi, yang mencakup 17,8% dari total sampel. Kategori tinggi ditentukan oleh nilai total yang lebih besar dari 38,979. Dengan demikian, jika semua kategori tersebut dijumlahkan, akan mencapai 100%, menunjukkan bahwa seluruh tanggapan responden telah dimasukkan. Selain itu, jika dianalisis berdasarkan aspek masing-masing, hasilnya adalah sebagai berikut:

Tabel 4.17 Hasil Deskripsi Aspek *Self Efficacy* pada perempuan

| | N | Range | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation |
|--------------------|----|-------|---------|---------|---------|----------------|
| Ketahanan Diri | 45 | 6.00 | 8.00 | 14.00 | 10.0222 | .91674 |
| Stress | 45 | 4.00 | 11.00 | 15.00 | 13.5333 | 1.07872 |
| Motivasi | 45 | 4.00 | 5.00 | 9.00 | 6.4222 | 1.01105 |
| Kualitas Diri | 45 | 2.00 | 6.00 | 8.00 | 7.2667 | .65366 |
| Valid N (listwise) | 45 | | | | | |

Berdasarkan tabel hasil analisis statistik deskriptif yang telah dilakukan kepada 45 responden, dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 5) Pada aspek ketahanan diri, skor minimum atau terendah yang didapat oleh responden adalah 8 dengan nilai mean atau rata-rata sebesar 10,02. Nilai standar deviasi adalah 0,917 dan nilai range sebesar 6.

- 6) Pada aspek stress, skor minimum atau terendah yang didapat oleh responden adalah 11 dengan nilai mean atau rata-rata sebesar 13,54. Nilai standar deviasi adalah 1,079 dan nilai range sebesar 4.
- 7) Pada aspek motivasi, skor minimum atau terendah yang didapat oleh responden adalah 5 dengan nilai mean atau rata-rata sebesar 6,42. Nilai standar deviasi adalah 1,011 dan nilai range sebesar 4.
- 8) Pada aspek kualitas diri, skor minimum atau terendah yang didapat oleh responden adalah 4 dengan nilai mean atau rata-rata sebesar 7,27. Nilai standar deviasi adalah 0,654 dan nilai range sebesar 2.

4. Hasil Pengukuran Y (stress kerja) pada Subjek Perempuan

Data yang diperoleh dibagi menjadi tiga kategori, yaitu tinggi, sedang, dan rendah dengan menggunakan SPSS 23, seperti yang ditunjukkan di bawah ini:

Tabel 4.18 Uji Statistik Pengukuran Stress Kerja pada perempuan

| | | |
|---|---------|----|
| N | Valid | 45 |
| | Missing | 0 |

Seperti yang telah dijelaskan sebelumnya, ada hasil pengukuran yang telah dilakukan menggunakan skala stress kerja. Dari data tersebut, dapat diamati bahwa semua responden dalam penelitian ini telah memberikan tanggapan untuk semua pertanyaan. Ini tercermin dari jumlah total responden (N) sebesar 45, dan tidak ada nilai yang hilang (missing value) sebesar 0. Oleh karena itu, dalam pengukuran stress kerja ini, dapat disimpulkan bahwa tidak ada tanggapan yang terlewatkan dari responden.

Tabel 4.19 Hasil Kategorisasi Stress Kerja pada perempuan

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|--------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Rendah | 5 | 11.1 | 11.1 | 11.1 |
| | Sedang | 32 | 71.1 | 71.1 | 82.2 |
| | Tinggi | 8 | 17.8 | 17.8 | 100.0 |
| | Total | 45 | 100.0 | 100.0 | |

Berdasarkan data tersebut, dapat disimpulkan bahwa terdapat 5 subjek yang termasuk dalam kategori rendah, yang menyumbang sebanyak 11,1% dari total sampel. Kategori rendah ditentukan berdasarkan nilai total yang kurang dari 52,716. Selanjutnya, terdapat 32 subjek yang masuk ke dalam kategori sedang, yang mencakup 71,1% dari total sampel. Kategori sedang ditentukan oleh nilai total yang berada dalam rentang antara 52,716 hingga 61,364. Sedangkan, 8 subjek termasuk dalam kategori tinggi, yang mencakup 17,8% dari total sampel. Kategori tinggi ditentukan oleh nilai total yang lebih besar dari 61,364. Dengan demikian, jika semua kategori tersebut dijumlahkan, akan mencapai 100%, menunjukkan bahwa seluruh tanggapan responden telah dimasukkan. Selain itu, jika dianalisis berdasarkan aspek masing-masing, hasilnya adalah sebagai berikut:

Tabel 4.20 Hasil Deskripsi Aspek Stress Kerja pada perempuan

| Descriptive Statistics | | | | | | |
|------------------------|----|-------|---------|---------|---------|----------------|
| | N | Range | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation |
| Tuntutan | 45 | 8.00 | 11.00 | 19.00 | 15.6667 | 2.38366 |
| Kontrol | 45 | 7.00 | 17.00 | 24.00 | 20.4444 | 1.71299 |
| Dukungan | 45 | 4.00 | 20.00 | 24.00 | 21.5333 | 1.01354 |
| Valid N (listwise) | 45 | | | | | |

Berdasarkan tabel hasil analisis statistik deskriptif yang telah dilakukan kepada 107 responden, dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 7) Pada aspek tuntutan, skor minimum atau terendah yang didapat oleh responden adalah 11 dengan nilai mean atau rata-rata sebesar 15,67. Nilai standar deviasi adalah 2,384 dan nilai range sebesar 8.
- 8) Pada aspek kontrol, skor minimum atau terendah yang didapat oleh responden adalah 17 dengan nilai mean atau rata-rata sebesar 20,44. Nilai standar deviasi adalah 2,713 dan nilai range sebesar 7.
- 9) Pada aspek dukungan, skor minimum atau terendah yang didapat oleh responden adalah 20 dengan nilai mean atau rata-rata sebesar 21,53. Nilai standar deviasi adalah 1,014 dan nilai range sebesar 4.

F. 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.23 dengan didasarkan pada uji *One Sample Kolmogorov-Smirnov Test*. Berikut alasan pemilihan uji normalitas adalah sebagai berikut

- a. Jika nilai sig > 0,05 maka data berdistribusi normal
- b. Jika nilai sig < 0,05 maka data berdistribusi tidak normal

Tabel 4.21 Hasil uji normalitas

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test | |
|---|----------------------------|
| | Unstandardized Residual |
| N | 152 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean |
| | .0000000 |
| | Std. Deviation |
| | 3.48520336 |
| Most Extreme Differences | Absolute |
| | .064 |
| | Positive |
| | .060 |
| | Negative |
| | -.064 |
| Test Statistic | .064 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | .200 |

Berdasarkan tabel, hasil pengujian normalitas menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov pada penelitian mengenai *Self Efficacy* (X) dan Stres Kerja (Y) dapat diketahui bahwa nilai signifikansi yang diperoleh adalah sebesar 0,200. Diketahui bahwa data yang digunakan berdistribusi normal karena nilai signifikansi (sig) penelitian ini diatas 0,05.

2. Uji Linieritas

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan linier antara kedua variabel. Saat melakukan analisis korelasi atau regresi linier, tes ini digunakan sebagai syarat. Kerangka pengambilan keputusan tes linearitas adalah sebagai berikut:

- a. Jika nilai probabilitas $< 0,05$ maka hubungan antara kedua variabel linier
- b. Jika nilai probabilitas $> 0,05$ maka hubungan antara kedua variabel tidak linier

Hasil pengujian linieritas dapat dilihat dalam Tabel yang tertera di bawah ini.

Tabel 4.22 Uji Linieritas

| | | ANOVA ^a | | | | |
|-------|------------|--------------------|-----|-------------|----------|-------------------|
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 2504.936 | 1 | 2504.936 | 1052.615 | .000 ^b |
| | Residual | 356.959 | 150 | 2.380 | | |
| | Total | 2861.895 | 151 | | | |

a. Dependent Variable: Stress Kerja

b. Predictors: (Constant), Self Efficacy

Berdasarkan tabel, uji linearitas dilakukan untuk mengetahui apakah variable bebas bisa digunakan dalam pengaruh secara simiultan terhadap variable terikat. Dari hasil uji linearitas diketahui bahwa nilai F hitung 1052,615 dengan nilai signifikansi F 0,000 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel *self efficacy* (X) berpengaruh signifikan terhadap variable stress kerja (Y) karena nilai signifikansi F lebih kecil dari 0,05.

3. Uji Regresi

Penelitian ini menggunakan Uji Regresi Sederhana dengan menggunakan bantuan aplikasi IBM SPSS (*Statistical Package or Social Science Statistik*) versi 23.0 for *Windows*. Uji Regresi digunakan untuk menguji adanya pengaruh variabel bebas (X) yaitu Resiliensi terhadap variabel terikat (Y) yaitu *Self Efficacy*. Variabel X berpengaruh terhadap variabel Y apabila nilai signifikansi $< 0,05$. Kriteria yang digunakan untuk menentukan korelasi dan koefisien determinasi adalah sebagai berikut:

- a. Jika nilai korelasi sebesar 0.00 – 0.199 maka tidak ada hubungan antar variabel sangat rendah

- b. Jika nilai korelasi sebesar 0,20 – 0,399 maka tingkat hubungan antar variabel rendah
- c. Jika nilai korelasi sebesar 0,40 - 0,599 maka tingkat hubungan antar variabel cukup.
- d. Jika nilai korelasi sebesar 0,60 - 0,799 maka tingkat hubungan antar variabel kuat.
- e. Jika nilai korelasi sebesar 0,80 – 1,000 maka tingkat hubungan antar variabel sangat kuat.

Berikut tabel 3. mengenai data nilai korelasi dan koefisien determinasi untuk mencari pengaruh *self efficacy* terhadap stres kerja.

Tabel 4.23 Uji Korelasi dan Koefisien Determinasi

| Model Summary | | | | |
|----------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .936 ^a | .875 | .874 | 1.543 |

a. Predictors: (Constant), Self Efficacy

Tabel menunjukkan bahwa nilai korelasi (R) hubungan antara *self efficacy* terhadap stres kerja sebesar 0.936. Mengingat korelasi antara *self efficacy* terhadap stres kerja berkisar antara 0,80 hingga 1,000 maka dapat dikatakan hubungan keduanya di kategori sangat kuat. Selain itu, dapat diamati koefisien determinasi (R) sebesar 0,875 yang menunjukkan bahwa setiap aspek *self efficacy* (X) yang terlihat memberikan kontribusi sebesar 87,5% terhadap variabel stres kerja.

Dampak total dari faktor bebas terhadap variabel terikat dinilai dengan menggunakan uji F. Untuk mengetahui signifikansi analisis regresi, dilakukan uji F dengan menguji nilai uji F *analysis of variance* (ANOVA). Atas dasar keputusan:

- a. Jika nilai probabilitas < 0,05 maka uji F signifikan
- b. Jika nilai probabilitas > 0,05 maka uji F tidak signifikan

Berikut output ANOVA seperti yang ditunjukkan pada tabel 4. berikut : Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh keseluruhan variabel independen terhadap variabel dependen. Uji F dapat dilakukan dengan membandingkan F_{hitung} dengan

F_{tabel} untuk menguji signifikansi analisis regresi. Dapat dilihat melalui output ANOVA seperti terlihat pada di bawah ini.

Tabel 4.24 Uji Uji Secara Simultan (Uji F)

| ANOVA ^a | | | | | | |
|--------------------|------------|----------------|-----|-------------|----------|-------------------|
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 2504.936 | 1 | 2504.936 | 1052.615 | .000 ^b |
| | Residual | 356.959 | 150 | 2.380 | | |
| | Total | 2861.895 | 151 | | | |

a. Dependent Variable: Stress Kerja

b. Predictors: (Constant), Self Efficacy

Menurut Tabel . nilai signifikansinya adalah 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Menurut uji F terdapat hubungan yang signifikan antara *self efficacy* (X) dan variabel stres kerja (Y) jika nilai Sig. 0,05, dan hubungan tidak signifikan terjadi jika nilai Sig. > 0,05 maka variabel (X) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y). Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel *self efficacy* (X) berpengaruh secara simultan terhadap terhadap variabel terikat stres kerja (Y), karena nilai signifikansinya sebesar 0,000 yang mana lebih kecil dari 0,05.

Tujuan dari pengujian ini adalah untuk mengetahui bagaimana masing-masing variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Uji T dapat dilakukan dengan membandingkan t_{tabel} dengan t_{hitung} . Output koefisien regresi sebagaimana disajikan pada Tabel 5. di bawah ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4.24 Uji Uji Secara Parsial (Uji T)

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|---------------|-----------------------------|------------|---------------------------|---------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 69.945 | .417 | | 167.581 | .000 |
| | Self Efficacy | -.348 | .011 | -.936 | -32.444 | .000 |

a. Dependent Variable: Stress Kerja

Tabel menunjukkan pengaruh dari *self efficacy* terhadap stres kerja. Dengan memeriksa t_{tabel} pada *degree of freedom* (df) dan $\alpha = 5\%$ menggunakan uji dua pihak hingga $2,5\%$, dapat ditentukan t_{tabel} . Ini dapat disimpulkan dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan nilai t_{tabel} .

Berdasarkan hasil uji t diketahui bahwa nilai t hitung variable *self efficacy* (X) -32,444 dengan nilai signifikansi t 0,000 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel *self efficacy* (X) berpengaruh signifikan negative terhadap variable stress kerja (Y) karena nilai t negative dan signifikansi t lebih kecil dari 0,05. sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima.

G. Pembahasan

1. Stress Kerja pada Anggota Kepolisian Polresta Malang Kota

a) Tingkat Stress Kerja pada Anggota Kepolisian Polresta Malang Kota

Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mencipta-kan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seorang karyawan, dalam hal ini tekanan tersebut disebabkan oleh lingkungan pekerjaan tempat karyawan tersebut bekerja (Veithzal, 2004 : 516). Menurut Karasek (1979) faktor-faktor stres kerja dikelompokkan menjadi tiga yaitu tuntutan pekerjaan (demand), kendali (control) dan dukungan sosial (social support).

Tuntutan pekerjaan (demand), tuntutan pekerjaan dapat menjadi pemicu terjadinya kelelahan secara psikologis (psychological stressor). Tuntutan pekerjaan dapat dijelaskan seperti: bekerja dalam waktu yang terlalu lama, beban kerja yang tinggi, terbatasnya waktu yang diberikan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dan adanya konflik pada tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan (Alves, 2004). Kendali (control), Kendali merupakan otoritas yang dimiliki karyawan dalam mengendalikan dan mengambil keputusan dalam pekerjaan menggunakan kemampuan yang dimiliki (Alves, 2004). Dukungan Sosial (social support),

Dukungan sosial merupakan interaksi yang terjadi ditempat kerja yaitu antara karyawan dengan rekan kerja atau dengan atasannya (Alves,2004).

Stress Kerja mengacu pada keadaan dimana seorang individu atau kelompok yang bekerja dalam keadaan tuntutan pekerjaan yang tinggi atau kontrol kerja yang rendah. Stress kerja yang tinggi dari anggota kepolisian Polresta Malang Kota membuat tuntutan pekerjaan seperti beban kerja yang tinggi dan batasan waktu yang ketat semakin terasa berat.

Berdasarkan hasil penelitian yang didapatkan, ditemukan bahwa terdapat 21 subjek yang termasuk dalam kategori rendah, yang menyumbang sebanyak 13,8% dari total sampel. Kategori rendah ditentukan berdasarkan nilai total yang kurang dari 52,716. Selanjutnya, terdapat 107 subjek yang masuk ke dalam kategori sedang, yang mencakup 70,4% dari total sampel. Kategori sedang ditentukan oleh nilai total yang berada dalam rentang antara 52,716 hingga 61,364. Sedangkan, 24 subjek termasuk dalam kategori tinggi, yang mencakup 15,8% dari total sampel. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa tingkat stress kerja pada Anggota Kepolisian di polresta Malang Kota memiliki tingkat kategori sedang.

Berdasarkan hasil penelitian, tingkat stres kerja pada anggota kepolisian di Polresta Malang Kota umumnya berada dalam kategori sedang, yang mencakup 70,4% dari total sampel. Kategori sedang ini ditentukan oleh nilai total yang berada dalam rentang antara 52,716 hingga 61,364, menunjukkan bahwa mayoritas anggota kepolisian masih mampu menyesuaikan diri dengan tekanan dan tuntutan pekerjaan sehari-hari. Gejala stres yang dialami oleh kelompok ini biasanya berupa kelelahan fisik dan mental, penurunan motivasi, gangguan tidur, dan perasaan cemas yang moderat, namun belum sampai mengganggu fungsi sehari-hari secara signifikan. Produktivitas dan kinerja mereka mungkin mengalami penurunan sporadis, di mana mereka masih mampu menyelesaikan tugas tetapi memerlukan lebih banyak waktu atau dukungan, terutama untuk tugas yang lebih kompleks. Selain itu, anggota dalam kategori ini mungkin menghadapi kesulitan dalam menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, dengan tekanan pekerjaan yang mempengaruhi waktu dan energi untuk kegiatan di luar pekerjaan.

b) Pengaruh setiap aspek Stress Kerja pada Anggota Kepolisian Polresta Malang Kota

Menurut Karasek (1979) mengemukakan bahwa ada tiga elemen yang dapat membentuk stres kerja terdiri dari Tuntutan, Kontrol, dan Dukungan Sosial.

Berdasarkan hasil penelitian dari tiga sumber tentang stres kerja pada anggota Kepolisian Polresta Malang Kota, ditemukan bahwa aspek stres kerja tertinggi adalah dukungan, dengan persentase sebesar 51,3%. Dukungan sosial ini mengacu pada interaksi komunikasi antar manusia yang menekankan pada emosi, perhatian, serta tindakan memberikan bantuan atau pertolongan. Ini menunjukkan bahwa anggota kepolisian di Polresta Malang Kota memiliki dukungan di lingkungan kerja yang mencerminkan dinamika hubungan antara individu dengan rekan kerja dan atasan.

Dukungan sosial menjadi faktor krusial dalam mengelola dan mengurangi stress yang dialami oleh anggota kepolisian. Dukungan sosial yang kuat membantu anggota kepolisian merasa lebih dihargai dan didukung dalam menjalankan tugas-tugas mereka yang berat dan seringkali penuh tekanan. Dengan adanya dukungan ini, mereka memiliki saluran untuk mengekspresikan masalah mereka, mendapatkan nasihat, serta bantuan praktis, yang semuanya dapat mengurangi tingkat stress kerja.

Tingginya aspek dukungan menunjukkan bahwa stres kerja yang dialami oleh anggota kepolisian Polresta Malang Kota bukan disebabkan oleh faktor eksternal, seperti tuntutan dari masyarakat atau beban kerja yang berlebihan. Sebaliknya, stres tersebut lebih mungkin berasal dari faktor internal. Faktor-faktor ini bisa mencakup manajemen yang kurang efektif, strategi coping yang kurang tepat, kesulitan dalam menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi juga dapat menyebabkan stres yang signifikan.

Selanjutnya aspek stress kerja yang paling rendah adalah aspek tuntutan dengan pengaruh sebesar 37,02%. Menurut (Alves, 2004) Tuntutan merujuk pada faktor-faktor yang dapat menyebabkan kelelahan psikologis. Contoh tuntutan pekerjaan meliputi berbagai aspek yang dapat menyebabkan kelelahan mental dan emosional pada karyawan. Salah satu aspek tersebut adalah durasi jam kerja.

Bekerja dalam waktu yang lama atau dengan jam kerja yang panjang dapat mengakibatkan kelelahan fisik dan mental. Rendahnya aspek tuntutan menunjukkan bahwa anggota Kepolisian Polresta Malang Kota merasa bahwa beban kerja mereka tidak terlalu berat.

2. *Self efficacy* pada Anggota Kepolisian Polresta Malang Kota

a) Tingkat *self efficacy* pada Anggota Kepolisian Polresta Malang Kota

Self efficacy merupakan persepsi individu yang meyakini bahwa mereka memiliki kemampuan untuk melakukan sesuatu yang penting guna mencapai tujuan tertentu. *Self efficacy* memainkan peran krusial karena anggota kepolisian yang memiliki *self efficacy* tinggi cenderung lebih percaya diri dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka. Mereka lebih siap menghadapi tantangan dan beradaptasi dengan perubahan di tempat kerja. *Self efficacy* juga berkaitan dengan kinerja kerja, karena individu yang yakin akan kemampuannya lebih mungkin untuk menetapkan tujuan yang tinggi, berusaha lebih keras, dan bertahan dalam menghadapi kesulitan.

Berdasarkan dari hasil penelitian yang telah dijelaskan pada bagian sebelumnya, dapat kita ketahui jika tingkat *self efficacy* pada anggota kepolisian Polresta Malang Kota berada dalam kategori sedang Hal ini berarti bahwa sebagian besar anggota kepolisian merasa cukup yakin akan kemampuan mereka dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan, meskipun masih ada ruang untuk peningkatan.

Menurut Bandura, *self efficacy* menjadi salah satu kunci dari sumber perilaku manusia (*human agency*) karena apa yang menjadi pikiran, kepercayaan dan perasaan yang dimiliki seseorang dapat mempengaruhi Tindakan orang tersebut (Bandura, 1999 : 21). Selain itu, *efficacy* dapat mempengaruhi seseorang dalam segi bagaimana ia memilih cara untuk bertindak, mengukur seberapa besar usaha yang akan dilakukan, seberapa lama waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan sebuah pekerjaan, seberapa besar kekuatan yang dibutuhkan untuk menghadapi sebuah rintangan yang ada agar mendapatkan Solusi yang baik, dan seberapa tinggi

Tingkat Tindakan mereka dalam memenuhi tujuan yang diharapkan (Mukhid, 2009).

Self efficacy memiliki peran penting bagi para anggota Kepolisian Polresta Malang Kota dalam menghadapi berbagai tugas dalam pekerjaannya. *Self efficacy* yang kuat membantu anggota kepolisian mengatasi stres dan tekanan kerja yang tinggi, yang sering kali menjadi bagian dari tugas mereka sehari-hari. Dengan memiliki keyakinan bahwa mereka mampu menyelesaikan tugas-tugas berat dan menantang, anggota kepolisian dapat mengambil inisiatif dan bertindak proaktif dalam berbagai situasi, yang pada akhirnya meningkatkan keamanan dan pelayanan kepada masyarakat.

b) Pengaruh setiap aspek *self efficacy* pada Anggota Kepolisian Polresta Malang Kota

Berdasarkan hasil penelitian dari keempat sumber, *self efficacy* pada tiap-tiap aspek anggota Kepolisian Polresta Malang Kota menunjukkan bahwa aspek yang paling tinggi adalah stres sebesar 36,20%. Menurut Bandura (1994), stres mencakup bagaimana tekanan mental dan kondisi emosional negatif dapat mempengaruhi keyakinan individu terhadap kemampuan diri mereka. Stres dapat mengurangi *self efficacy* dengan menyebabkan keraguan diri, kecemasan berlebihan, dan perasaan tidak mampu dalam menghadapi tugas atau tantangan. Hasil analisis pada anggota kepolisian Polresta Malang Kota menunjukkan bahwa stres merupakan faktor dominan yang mempengaruhi *self efficacy* mereka. Polisi sebagai penegak hukum dituntut untuk bersikap tegas, etis, dan konsisten dalam tindakan yang dilakukan. Polisi dituntut untuk selalu siap siaga dalam waktu 24 jam. Polisi harus selalu siap walaupun diluar jam tugas, yaitu kapan saja polisi dibutuhkan atau mendapat perintah dari atasan maka anggota polisi harus siap. Bersikap siaga dan memberi pelayanan serta instruksi atau perintah dari pimpinan menjadi suatu kewajiban yang sudah wajib dikerjakan setiap harinya (B.S Huwae, 2020). Akibatnya, mereka mungkin meragukan kemampuan mereka untuk menjalankan tugas secara efektif, yang berdampak negatif pada kinerja dan kesejahteraan mereka.

Selanjutnya, aspek yang paling rendah dari variabel *self efficacy* adalah aspek motivasi dengan persentase 17,50%. Menurut Bandura (1997), aspek motivasi merujuk pada tingkat dorongan atau keinginan individu untuk mencapai tujuan tertentu atau mengatasi hambatan yang mungkin muncul dalam mencapai tujuan tersebut. Dengan kata lain, motivasi dalam *self efficacy* mencakup seberapa kuat keinginan seseorang untuk berhasil dalam tugas atau aktivitas tertentu, serta seberapa gigih mereka dalam menghadapi rintangan atau hambatan yang mungkin terjadi.

Hasil analisis pada anggota Kepolisian Polresta Malang Kota menunjukkan bahwa rendahnya motivasi ini disebabkan oleh berbagai faktor, seperti kurangnya penghargaan atau pengakuan atas kinerja, minimnya peluang untuk pengembangan karier, atau kondisi kerja yang kurang mendukung. Dalam usaha memotivasi diri meraih hasil kerja optimal diperlukan dukungan kuat dan nyata dari pemimpin, teman kerja, dan lingkungan yang memadai. Tanpa adanya bentuk dukungan dan partisipasi yang kuat dari unsur-unsur di atas, maka sulit bagi karyawan untuk mengembangkan diri, mengekspresikan gagasan, berinovasi, dan memotivasi diri untuk berprestasi lebih tinggi dalam suatu organisasi (Adhari, 2021).

3. Pengaruh *Self Efficacy* terhadap Stress Kerja pada Anggota Kepolisian Polresta Malang Kota

Fokus utama dari penelitian ini adalah untuk memahami keterkaitan antara *self efficacy* dan stress kerja pada anggota kepolisian Polresta Malang Kota. *Self efficacy* merupakan keyakinan seseorang untuk menyelesaikan tugas-tugas yang dimiliki. Pada saat yang sama, stress kerja mencakup aspek tuntutan, control, dan dukungan. Tujuan dari penelitian ini adalah menguji hipotesis bahwa Tingkat *self efficacy* yang lebih tinggi berpengaruh pada stress kerja yang lebih rendah pada anggota kepolisian Polresta Malang Kota.

Kajian ini mengadopsi kerangka teoritis untuk mengukur konstruk *self efficacy* yang dikembangkan oleh Bandura (1994), menurut teori ini, *self efficacy* terdiri dari empat dimensi : motivasi, ketahanan diri, kualitas diri, stress. Pengukuran stress

kerja mengacu pada konstruk yang dikembangkan oleh Karasek dan Theorell yang mencakup aspek-aspek seperti tuntutan, control diri, dan dukungan sosial.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh negatif antara *Tingkat self efficacy* dengan stress kerja anggota kepolisian Polresta Malang Kota. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa keempat dimensi *self efficacy* yang diukur dalam penelitian ini, yaitu motivasi, ketahanan diri, kualitas diri, stress, secara signifikan berhubungan dengan stress kerja pada anggota kepolisian Polresta Malang Kota. Temuan ini menunjukkan bahwa semua aspek *self efficacy* berperan penting dalam mempengaruhi Tingkat stress kerja pada anggota kepolisian tersebut.

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Miqdad Arats Kusnadi (2014) yang berjudul “Hubungan Antara Beban Kerja dan *Self Efficacy* dengan Stres Kerja pada Dosen Universitas X” menemukan adanya hubungan antara beban kerja dan *self efficacy* dengan stress kerja pada dosen, penyebab memiliki arah korelasi yang positif dan negative, juga penelitian oleh Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat dua faktor yang menyebabkan timbulnya stress kerja, yaitu faktor eksternal (beban kerja) dan faktor internal (*self efficacy*). Sejalan dengan hasil penelitian ini yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif antara tingkat *self efficacy* dengan stress kerja pada anggota kepolisian Polresta Malang Kota. Penelitian ini juga menunjukkan bahwa keempat dimensi *self efficacy* yang diukur, yaitu motivasi, ketahanan diri, kualitas diri, serta stress, secara signifikan berhubungan dengan stress kerja. Temuan ini mengindikasikan bahwa semua aspek *self efficacy* berperan penting dalam mempengaruhi tingkat stress kerja pada anggota kepolisian tersebut. Dengan demikian, kedua penelitian ini mengidentifikasi *self efficacy* sebagai faktor internal yang krusial dalam menentukan tingkat stress kerja. Penelitian sebelumnya menekankan pentingnya interaksi antara faktor eksternal dan internal, sementara penelitian ini memberikan penekanan lebih mendalam pada pengaruh dimensi-dimensi internal *self efficacy*.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Pinky Anggraeni Nirmala dan Dudung Abdurrahman (2017) yang berjudul “Pengaruh Self-Efficacy Terhadap Stres Kerja dengan Dukungan Sosial Sebagai Variabel Moderating.” Penelitian ini menemukan adanya hubungan negatif signifikan antara

self-efficacy dengan stres kerja pada perawat di Rumah Sakit Umum (RSU) Pindad Bandung. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa self-efficacy yang tinggi dapat mengurangi tingkat stres kerja, sementara dukungan sosial berperan sebagai variabel moderating yang memperkuat hubungan tersebut. Temuan ini mengindikasikan bahwa faktor internal, seperti self-efficacy, memiliki pengaruh yang besar terhadap stres kerja, serupa dengan kesimpulan penelitian sebelumnya yang menyoroti peran faktor internal dan eksternal dalam mempengaruhi tingkat stres kerja.

Implikasi dari temuan ini menekankan pentingnya upaya untuk membangun ketangguhan anggota Kepolisian Polresta Malang Kota dalam meningkatkan kesejahteraan mental mereka. Pelatihan dan program pengembangan pribadi yang ditujukan untuk membangun ketahanan, seperti penerimaan diri, hubungan positif, otonomi, pengendalian lingkungan, tujuan hidup, dan pertumbuhan pribadi dapat menjadi strategi yang efektif untuk meningkatkan kesejahteraan psikologis anggota kepolisian.

Selain itu, temuan ini juga memiliki implikasi penting bagi kepemimpinan dan pengelolaan dalam organisasi kepolisian. Untuk meningkatkan kesejahteraan psikologis anggota, perhatian harus diberikan pada faktor-faktor yang dapat memperkuat *self efficacy* mereka, termasuk memberikan dukungan sosial yang memadai, mendorong otonomi dan pengambilan keputusan, menciptakan lingkungan yang kondusif untuk pengembangan pribadi, dan menetapkan tujuan yang jelas dalam menjalankan tugas.

Selanjutnya, hasil penelitian ini juga menyoroti pentingnya memahami peran *self efficacy* dalam pekerjaan anggota Kepolisian Polresta Malang Kota. Anggota kepolisian seringkali menghadapi tekanan dan tantangan dalam menjalankan tugasnya, seperti tanggung jawab besar, beban kerja berat, dan tuntutan emosional. Dalam konteks ini, *self efficacy* yang tinggi dapat membantu anggota kepolisian mengelola dan mengatasi potensi stres, sehingga meningkatkan kesejahteraan psikologis mereka. Meskipun hasil penelitian ini memberikan pemahaman yang lebih baik tentang hubungan antara *self efficacy* dan kesejahteraan psikologis dalam kelompok anggota kepolisian, beberapa keterbatasan harus diperhatikan. Pertama,

penelitian ini didasarkan pada studi cross-sectional dan oleh karena itu tidak dapat membangun hubungan kausal antara *self efficacy* dan kesejahteraan psikologis.

Penelitian ini memberikan kontribusi yang signifikan terhadap pemahaman kita tentang pentingnya *self efficacy* dalam meningkatkan kesejahteraan psikologis pada anggota Kepolisian Polresta Malang Kota. Wawasan ini dapat menjadi dasar untuk pengembangan strategi dan intervensi yang ditujukan untuk meningkatkan kesejahteraan psikologis anggota kepolisian. Dalam konteks yang lebih luas, penelitian ini juga menggarisbawahi pentingnya mengintegrasikan aspek *self efficacy* ke dalam pengembangan individu dan manajemen organisasi untuk meningkatkan kesejahteraan psikologis.

BAB V

KESIMPULAN & SARAN

A. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dipaparkan, peneliti memperoleh kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian ini mengenai pengaruh *self efficacy* terhadap stress kerja pada anggota kepolisian Polresta Malang Kota sebagai berikut :

1. Anggota Kepolisian Polresta Malang Kota mempunyai Tingkat Stress Kerja yang sedang sebesar 70%
2. Anggota Kepolisian Polresta Malang Kota mempunyai Tingkat *self efficacy* yang sedang sebesar 62%
3. Adanya pengaruh negatif *self efficacy* dengan stress kerja Anggota Kepolisian Polresta Malang Kota dengan presentase sebesar 87,5%

Hasil dari penelitian ini, penelitian ini memberikan kontribusi penting terhadap pemahaman kita tentang pentingnya *self efficacy* dalam meningkatkan stress kerja pada Anggota Kepolisian Polresta Malang Kota. Temuan ini dapat menjadi dasar untuk mengembangkan strategi dan intervensi yang bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan kejiwaan anggota kepolisian Polresta Malang Kota.

Penelitian ini kurang mempertimbangkan sisi bagian kerja subjek penelitian, yang seharusnya dapat menjadi faktor penting dalam analisis. Bagian kerja atau unit tugas tempat subjek bekerja mungkin memiliki karakteristik yang berbeda-beda, seperti tingkat tuntutan pekerjaan, lingkungan kerja, dan dukungan sosial yang tersedia. Perbedaan-perbedaan ini dapat mempengaruhi tingkat stres kerja dan *self-efficacy* yang dialami oleh anggota kepolisian. Sebagai contoh, bagian operasional yang sering terjun langsung ke lapangan mungkin menghadapi risiko dan tekanan yang lebih tinggi dibandingkan dengan bagian administrasi. Oleh karena itu, tidak mempertimbangkan bagian kerja dalam penelitian ini dapat mengakibatkan kurang lengkapnya pemahaman tentang faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja. Untuk itu, studi mendatang disarankan untuk memperhatikan variabel ini guna mendapatkan hasil yang lebih komprehensif dan akurat.

B. SARAN

Berdasarkan dari hasil penelitian yang telah dijelaskan, maka terdapat beberapa saran yang dapat diberikan, yakni sebagai berikut:

1. Bagi Anggota Kepolisian Polresta Malang Kota

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, anggota Kepolisian Polresta Malang Kota diharapkan mampu menjaga dan meningkatkan *self-efficacy* mereka untuk mengurangi stres kerja. Mengingat tugas kepolisian yang sering berhadapan langsung dengan situasi yang dapat meningkatkan stres kerja, Polresta Malang Kota perlu berperan aktif dalam mendukung kesejahteraan mental anggotanya. Polresta Malang Kota diharapkan dapat membantu meningkatkan *self efficacy* anggota dengan memberikan pelatihan dan program pengembangan pribadi yang ditujukan untuk membangun ketahanan, seperti penerimaan diri, hubungan positif, otonomi, pengendalian lingkungan, tujuan hidup, dan pertumbuhan pribadi. Dengan intervensi yang tepat, diharapkan *self efficacy* anggota akan meningkat, sehingga mereka dapat lebih efektif mengelola stres kerja dan mempertahankan kesejahteraan psikologis mereka.

2. Bagi Peneliti selanjutnya

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, peneliti selanjutnya yang berfokus pada pengaruh *self efficacy* terhadap stres kerja di Kepolisian Polresta Malang Kota dapat mempertimbangkan untuk menggunakan variabel lain seperti motivasi, lingkungan budaya, status sosial ekonomi, dan lain sebagainya. Hal ini dapat menambah pengetahuan dan memperluas wawasan khususnya pada bidang psikologi kerja dan organisasi. Peneliti selanjutnya juga dapat melakukan penelitian eksperimental untuk menguji intervensi yang dirancang untuk meningkatkan *self efficacy* dan mengurangi stres kerja, demi mendapatkan hasil yang lebih komprehensif dan maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhari, I. Z. (2021). Pendekatan Knowledge Management & Motivasi. In *CV. Penerbit Qaira Media*.
- Alves M.G.D.M, Chor .M, Faerstein .E, L.& W. L. G. (2004). “ *Short version of the “job stres scale : a portuguese-language adaptation”*. *Rev saude publica*. 38 ,(2).
- Alwisol. (2004). *Psikologi Kepribadian*.
- Andersen, J. P., Papazoglou, K., Koskelainen, M., Nyman, M., Gustafsberg, H., & Arnetz, B. B. (2015). Applying Resilience Promotion Training Among Special Forces Police Officers. *SAGE Open*, 5(2).
<https://doi.org/10.1177/2158244015590446>
- Anshar, R. U., & Setiyono, J. (2020). Tugas dan Fungsi Polisi Sebagai Penegak Hukum dalam Perspektif Pancasila. *Jurnal Pembangunan Hukum Indonesia*, 2(3), 359–372. <https://doi.org/10.14710/jphi.v2i3.359-372>
- Arikunto. (2013). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Rineke cipta.
- Arikunto, S. (2002). *Prosedur penelitian : Suatu pendekatan praktek. Edisi revisi*. PT Rineka Cipta.
- Arikunto, S. (2006). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. In *Jakarta : Rineke cipta*.
- Azwar, S. (2012). *Reliabilitas dan Validitas*. Pustaka Pelajar.
- B.S Huwae, L., Hehanussa, D. R. G., & Latuconsina, V. Z. (2020). Hasil Penelitian Pengaruh Stres Terhadap Kinerja Anggota Polri Di Polres Pulau Buru. *Pameri*, 2(2), 117–126.
<https://ojs3.unpatti.ac.id/index.php/pameri/index>
- Bandura,Albert. (1999). Social Cognitive Theory: An Agentic Perspective. *Asian Journal of Social Psychology*, 2(1), 1–26.
<http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=aph&%2338;A>

N=4369846&%2338;site=ehost-live

- Bandura, A. (1989). *Self-efficacy mechanism in physiological activation and health-promoting behavior*. In J. Madden, S. Matthyse, & J. Barchas (Eds.), *Adaptation, learning and affect* New York: Raven. (pp. 1169-1188).
- Bandura, A. (1994). *Perceived self-efficacy in cognitive development and functioning*. *Educational Psychologist*. 28, 117-148.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy - The Exercise of Control*, New York: W.H. Freeman and Company.
- Baron, R. A. dan D. B. (2003). *Psikologi Sosial*. Jakarta: Erlangga.
- Bowling, N. A., Alarcon, G. M., Bragg, C. B., & Hartman, M. J. (2015). A meta-analytic examination of the potential correlates and consequences of workload. *Work and Stress*, 29(2), 95–113.
<https://doi.org/10.1080/02678373.2015.1033037>
- Corsini, R. J. (1994). *Encyclopedia of Psychology Second Edition Vol 3*. New York: John Wiley & Sons Inc.
- 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., & Jana, S. G. P. A. (2018). Pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian tenaga penjualan UD Surya Raditya Negara. *Jurnal Manajemen*, 4(2), 154–161.
<https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/BISMA-JM/article/view/22015>
- Feist, J. & G. J. F. (2010). *Teori Kepribadian (Edisi ketujuh)*. Penerbit Salemba Humanika.
- Gaol, N. T. L. (2016). Teori stres: stimulus, respons, dan transaksional. *Buletin Psikologi*.
- Guilford, J. P. (1956). *Fundamental Statistics in Psychology and Education*. Third

edition. Kogakusha Company. Ltd.

- Gul, Z., & Delice, M. (2011). Police Job Stress and Stress Reduction / Coping Programs : the Effects on the Relationship With Spouses. *Journal of Police Studies, 13*(3), 19–38.
- Himmawan, G., & Handoyo, S. (2021). *Stres kerja penerbang militer (Studi kasus pada penerbang militer di satuan penerbangan TNI X)*.
- 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, DOI: 285-308. 10.2307/2392498*.
- Kusnadi, M. A. (2014). Hubungan antara beban kerja dan self-efficacy dengan stres kerja pada dosen Universitas X. *Calyptra: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Universitas Surabaya, 3*(1), 1–15. file:///C:/Users/User/Downloads/1751-Article Text-3217-1-10-20190219 (1).pdf
- Lambert, E. G., Qureshi, H., Frank, J., Klahm, C., & Smith, B. (2018). Job Stress, Job Involvement, Job Satisfaction, and Organizational Commitment and Their Associations with Job Burnout Among Indian Police Officers: a Research Note. *Journal of Police and Criminal Psychology, 33*(2), 85–99. <https://doi.org/10.1007/s11896-017-9236-y>
- Monnot, M. J., & Beehr, T. A. (2014). Subjective well-being at work: Disentangling source effects of stress and support on enthusiasm, contentment, and meaningfulness. *Journal of Vocational Behavior, 85*(2), 204–218. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.07.005>
- Mukhid, A. (2009). Self Efficacy: Perspektif Teori Kognitif Sosial dan Implikasinya terhadap Pendidikan. *Jurnal Tadrîs, Vol. 4, No.*
- Muthi Afifah, R. S. (2021). Hubungan antara Self-Efficacy dengan Stress Kerja pada Karyawan CV. Berdikari Putra Abadi. *Jurnal Ilmiah Bimbingan Konseling Undiksha, 12*(2), 205–213.

<https://doi.org/10.23887/jibk.v12i2.34094>

- Myers, D. G. (2012). *Psikologi Sosial Jilid 2*. Jakarta: Salemba Humanika.
- Pranomo, nurafian majid, Jayanti, S., & Widjasena, B. (2018). Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Stres Kerja Pada Anggota Polisi Satuan Lalu Lintas Polres Metro Bekasi Kota. *Jurnal Kesehatan Masyarakat (e-Journal)*, 6(1), 636–644.
- Prestiana, N. D. I., & Purbandini, D. (2012). Hubungan Antara Efikasi Diri (self efficacy) dan Stress Kerja dengan Kerja (burnout) pada Peraa IGD dan ICU RSUD Kota Bekasi. *Soul*, 5, 14.
- Robbins, S. P. (1998). *Organizational Behavior: Concept, Controversies, Applications*. New Jersey: Prentice-Hall, Inc.
- Robbins, S. P. (2002). *Perilaku Organisasi*. Edisi ke 10.
- Robbins, S. P. dan T. A. J. (2011). *Perilaku Organisasi* (Edisi Kedu). Salemba empat.
- Sabilla, A. P. (2017). Pengaruh Stres Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan dengan Dukungan Sosial Sebagai Variabel Moderating. 2017, 930–937. <http://eprints.ums.ac.id/id/eprint/5629888>
- Sagar, M. H., Karim, A. K. M. R., & Nigar, N. (2015). Psychometric properties of the Bangla version operational police stress questionnaire. *Journal of the Indian Academy of Applied Psychology*, 41(2), 242–250.
- Saifuddin, A. (2009). *Metode Penelitian*. Pustaka Belajar.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (PT Alfabeta (ed.)).
- Sukma, A. A. D. S. (2018). Pelatihan Efikasi Diri Untuk Menurunkan Stres Kerja Pada Anggota Polri Ditsabhara Anggota Polda Diy. *Paper Knowledge* .

Toward a Media History of Documents, 14(1), 27–77.

Veithzal, R. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk perusahaan*. Raja Grafindo.

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

Wulandari, Desi, Y. (2017). PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP STRES KERJA MELALUI EFIKASI DIRI (Studi Kasus Pada Sekolah Luar Biasa Negeri Semarang). *Journal of Management*, 3.

Zajacova, A., Lynch, S. M., & Espenshade, T. J. (2005). Self-efficacy, stress, and academic success in college. *Research in Higher Education*, 46(6), 677–706. <https://doi.org/10.1007/s11162-004-4139-z>

LAMPIRAN

Lampiran 1 : Surat Izin Penelitian

| | | |
|---|---|--|
|  | KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG FAKULTAS PSIKOLOGI <small>Jalan Gajayana 50 Malang, 65144, Telepon: 0341-558916, Website: ipsi.un-malang.ac.id</small> | |
| No. : | 1223 /FPsi.1/PP.009/5/2024 | 20 Mei 2024 |
| Perihal : | IZIN PENELITIAN SKRIPSI | |
| <p>Kepada Yth. Kepala Polresta Malang Kota Jl. Jaksa Agung Suprpto No.19, Samaan, Kec. Klojen, Kota Malang, Jawa Timur 65112 di Malang</p> | | |
| <p>Dengan hormat, Dalam rangka pengembangan keilmuan bagi mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, maka dengan ini kami mohon kepada Bapak/Ibu memberikan kesempatan untuk melakukan penelitian skripsi kepada:</p> | | |
| Nama / NIM | : MEYRIZA SATIVA / 200401110121 | |
| Tempat Penelitian | : Polresta Malang Kota | |
| Judul Skripsi | : PENGARUH SELF EFFICACY TERHADAP STRESS KERJA PADA ANGGOTA KEPOLISIAN POLRESTA MALANG KOTA | |
| Dosen Pembimbing | : 1. Drs. H. Yahya, MA. 2. Dr. Retno Mangestuti, M.Si., Psikolog | |
| Tanggal Penelitian | : 10-03-2024 s.d 15-03-2024 | |
| Model Kegiatan | : Online | |
| <p>Demikian permohonan ini kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya kami sampaikan terimakasih.</p> | | |
| | |  |
| <p>Tembusan: 1. Dekan; 2. Para Wakil Dekan; 3. Ketua Jurusan; 4. Arsip.</p> | | |

Lampiran 4 : Uji Validitas

a. Variabel Self Efficacy

| | | Correlations | | | | | | | | | | | | | | |
|-------|---------------------|--------------|-------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|-------|--------|-------|--------|-------|--------|
| | | X1 | X2 | X3 | X4 | X5 | X6 | X7 | X8 | X9 | X10 | X11 | X12 | X13 | X14 | TOTAL |
| X1 | Pearson Correlation | 1 | ,230 | ,208 | ,235 | ,079 | ,178 | ,246 | ,813** | ,126 | ,261 | ,041 | ,005 | ,104 | ,071 | ,543** |
| | Sig. (2-tailed) | | ,220 | ,270 | ,211 | ,678 | ,346 | ,190 | ,000 | ,506 | ,164 | ,828 | ,980 | ,583 | ,708 | ,002 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| X2 | Pearson Correlation | ,230 | 1 | ,271 | ,307 | ,096 | ,148 | ,058 | ,227 | -,079 | -,052 | ,237 | -,068 | ,255 | ,026 | ,430 |
| | Sig. (2-tailed) | ,220 | | ,147 | ,099 | ,614 | ,435 | ,760 | ,229 | ,679 | ,783 | ,208 | ,722 | ,175 | ,890 | ,018 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| X3 | Pearson Correlation | ,208 | ,271 | 1 | ,389* | -,005 | ,471** | ,124 | ,188 | ,011 | ,108 | ,010 | -,118 | ,176 | -,095 | ,426* |
| | Sig. (2-tailed) | ,270 | ,147 | | ,034 | ,979 | ,009 | ,512 | ,320 | ,956 | ,569 | ,959 | ,536 | ,352 | ,619 | ,019 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| X4 | Pearson Correlation | ,235 | ,307 | ,389* | 1 | ,139 | ,059 | ,111 | ,213 | ,111 | -,042 | ,060 | ,123 | ,243 | ,111 | ,482** |
| | Sig. (2-tailed) | ,211 | ,099 | ,034 | | ,464 | ,755 | ,558 | ,259 | ,560 | ,825 | ,755 | ,518 | ,195 | ,560 | ,007 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| X5 | Pearson Correlation | ,079 | ,096 | -,005 | ,139 | 1 | ,193 | ,035 | ,196 | ,851** | ,283 | ,145 | ,197 | ,005 | ,167 | ,463** |
| | Sig. (2-tailed) | ,678 | ,614 | ,979 | ,464 | | ,306 | ,853 | ,299 | ,000 | ,130 | ,443 | ,296 | ,980 | ,379 | ,010 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| X6 | Pearson Correlation | ,178 | ,148 | ,471** | ,059 | ,193 | 1 | ,252 | ,161 | ,144 | ,081 | ,394* | -,006 | ,114 | -,020 | ,479** |
| | Sig. (2-tailed) | ,346 | ,435 | ,009 | ,755 | ,306 | | ,179 | ,395 | ,448 | ,672 | ,031 | ,976 | ,549 | ,918 | ,007 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| X7 | Pearson Correlation | ,246 | ,058 | ,124 | ,111 | ,035 | ,252 | 1 | ,092 | ,199 | -,002 | ,391* | ,021 | ,321 | ,018 | ,475** |
| | Sig. (2-tailed) | ,190 | ,760 | ,512 | ,558 | ,853 | ,179 | | ,627 | ,293 | ,994 | ,033 | ,911 | ,083 | ,925 | ,008 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| X8 | Pearson Correlation | ,813** | ,227 | ,188 | ,213 | ,196 | ,161 | ,092 | 1 | ,125 | ,236 | ,205 | ,114 | ,107 | ,320 | ,609** |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | ,229 | ,320 | ,259 | ,299 | ,395 | ,627 | | ,511 | ,209 | ,277 | ,548 | ,573 | ,085 | ,000 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| X9 | Pearson Correlation | ,126 | -,079 | ,011 | ,111 | ,851** | ,144 | ,199 | ,125 | 1 | ,211 | ,115 | ,068 | ,064 | ,024 | ,384* |
| | Sig. (2-tailed) | ,506 | ,679 | ,956 | ,560 | ,000 | ,448 | ,293 | ,511 | | ,263 | ,546 | ,720 | ,737 | ,898 | ,036 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| X10 | Pearson Correlation | ,261 | -,052 | ,108 | -,042 | ,283 | ,081 | -,002 | ,236 | ,211 | 1 | ,312 | -,161 | -,077 | ,008 | ,367* |
| | Sig. (2-tailed) | ,164 | ,783 | ,569 | ,825 | ,130 | ,672 | ,994 | ,209 | ,263 | | ,093 | ,396 | ,686 | ,966 | ,046 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| X11 | Pearson Correlation | ,041 | ,237 | ,010 | ,060 | ,145 | ,394* | ,391* | ,205 | ,115 | ,312 | 1 | -,188 | ,158 | ,138 | ,513** |
| | Sig. (2-tailed) | ,828 | ,208 | ,959 | ,755 | ,443 | ,031 | ,033 | ,277 | ,546 | ,093 | | ,321 | ,406 | ,469 | ,004 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| X12 | Pearson Correlation | ,005 | -,068 | -,118 | ,123 | ,197 | -,006 | ,021 | ,114 | ,068 | -,161 | -,188 | 1 | ,047 | ,252 | ,195 |
| | Sig. (2-tailed) | ,980 | ,722 | ,536 | ,518 | ,296 | ,976 | ,911 | ,548 | ,720 | ,396 | ,321 | | ,806 | ,179 | ,301 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| X13 | Pearson Correlation | ,104 | ,255 | ,176 | ,243 | ,005 | ,114 | ,321 | ,107 | ,064 | -,077 | ,158 | ,047 | 1 | ,384* | ,496** |
| | Sig. (2-tailed) | ,583 | ,175 | ,352 | ,195 | ,980 | ,549 | ,083 | ,573 | ,737 | ,686 | ,406 | ,806 | | ,036 | ,005 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| X14 | Pearson Correlation | ,071 | ,026 | -,095 | ,111 | ,167 | -,020 | ,018 | ,320 | ,024 | ,008 | ,138 | ,252 | ,384* | 1 | ,427* |
| | Sig. (2-tailed) | ,708 | ,890 | ,619 | ,560 | ,379 | ,918 | ,925 | ,085 | ,898 | ,966 | ,469 | ,179 | ,036 | | ,019 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| TOTAL | Pearson Correlation | ,543** | ,430* | ,426* | ,482** | ,463** | ,479** | ,475** | ,609** | ,384* | ,367* | ,513** | ,195 | ,496** | ,427* | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | ,002 | ,018 | ,019 | ,007 | ,010 | ,007 | ,008 | ,000 | ,036 | ,046 | ,004 | ,301 | ,005 | ,019 | |
| | N | 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).

b. Variabel Stress Kerja

| | | Correlations | | | | | | | | | | | | | | | | | TOTAL | |
|-------|---------------------|--------------|---------|---------|---------|---------|---------|-------|---------|--------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
| | | SK1 | SK2 | SK3 | SK4 | SK5 | SK6 | SK7 | SK8 | SK9 | SK10 | SK11 | SK12 | SK13 | SK14 | SK15 | SK16 | SK17 | | |
| SK1 | Pearson Correlation | 1 | 1,000** | .088 | .031 | .132 | .331 | .388* | .183 | .598** | .183 | .331 | .478** | .478** | .478** | .478** | .478** | .478** | .478** | .589** |
| | Sig. (2-tailed) | | .000 | .645 | .871 | .487 | .074 | .034 | .334 | .000 | .334 | .074 | .008 | .008 | .008 | .008 | .008 | .008 | .008 | .001 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| SK2 | Pearson Correlation | 1,000** | 1 | .088 | .031 | .132 | .331 | .388* | .183 | .598** | .183 | .331 | .478** | .478** | .478** | .478** | .478** | .478** | .478** | .589** |
| | Sig. (2-tailed) | | | .645 | .871 | .487 | .074 | .034 | .334 | .000 | .334 | .074 | .008 | .008 | .008 | .008 | .008 | .008 | .008 | .001 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| SK3 | Pearson Correlation | .088 | .088 | 1 | -.858** | .824** | -.689** | .243 | -.620** | .288 | -.620** | -.541** | -.613** | -.613** | -.613** | -.613** | -.613** | -.613** | -.613** | -.471** |
| | Sig. (2-tailed) | .645 | .645 | | .000 | .000 | .000 | .195 | .000 | .122 | .000 | .002 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | |
| SK4 | Pearson Correlation | .031 | .031 | -.858** | 1 | -.785** | .870** | -.214 | .791** | -.203 | .791** | .731** | .813** | .813** | .813** | .813** | .813** | .813** | .706** | |
| | Sig. (2-tailed) | .871 | .871 | .000 | | .000 | .000 | .255 | .000 | .281 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | | |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | | |
| SK5 | Pearson Correlation | .132 | .132 | .824** | -.785** | 1 | -.605** | .183 | -.542** | .315 | -.542** | -.456** | -.522** | -.522** | -.522** | -.522** | -.522** | -.522** | -.376** | |
| | Sig. (2-tailed) | .487 | .487 | .000 | .000 | | .333 | .002 | .090 | .002 | .011 | .003 | .003 | .003 | .003 | .003 | .003 | .041 | | |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | | |
| SK6 | Pearson Correlation | .331 | .331 | -.689** | .870** | -.605** | 1 | -.292 | .934** | .036 | .796** | .864** | .935** | .935** | .935** | .935** | .935** | .885** | | |
| | Sig. (2-tailed) | .074 | .074 | .000 | .000 | .000 | | .117 | .000 | .850 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | | | |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | | | |
| SK7 | Pearson Correlation | .388* | .388* | .243 | -.214 | .183 | -.292 | 1 | -.253 | .331 | .000 | -.042 | -.083 | -.083 | -.083 | -.083 | -.083 | -.083 | .037 | |
| | Sig. (2-tailed) | .008 | .008 | .195 | .255 | .333 | .117 | | .177 | .074 | 1,000 | .827 | .663 | .663 | .663 | .663 | .663 | .845 | | |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | | | |
| SK8 | Pearson Correlation | .183 | .183 | -.620** | .791** | -.542** | .934** | -.253 | 1 | .055 | .861** | .934** | .873** | .873** | .873** | .873** | .873** | .873** | .847** | |
| | Sig. (2-tailed) | .334 | .334 | .000 | .000 | .002 | .000 | .177 | | .775 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | | | |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | | | |
| SK9 | Pearson Correlation | .598** | .598** | .288 | -.203 | .315 | .036 | .331 | .055 | 1 | .327 | .306 | .286 | .286 | .286 | .286 | .286 | .286 | .419* | |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .122 | .281 | .090 | .850 | .074 | .775 | | .077 | .101 | .126 | .126 | .126 | .126 | .126 | .126 | | |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | | | |
| SK10 | Pearson Correlation | .183 | .183 | -.620** | .791** | -.542** | .796** | .000 | .861** | .327 | 1 | .934** | .873** | .873** | .873** | .873** | .873** | .873** | .861** | |
| | Sig. (2-tailed) | .334 | .334 | .000 | .000 | .002 | .000 | 1,000 | .000 | .077 | | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | | |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | | | |
| SK11 | Pearson Correlation | .331 | .331 | -.541** | .731** | -.456** | .864** | -.042 | .934** | .306 | .934** | 1 | .935** | .935** | .935** | .935** | .935** | .935** | .937** | |
| | Sig. (2-tailed) | .074 | .074 | .002 | .000 | .011 | .000 | .827 | .000 | .101 | .000 | | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | | |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | | | |
| SK12 | Pearson Correlation | .478** | .478** | -.613** | .813** | -.522** | .935** | -.083 | .873** | .286 | .873** | .935** | 1 | 1,000** | 1,000** | 1,000** | 1,000** | 1,000** | .977** | |
| | Sig. (2-tailed) | .008 | .008 | .000 | .000 | .003 | .000 | .663 | .000 | .126 | .000 | .000 | | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | | |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | | | |
| SK13 | Pearson Correlation | .478** | .478** | -.613** | .813** | -.522** | .935** | -.083 | .873** | .286 | .873** | .935** | 1,000** | 1 | 1,000** | 1,000** | 1,000** | 1,000** | .977** | |
| | Sig. (2-tailed) | .008 | .008 | .000 | .000 | .003 | .000 | .663 | .000 | .126 | .000 | .000 | | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | | |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | | | |
| SK14 | Pearson Correlation | .478** | .478** | -.613** | .813** | -.522** | .935** | -.083 | .873** | .286 | .873** | .935** | 1,000** | 1,000** | 1 | 1,000** | 1,000** | 1,000** | .977** | |
| | Sig. (2-tailed) | .008 | .008 | .000 | .000 | .003 | .000 | .663 | .000 | .126 | .000 | .000 | .000 | | .000 | .000 | .000 | .000 | | |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | | | |
| SK15 | Pearson Correlation | .478** | .478** | -.613** | .813** | -.522** | .935** | -.083 | .873** | .286 | .873** | .935** | 1,000** | 1,000** | 1,000** | 1 | 1,000** | 1,000** | .977** | |
| | Sig. (2-tailed) | .008 | .008 | .000 | .000 | .003 | .000 | .663 | .000 | .126 | .000 | .000 | .000 | .000 | | .000 | .000 | .000 | | |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | | | |
| SK16 | Pearson Correlation | .478** | .478** | -.613** | .813** | -.522** | .935** | -.083 | .873** | .286 | .873** | .935** | 1,000** | 1,000** | 1,000** | 1,000** | 1 | 1,000** | .977** | |
| | Sig. (2-tailed) | .008 | .008 | .000 | .000 | .003 | .000 | .663 | .000 | .126 | .000 | .000 | .000 | .000 | | .000 | .000 | .000 | | |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | | | |
| SK17 | Pearson Correlation | .478** | .478** | -.613** | .813** | -.522** | .935** | -.083 | .873** | .286 | .873** | .935** | 1,000** | 1,000** | 1,000** | 1,000** | 1,000** | 1 | .977** | |
| | Sig. (2-tailed) | .008 | .008 | .000 | .000 | .003 | .000 | .663 | .000 | .126 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | | |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | | | |
| TOTAL | Pearson Correlation | .589** | .589** | -.471** | .706** | -.376** | .885** | .037 | .847** | .419* | .861** | .937** | .977** | .977** | .977** | .977** | .977** | .977** | 1 | |
| | Sig. (2-tailed) | .001 | .001 | .009 | .000 | .041 | .000 | .845 | .000 | .021 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .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).

Lampiran 5 : Uji Reabilitas

a. Variabel Self Efficacy

| Reliability Statistics | |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .670 | 14 |

b. Variabel Stress Kerja

| Reliability Statistics | |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .923 | 17 |

Lampiran 6 : Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

| | | Unstandardized Residual |
|----------------------------------|----------------|-------------------------|
| N | | 152 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | .0000000 |
| | Std. Deviation | 3.48520336 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .064 |
| | Positive | .060 |
| | Negative | -.064 |
| Test Statistic | | .064 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .200 ^{c,d} |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

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

Lampiran 7 : Uji Linearitas

ANOVA^a

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|-----|-------------|----------|-------------------|
| 1 | Regression | 2504.936 | 1 | 2504.936 | 1052.615 | .000 ^b |
| | Residual | 356.959 | 150 | 2.380 | | |
| | Total | 2861.895 | 151 | | | |

a. Dependent Variable: Stress Kerja

b. Predictors: (Constant), Self Efficacy

Lampiran 8 : Uji Hipotesis

Variables Entered/Removed^a

| Model | Variables Entered | Variables Removed | Method |
|-------|----------------------------|-------------------|--------|
| 1 | Self Efficacy ^b | . | Enter |

a. Dependent Variable: Stress Kerja

b. All requested variables entered.

Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .936 ^a | .875 | .874 | 1.543 |

a. Predictors: (Constant), Self Efficacy

ANOVA^a

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|-----|-------------|----------|-------------------|
| 1 | Regression | 2504.936 | 1 | 2504.936 | 1052.615 | .000 ^b |
| | Residual | 356.959 | 150 | 2.380 | | |
| | Total | 2861.895 | 151 | | | |

a. Dependent Variable: Stress Kerja

b. Predictors: (Constant), Self Efficacy

Lampiran 9 : Data Mentah

a. Variabel Stress Kerja

| no | Y 1 | Y 2 | Y 3 | Y 4 | Y 5 | Y 6 | Y 7 | Y 8 | Y 9 | Y 10 | Y 11 | Y 12 | Y 13 | Y 14 | Y 15 | Y 16 | Y 17 | TO TA L |
|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|------|------|------|------|------|------|------|------|---------|
| s1 | 3 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 54 |
| s2 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 58 |
| s3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 54 |
| s4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 1 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 54 |
| s5 | 3 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 56 |
| s6 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 56 |
| s7 | 3 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 56 |
| s8 | 3 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 54 |
| s9 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 57 |
| s10 | 3 | 4 | 2 | 3 | 1 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 53 |
| s11 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 58 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| s1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 55 |
| s1 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 61 |
| s1 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 58 |
| s1 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 60 |
| s1 | 6 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 61 |
| s1 | 7 | 3 | 4 | 2 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 53 |
| s1 | 8 | 3 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 54 |
| s1 | 9 | 3 | 3 | 2 | 3 | 1 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 51 |
| s2 | 0 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 65 |
| s2 | 1 | 3 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 54 |
| s2 | 2 | 3 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 54 |
| s2 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 57 |
| s2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 51 |
| s2 | 5 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 52 |
| s2 | 6 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 60 |
| s2 | 7 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 62 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| s2 | 8 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 62 |
| s2 | 9 | 4 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 61 |
| s3 | 0 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 66 |
| s3 | 1 | 3 | 3 | 1 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 57 |
| s3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 51 |
| s3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 61 |
| s3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 60 |
| s3 | 5 | 4 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 63 |
| s3 | 6 | 4 | 4 | 1 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 61 |
| s3 | 7 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 59 |
| s3 | 8 | 3 | 3 | 2 | 4 | 1 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 56 |
| s3 | 9 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 62 |
| s4 | 0 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 62 |
| s4 | 1 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 61 |
| s4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 61 |
| s4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 55 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| s4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 54 |
| s4 | 5 | 3 | 4 | 2 | 3 | 1 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 54 |
| s4 | 6 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 54 |
| s4 | 7 | 2 | 2 | 1 | 3 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 48 |
| s4 | 8 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 48 |
| s4 | 9 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 65 |
| s5 | 0 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 63 |
| s5 | 1 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 62 |
| s5 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 64 |
| s5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 58 |
| s5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 62 |
| s5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 62 |
| s5 | 6 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 61 |
| s5 | 7 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 59 |
| s5 | 8 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 61 |
| s5 | 9 | 3 | 4 | 2 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 56 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| s6 | 0 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 56 |
| s6 | 1 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 59 |
| s6 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 60 |
| s6 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 58 |
| s6 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 42 |
| s6 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 62 |
| s6 | 6 | 3 | 4 | 2 | 4 | 1 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 57 |
| s6 | 7 | 3 | 4 | 1 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 54 |
| s6 | 8 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 60 |
| s6 | 9 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 62 |
| s7 | 0 | 4 | 3 | 2 | 4 | 1 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 53 |
| s7 | 1 | 3 | 4 | 2 | 3 | 1 | 3 | 2 | 4 | 1 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 50 |
| s7 | 2 | 3 | 4 | 1 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 52 |
| s7 | 3 | 3 | 4 | 1 | 3 | 2 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 52 |
| s7 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 61 |
| s7 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 59 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|
| s7 | 6 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 62 | | |
| s7 | 7 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 59 | |
| s7 | 8 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 57 | |
| s7 | 9 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 62 | |
| s8 | 0 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 60 | |
| s8 | 1 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 60 | |
| s8 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 65 | |
| s8 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 59 | |
| s8 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 61 | |
| s8 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 61 |
| s8 | 6 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 62 |
| s8 | 7 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 59 |
| s8 | 8 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 60 |
| s8 | 9 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 60 |
| s9 | 0 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 62 |
| s9 | 1 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 60 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| s9 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 61 |
| s9 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 60 |
| s9 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 61 |
| s9 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 60 |
| s9 | 6 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 61 |
| s9 | 7 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 62 |
| s9 | 8 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 61 |
| s9 | 9 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 61 |
| s1 | 00 | 4 | 4 | 2 | 3 | 1 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 54 |
| s1 | 01 | 3 | 3 | 2 | 4 | 1 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 54 |
| s1 | 02 | 4 | 4 | 2 | 3 | 1 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 55 |
| s1 | 03 | 3 | 3 | 1 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 54 |
| s1 | 04 | 3 | 3 | 1 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 54 |
| s1 | 05 | 4 | 3 | 1 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 56 |
| s1 | 06 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 64 |
| s1 | 07 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 61 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| s1 08 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 63 |
| s1 09 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 62 |
| s1 10 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 60 |
| s1 11 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 60 |
| s1 12 | 3 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 3 | 2 | 1 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 52 |
| s1 13 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 51 |
| s1 14 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 49 |
| s1 15 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 49 |
| s1 16 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 47 |
| s1 17 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 49 |
| s1 18 | 3 | 4 | 2 | 4 | 1 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 57 |
| s1 19 | 3 | 4 | 1 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 56 |
| s1 20 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 59 |
| s1 21 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 54 |
| s1 22 | 2 | 4 | 2 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 56 |
| s1 23 | 3 | 4 | 1 | 4 | 3 | 3 | 1 | 4 | 1 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 53 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| s1 | 40 | 4 | 3 | 2 | 4 | 1 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 56 |
| s1 | 41 | 3 | 4 | 3 | 3 | 1 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 56 |
| s1 | 42 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 48 |
| s1 | 43 | 3 | 3 | 1 | 3 | 1 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 54 |
| s1 | 44 | 3 | 3 | 1 | 3 | 1 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 52 |
| s1 | 45 | 4 | 4 | 1 | 4 | 1 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 59 |
| s1 | 46 | 3 | 4 | 2 | 3 | 1 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 54 |
| s1 | 47 | 3 | 3 | 1 | 4 | 1 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 54 |
| s1 | 48 | 3 | 4 | 2 | 4 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 54 |
| s1 | 49 | 3 | 3 | 2 | 3 | 1 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 53 |
| s1 | 50 | 3 | 4 | 1 | 4 | 1 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 53 |
| s1 | 51 | 3 | 4 | 1 | 3 | 1 | 4 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 52 |
| s1 | 52 | 3 | 3 | 2 | 4 | 1 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 54 |

b. Variabel Self Efficacy

| No | X 1 | X 2 | X 3 | X 4 | X 5 | X 6 | X 7 | X 8 | X 9 | X1 0 | X1 1 | X1 2 | X1 3 | X1 4 | TOT AL |
|-----|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|---------|---------|---------|---------|---------|-----------|
| s1 | 3 | 4 | 2 | 2 | 4 | 2 | 1 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 4 | 39 |
| s2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 1 | 2 | 4 | 3 | 3 | 1 | 2 | 4 | 3 | 3 | 36 |
| s3 | 3 | 4 | 2 | 1 | 3 | 2 | 1 | 4 | 3 | 1 | 1 | 3 | 4 | 3 | 35 |
| s4 | 4 | 3 | 2 | 1 | 3 | 1 | 2 | 4 | 3 | 2 | 1 | 3 | 3 | 4 | 36 |
| s5 | 4 | 3 | 1 | 2 | 4 | 2 | 1 | 3 | 4 | 1 | 2 | 4 | 3 | 3 | 37 |
| s6 | 4 | 3 | 2 | 1 | 3 | 1 | 2 | 3 | 4 | 2 | 1 | 3 | 4 | 3 | 36 |
| s7 | 4 | 4 | 1 | 1 | 4 | 2 | 1 | 3 | 4 | 2 | 1 | 4 | 4 | 3 | 38 |
| s8 | 4 | 3 | 2 | 1 | 4 | 1 | 1 | 3 | 4 | 2 | 1 | 3 | 4 | 4 | 37 |
| s9 | 4 | 3 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 3 | 4 | 1 | 3 | 4 | 3 | 36 |
| s10 | 4 | 3 | 2 | 1 | 3 | 2 | 1 | 3 | 4 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 37 |
| s11 | 4 | 3 | 2 | 1 | 4 | 1 | 2 | 4 | 4 | 2 | 1 | 4 | 4 | 3 | 39 |
| s12 | 4 | 4 | 1 | 1 | 4 | 1 | 1 | 4 | 3 | 1 | 1 | 4 | 4 | 4 | 37 |
| s13 | 4 | 3 | 1 | 1 | 3 | 1 | 2 | 4 | 3 | 1 | 1 | 4 | 4 | 3 | 35 |
| s14 | 4 | 3 | 1 | 2 | 3 | 2 | 1 | 4 | 3 | 1 | 1 | 4 | 3 | 4 | 36 |
| s15 | 4 | 4 | 2 | 1 | 4 | 1 | 1 | 4 | 3 | 1 | 1 | 4 | 3 | 4 | 37 |
| s16 | 3 | 3 | 1 | 1 | 4 | 2 | 1 | 4 | 3 | 2 | 1 | 4 | 4 | 3 | 36 |
| s17 | 4 | 4 | 2 | 1 | 4 | 1 | 2 | 3 | 3 | 1 | 1 | 4 | 3 | 4 | 37 |
| s18 | 4 | 3 | 1 | 1 | 4 | 1 | 1 | 3 | 4 | 1 | 1 | 4 | 4 | 3 | 35 |
| s19 | 3 | 3 | 1 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 | 4 | 3 | 1 | 3 | 3 | 4 | 36 |
| s20 | 4 | 3 | 1 | 1 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 38 |
| s21 | 4 | 4 | 1 | 1 | 4 | 1 | 2 | 3 | 3 | 1 | 1 | 4 | 4 | 4 | 37 |
| s22 | 4 | 3 | 1 | 1 | 4 | 1 | 1 | 3 | 3 | 1 | 1 | 4 | 4 | 4 | 35 |
| s23 | 4 | 3 | 2 | 1 | 3 | 1 | 2 | 4 | 3 | 1 | 2 | 3 | 4 | 3 | 36 |
| s24 | 4 | 3 | 2 | 1 | 3 | 1 | 1 | 2 | 3 | 2 | 1 | 3 | 4 | 4 | 34 |
| s25 | 4 | 3 | 1 | 1 | 4 | 2 | 1 | 4 | 4 | 2 | 1 | 4 | 4 | 4 | 39 |
| s26 | 4 | 4 | 1 | 1 | 3 | 2 | 2 | 4 | 3 | 1 | 1 | 3 | 4 | 4 | 37 |
| s27 | 3 | 4 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 4 | 3 | 1 | 1 | 4 | 4 | 4 | 35 |
| s28 | 4 | 3 | 1 | 2 | 4 | 1 | 1 | 3 | 4 | 2 | 1 | 4 | 4 | 4 | 38 |
| s29 | 4 | 3 | 3 | 1 | 3 | 1 | 2 | 4 | 3 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 40 |

| | | | | | | | | | | | | | | | |
|-----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| s30 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 42 |
| s31 | 4 | 4 | 2 | 2 | 3 | 1 | 1 | 3 | 3 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| s32 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 2 | 1 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 36 |
| s33 | 4 | 4 | 1 | 2 | 4 | 2 | 1 | 4 | 4 | 2 | 1 | 4 | 4 | 3 | 40 |
| s34 | 4 | 4 | 1 | 2 | 4 | 2 | 1 | 4 | 3 | 4 | 1 | 4 | 3 | 4 | 41 |
| s35 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 1 | 2 | 4 | 3 | 1 | 1 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| s36 | 4 | 4 | 2 | 1 | 3 | 1 | 1 | 4 | 4 | 1 | 2 | 4 | 4 | 3 | 38 |
| s37 | 4 | 4 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 42 |
| s38 | 4 | 3 | 2 | 1 | 3 | 2 | 2 | 4 | 3 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | 38 |
| s39 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 4 | 3 | 1 | 2 | 3 | 4 | 4 | 39 |
| s40 | 4 | 4 | 1 | 1 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 4 | 38 |
| s41 | 3 | 4 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 3 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| s42 | 3 | 4 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 3 | 3 | 1 | 2 | 4 | 3 | 3 | 36 |
| s43 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 2 | 1 | 4 | 3 | 1 | 2 | 3 | 4 | 3 | 36 |
| s44 | 4 | 3 | 2 | 1 | 3 | 2 | 1 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 4 | 38 |
| s45 | 3 | 4 | 2 | 1 | 3 | 1 | 1 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 37 |
| s46 | 4 | 3 | 2 | 1 | 3 | 2 | 2 | 4 | 3 | 2 | 1 | 3 | 4 | 3 | 37 |
| s47 | 4 | 3 | 1 | 2 | 4 | 2 | 1 | 3 | 3 | 1 | 2 | 4 | 4 | 3 | 37 |
| s48 | 3 | 4 | 2 | 1 | 3 | 1 | 2 | 4 | 4 | 2 | 1 | 3 | 3 | 4 | 37 |
| s49 | 4 | 3 | 1 | 2 | 3 | 1 | 1 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 39 |
| s50 | 3 | 4 | 4 | 1 | 4 | 2 | 1 | 4 | 4 | 1 | 1 | 4 | 3 | 4 | 40 |
| s51 | 4 | 3 | 1 | 2 | 4 | 1 | 1 | 1 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 36 |
| s52 | 4 | 3 | 1 | 1 | 4 | 1 | 1 | 4 | 3 | 1 | 2 | 3 | 4 | 4 | 36 |
| s53 | 3 | 4 | 1 | 1 | 4 | 2 | 1 | 4 | 3 | 2 | 1 | 4 | 3 | 3 | 36 |
| s54 | 3 | 4 | 1 | 1 | 4 | 2 | 2 | 3 | 4 | 1 | 1 | 3 | 3 | 4 | 36 |
| s55 | 4 | 4 | 1 | 2 | 4 | 1 | 1 | 3 | 4 | 1 | 1 | 4 | 4 | 4 | 38 |
| s56 | 3 | 3 | 1 | 2 | 4 | 1 | 1 | 3 | 4 | 2 | 1 | 4 | 3 | 3 | 35 |
| s57 | 4 | 4 | 1 | 1 | 4 | 1 | 1 | 3 | 3 | 1 | 2 | 4 | 4 | 4 | 37 |
| s58 | 4 | 3 | 1 | 2 | 4 | 1 | 1 | 3 | 1 | 2 | 1 | 4 | 3 | 4 | 34 |
| s59 | 3 | 4 | 2 | 1 | 3 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 3 | 4 | 36 |
| s60 | 3 | 4 | 2 | 1 | 3 | 2 | 1 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 36 |
| s61 | 3 | 4 | 2 | 2 | 4 | 1 | 2 | 4 | 3 | 1 | 1 | 4 | 3 | 4 | 38 |
| s62 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 2 | 1 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 3 | 39 |

| | | | | | | | | | | | | | | | |
|-----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| s63 | 4 | 4 | 1 | 1 | 4 | 2 | 1 | 4 | 3 | 1 | 2 | 4 | 3 | 4 | 38 |
| s64 | 4 | 4 | 1 | 2 | 3 | 1 | 1 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 3 | 4 | 36 |
| s65 | 4 | 4 | 1 | 1 | 4 | 1 | 2 | 4 | 4 | 1 | 2 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| s66 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 1 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 4 | 42 |
| s67 | 3 | 4 | 2 | 1 | 3 | 1 | 2 | 4 | 4 | 1 | 1 | 4 | 4 | 3 | 37 |
| s68 | 4 | 3 | 1 | 2 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 1 | 4 | 4 | 3 | 37 |
| s69 | 4 | 3 | 1 | 1 | 4 | 3 | 1 | 4 | 3 | 1 | 2 | 4 | 3 | 3 | 37 |
| s70 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 1 | 2 | 4 | 3 | 1 | 2 | 4 | 3 | 4 | 37 |
| s71 | 3 | 4 | 1 | 1 | 3 | 2 | 1 | 4 | 3 | 1 | 1 | 3 | 4 | 3 | 34 |
| s72 | 3 | 4 | 2 | 1 | 3 | 1 | 2 | 3 | 3 | 1 | 1 | 3 | 4 | 3 | 34 |
| s73 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 1 | 1 | 3 | 4 | 2 | 1 | 4 | 3 | 4 | 36 |
| s74 | 4 | 3 | 1 | 1 | 3 | 2 | 1 | 4 | 3 | 1 | 1 | 4 | 4 | 4 | 36 |
| s75 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 1 | 1 | 4 | 3 | 1 | 2 | 3 | 3 | 4 | 35 |
| s76 | 4 | 4 | 1 | 2 | 3 | 1 | 1 | 4 | 3 | 1 | 2 | 3 | 4 | 3 | 36 |
| s77 | 3 | 4 | 1 | 1 | 3 | 2 | 1 | 4 | 4 | 2 | 1 | 4 | 3 | 4 | 37 |
| s78 | 4 | 4 | 2 | 1 | 3 | 2 | 1 | 4 | 4 | 1 | 1 | 4 | 4 | 3 | 38 |
| s79 | 4 | 4 | 1 | 1 | 3 | 2 | 1 | 4 | 3 | 1 | 1 | 3 | 4 | 3 | 35 |
| s80 | 4 | 3 | 1 | 2 | 4 | 1 | 2 | 4 | 3 | 1 | 2 | 4 | 4 | 4 | 39 |
| s81 | 3 | 4 | 1 | 1 | 3 | 2 | 1 | 3 | 4 | 2 | 1 | 4 | 4 | 4 | 37 |
| s82 | 4 | 4 | 1 | 1 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 1 | 1 | 4 | 3 | 4 | 36 |
| s83 | 3 | 3 | 2 | 1 | 4 | 1 | 2 | 4 | 3 | 1 | 2 | 4 | 3 | 3 | 36 |
| s84 | 3 | 4 | 1 | 1 | 4 | 2 | 1 | 3 | 4 | 1 | 1 | 3 | 3 | 4 | 35 |
| s85 | 3 | 3 | 1 | 2 | 4 | 1 | 1 | 4 | 4 | 1 | 1 | 4 | 4 | 4 | 37 |
| s86 | 3 | 4 | 1 | 1 | 3 | 1 | 2 | 3 | 3 | 1 | 1 | 3 | 4 | 4 | 34 |
| s87 | 4 | 4 | 1 | 2 | 3 | 1 | 1 | 4 | 3 | 1 | 1 | 4 | 4 | 3 | 36 |
| s88 | 4 | 3 | 1 | 2 | 4 | 1 | 1 | 4 | 3 | 1 | 2 | 3 | 3 | 4 | 36 |
| s89 | 4 | 3 | 1 | 1 | 4 | 2 | 1 | 4 | 4 | 1 | 1 | 3 | 4 | 3 | 36 |
| s90 | 4 | 4 | 1 | 1 | 3 | 1 | 2 | 4 | 3 | 1 | 1 | 3 | 3 | 3 | 34 |
| s91 | 3 | 4 | 1 | 1 | 4 | 1 | 1 | 3 | 4 | 1 | 1 | 4 | 4 | 4 | 36 |
| s92 | 4 | 4 | 1 | 2 | 3 | 1 | 1 | 3 | 4 | 1 | 2 | 4 | 3 | 3 | 36 |
| s93 | 4 | 3 | 1 | 2 | 4 | 3 | 1 | 3 | 4 | 2 | 1 | 4 | 3 | 4 | 39 |
| s94 | 3 | 3 | 1 | 2 | 4 | 1 | 1 | 3 | 4 | 2 | 1 | 3 | 4 | 3 | 35 |
| s95 | 4 | 3 | 1 | 2 | 3 | 1 | 2 | 4 | 3 | 1 | 1 | 4 | 3 | 4 | 36 |

| | | | | | | | | | | | | | | | |
|----------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| s96 | 3 | 4 | 1 | 2 | 4 | 1 | 1 | 3 | 4 | 1 | 1 | 4 | 3 | 4 | 36 |
| s97 | 4 | 3 | 1 | 1 | 4 | 2 | 1 | 3 | 4 | 1 | 1 | 3 | 4 | 3 | 35 |
| s98 | 4 | 3 | 1 | 2 | 4 | 1 | 2 | 4 | 3 | 1 | 1 | 3 | 4 | 4 | 37 |
| s99 | 4 | 3 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 4 | 3 | 1 | 1 | 4 | 4 | 3 | 34 |
| s10 0 | 3 | 4 | 2 | 1 | 4 | 2 | 1 | 3 | 4 | 2 | 1 | 3 | 4 | 3 | 37 |
| s10 1 | 4 | 3 | 2 | 1 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 40 |
| s10 2 | 4 | 3 | 2 | 1 | 3 | 1 | 1 | 3 | 4 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | 36 |
| s10 3 | 3 | 4 | 2 | 1 | 3 | 2 | 1 | 4 | 3 | 2 | 1 | 3 | 4 | 3 | 36 |
| s10 4 | 4 | 3 | 1 | 2 | 3 | 2 | 1 | 4 | 3 | 1 | 1 | 3 | 4 | 3 | 35 |
| s10 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 3 | 2 | 1 | 4 | 3 | 2 | 2 | 4 | 3 | 4 | 38 |
| s10 6 | 4 | 3 | 1 | 2 | 4 | 1 | 2 | 1 | 4 | 1 | 2 | 4 | 4 | 3 | 36 |
| s10 7 | 4 | 4 | 3 | 1 | 4 | 1 | 4 | 3 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 45 |
| s10 8 | 4 | 4 | 1 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 | 3 | 1 | 1 | 4 | 3 | 4 | 36 |
| s10 9 | 4 | 3 | 1 | 1 | 4 | 1 | 3 | 4 | 3 | 1 | 1 | 4 | 3 | 4 | 37 |
| s11 0 | 4 | 3 | 2 | 1 | 4 | 1 | 2 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 3 | 4 | 40 |
| s11 1 | 4 | 3 | 2 | 1 | 4 | 1 | 2 | 4 | 3 | 1 | 1 | 4 | 3 | 4 | 37 |
| s11 2 | 3 | 4 | 1 | 1 | 3 | 1 | 2 | 4 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 3 | 36 |
| s11 3 | 4 | 3 | 1 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 | 4 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 37 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | |
|-----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| s11 | 4 | 4 | 3 | 1 | 1 | 3 | 1 | 2 | 3 | 3 | 1 | 2 | 3 | 4 | 3 | 34 |
| s11 | 5 | 3 | 4 | 1 | 1 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 1 | 2 | 3 | 3 | 4 | 35 |
| s11 | 6 | 3 | 4 | 2 | 1 | 3 | 2 | 2 | 4 | 3 | 1 | 1 | 3 | 4 | 3 | 36 |
| s11 | 7 | 3 | 4 | 1 | 1 | 3 | 2 | 1 | 3 | 3 | 1 | 1 | 3 | 4 | 3 | 33 |
| s11 | 8 | 4 | 3 | 1 | 2 | 4 | 2 | 2 | 3 | 4 | 2 | 1 | 4 | 4 | 3 | 39 |
| s11 | 9 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 2 | 1 | 4 | 3 | 1 | 2 | 4 | 3 | 4 | 37 |
| s12 | 0 | 4 | 3 | 2 | 2 | 4 | 2 | 1 | 3 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 3 | 40 |
| s12 | 1 | 4 | 3 | 1 | 1 | 3 | 2 | 1 | 3 | 4 | 1 | 1 | 4 | 3 | 4 | 35 |
| s12 | 2 | 4 | 4 | 1 | 2 | 4 | 2 | 1 | 3 | 4 | 1 | 2 | 4 | 3 | 3 | 38 |
| s12 | 3 | 3 | 4 | 2 | 1 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 4 | 3 | 3 | 37 |
| s12 | 4 | 3 | 4 | 2 | 1 | 4 | 1 | 2 | 4 | 3 | 2 | 1 | 4 | 4 | 3 | 38 |
| s12 | 5 | 3 | 4 | 2 | 1 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 2 | 1 | 4 | 3 | 4 | 38 |
| s12 | 6 | 4 | 3 | 2 | 1 | 4 | 1 | 1 | 4 | 4 | 1 | 2 | 4 | 3 | 4 | 38 |
| s12 | 7 | 4 | 3 | 2 | 1 | 4 | 1 | 2 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 38 |
| s12 | 8 | 4 | 3 | 1 | 2 | 3 | 1 | 2 | 4 | 3 | 2 | 1 | 3 | 4 | 4 | 37 |
| s12 | 9 | 3 | 4 | 1 | 2 | 4 | 2 | 1 | 4 | 4 | 2 | 1 | 3 | 4 | 4 | 39 |

| | | | | | | | | | | | | | | | |
|----------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| s13 0 | 4 | 3 | 1 | 2 | 3 | 2 | 1 | 4 | 4 | 1 | 1 | 4 | 3 | 4 | 37 |
| s13 1 | 4 | 3 | 1 | 2 | 3 | 2 | 1 | 4 | 3 | 2 | 1 | 3 | 4 | 3 | 36 |
| s13 2 | 4 | 4 | 1 | 2 | 4 | 2 | 1 | 3 | 4 | 2 | 2 | 4 | 3 | 4 | 40 |
| s13 3 | 3 | 4 | 2 | 1 | 3 | 1 | 2 | 3 | 4 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 37 |
| s13 4 | 4 | 3 | 1 | 1 | 3 | 1 | 2 | 3 | 4 | 2 | 1 | 3 | 3 | 4 | 35 |
| s13 5 | 4 | 3 | 1 | 2 | 3 | 1 | 1 | 4 | 3 | 1 | 1 | 3 | 4 | 3 | 34 |
| s13 6 | 4 | 4 | 2 | 1 | 4 | 2 | 1 | 4 | 4 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 38 |
| s13 7 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 1 | 3 | 4 | 3 | 36 |
| s13 8 | 4 | 4 | 1 | 1 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 4 | 38 |
| s13 9 | 4 | 4 | 1 | 1 | 4 | 1 | 1 | 4 | 4 | 1 | 1 | 4 | 4 | 4 | 38 |
| s14 0 | 4 | 3 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 3 | 4 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 40 |
| s14 1 | 4 | 3 | 2 | 1 | 4 | 1 | 2 | 4 | 4 | 2 | 2 | 3 | 4 | 4 | 40 |
| s14 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 36 |
| s14 3 | 4 | 3 | 1 | 1 | 4 | 2 | 1 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 4 | 37 |
| s14 4 | 4 | 4 | 1 | 1 | 3 | 1 | 2 | 4 | 4 | 1 | 2 | 4 | 4 | 4 | 39 |
| s14 5 | 4 | 4 | 1 | 1 | 4 | 1 | 1 | 4 | 4 | 1 | 1 | 4 | 4 | 4 | 38 |

| | | | | | | | | | | | | | | | |
|----------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| s14 6 | 4 | 3 | 2 | 2 | 4 | 1 | 1 | 4 | 4 | 1 | 1 | 4 | 4 | 4 | 39 |
| s14 7 | 4 | 3 | 1 | 1 | 4 | 1 | 1 | 3 | 4 | 1 | 1 | 4 | 4 | 4 | 36 |
| s14 8 | 4 | 4 | 1 | 1 | 4 | 1 | 2 | 4 | 4 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 39 |
| s14 9 | 4 | 3 | 2 | 2 | 4 | 1 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 38 |
| s15 0 | 4 | 3 | 2 | 1 | 4 | 1 | 2 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 4 | 39 |
| s15 1 | 3 | 4 | 1 | 1 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 3 | 4 | 36 |
| s15 2 | 4 | 3 | 1 | 1 | 3 | 1 | 2 | 3 | 3 | 1 | 2 | 3 | 3 | 4 | 34 |

Lampiran 10 : Skala Yang Disebarkan**Skala *Self Efficacy* dan Stress Kerja**

Nama :

Usia :

Jenis Kelamin :

Pangkat :

Nowor wa :

Saya Bersedia untuk berpartisipasi sebagai responden pada penelitian ini

Ya, Saya bersedia

Tidak, Saya tidak bersedia

Dibawah ini terdapat beberapa pernyataan, anda diminta untuk mengisi pilihan jawaban yang terdapat pada kolom yang telah disediakan. Setiap pernyataan ada satu jawaban yang harus anda pilih. Pilihlah jawaban yang sesuai dengan kondisi anda selama bekerja di Polresta Malang Kota . Lalu berilah tanda silang (x) pada kolom jawaban yang tersedia.

Keterangan:

TP : Tidak Pernah

K : Kadang-kadang

S : Sering

SS : Sangat Sering

(BAGIAN 1)

| NO | PERTANYAAN | SS | S | K | TP |
|----|---|----|---|---|----|
| 1 | Saya perlu bekerja dengan timeline waktu yang cepat. | | | | |
| 2 | Saya harus bekerja secara bersungguh-sungguh dengan terus menerus | | | | |
| 3 | pekerjaan Saya terlalu banyak menguras energi | | | | |
| 4 | Saya punya cukup waktu untuk melakukan semua pekerjaan | | | | |
| 5 | pekerjaan Saya sering melibatkan tuntutan yang saling bertentangan | | | | |
| 6 | Saya dapat mengambil keputusan untuk mempelajari hal-hal baru melalui pekerjaan Saya | | | | |
| 7 | pekerjaan Saya diharuskan untuk menggunakan keahlian tingkat tinggi | | | | |
| 8 | pekerjaan Saya mengharuskan Saya untuk melakukan tindakan yang baru atau berbeda untuk dapat menyelesaikan pekerjaan | | | | |
| 9 | Saya diharuskan untuk melakukan pekerjaan yang sama secara berulang kali | | | | |
| 10 | Saya memiliki pilihan saat memutuskan bagaimana Saya melakukan pekerjaan Saya | | | | |
| 11 | Saya memiliki pilihan dalam memutuskan apa yang perlu Saya 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. | | | | |

(BAGIAN 2)

| No | Pernyataan | SS | S | K | TP |
|----|---|----|---|---|----|
| 01 | Saya yakin dapat menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan dengan baik | | | | |
| 02 | Saya memiliki kemampuan untuk tetap fokus dan gigih saat menghadapi tugas yang sulit | | | | |
| 03 | Saya cenderung memberikan respons yang kurang efektif atau kurang tepat terhadap tugas-tugas yang diberikan kepada saya. | | | | |
| 04 | Saya cenderung cepat kehilangan motivasi dan semangat saat menghadapi tugas yang sulit. | | | | |
| 05 | Saya merasa mampu mengatasi hambatan atau rintangan yang muncul di tempat kerja dengan keyakinan dan kemampuan yang saya miliki. | | | | |
| 06 | Saya cenderung menghindari atau menunda menyelesaikan tugas yang sulit karena takut gagal | | | | |
| 07 | Saya sering meragukan potensi saya dan merasa tidak yakin dengan kemampuan saya untuk mencapai tujuan karir saya. | | | | |
| 08 | Saya mampu mengelola stres dalam diri saya dengan baik saat berada di lingkungan kerja. | | | | |
| 09 | Saya merasa antusias dalam menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan sehari-hari karena keyakinan dan motivasi yang berasal dari diri saya sendiri, tanpa dipengaruhi oleh orang lain atau rekan kerja saya | | | | |
| 10 | Kesulitan dalam menyesuaikan diri sering membuat saya merasa stres atau tidak mampu mengatasi tugas-tugas pekerjaan. | | | | |
| 11 | Saya sering meragukan potensi saya dan merasa tidak yakin dengan kemampuan saya untuk mencapai tujuan karir saya. | | | | |

| | | | | | |
|----|---|--|--|--|--|
| 12 | Saya yakin bahwa saya memiliki kontribusi yang berharga dalam institusi kepolisian. | | | | |
| 13 | Saya percaya bahwa saya dapat memberikan dampak positif bagi masyarakat melalui pekerjaan saya. | | | | |
| 14 | Saya merasa mampu menangani tantangan-tantangan yang muncul di tempat kerja karena kemampuan saya | | | | |