

**HUBUNGAN ANTARA KEPERIBADIAN *HARDINESS* DENGAN
STRESS KERJA PADA ANGGOTA POLRI POLRESTA
SURAKARTA**



**Disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan Program Studi Strata I
pada Jurusan Psikologi Fakultas Psikologi**

Oleh :

MARTIN YOGA PARAMA

F100120256

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
2019**

HALAMAN PERSETUJUAN

HUBUNGAN ANTARA KEPERIBADIAN *HARDINESS* DENGAN STRESS
KERJA PADA ANGGOTA POLRI POLRESTA SURAKARTA

PUBLIKASI ILMIAH

Oleh:

MARTIN YOGA PARAMA

F100120256

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji oleh :

Dosen Pembimbing,



Dra. Zahrotul Uyun, M.Si, Psikolog.

HALAMAN PENGESAHAN

HUBUNGAN ANTARA KEPERIBADIAN *HARDINESS* DENGAN STRESS KERJA PADA ANGGOTA POLRI POLRESTA SURAKARTA

Diajukan oleh:

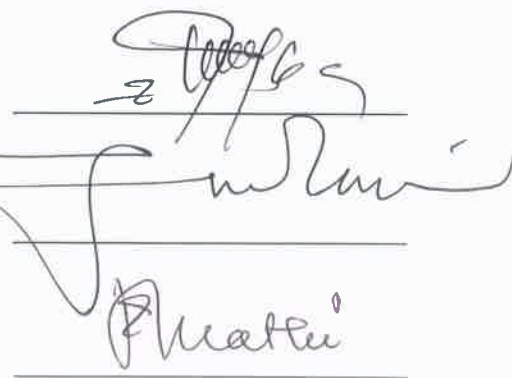
MARTIN YOGA PARAMA

F 100 120 256

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
Fakultas Psikologi
Universitas Muhammadiyah Surakarta
Pada hari Senin, 13 April 2019
dan dinyatakan telah memenuhi syarat

Dewan Penguji :

1. Dra. Zahrotul Uyun, M.Si, Psikolog
(Ketua Dewan Penguji)
2. Drs. Mohammad Amir, M.Si, Psikolog
(Anggota I Dewan Penguji)
3. Dra. Partini, M.Si, Psikolog
(Anggota II Dewan Penguji)



Dekan,

(Susatyo Yuwono., S.Psi., M.Si., Psikolog)

NIK.838/0624067301

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam naskah publikasi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Adapun kelak terbukti ada ketidakbenaran dalam pernyataan saya diatas, maka akan saya pertanggung jawabkan.

Surakarta, 8 Mei 2019

Penulis


MARTIN YOGA PARAMA

F 100 120 256

HUBUNGAN ANTARA KEPRIBADIAN HARDINESS DENGAN STRESS KERJA PADA ANGGOTA POLRI POLRESTA SURAKARTA

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kepribadian hardiness dengan stres kerja pada anggota Polri di Polresta Surakarta. Hipotesis yang diajukan adalah ada hubungan negatif antara kepribadian hardiness dengan stres kerja pada anggota Polri di lingkungan Polresta Surakarta. Sampel penelitian adalah 50 orang anggota Polri Polresta Surakarta. Pengumpulan data dilakukan menggunakan Skala Kepribadian Hardiness dan Skala Stres Kerja sedangkan analisis data yang digunakan adalah korelasi Product Moment dari Pearson. Hasil analisis diperoleh adanya hubungan negatif yang sangat signifikan antara kepribadian hardiness dengan stress kerja pada anggota Polri Polresta Surakarta, yaitu semakin tinggi kepribadian hardiness maka semakin rendah stress kerja. Sebaliknya, semakin rendah kepribadian hardiness maka semakin tinggi stress kerja. Tingkat variabel kepribadian hardiness termasuk dalam kategori sedang atau rata-rata, yaitu setiap anggota Polri Polresta Surakarta memiliki kemampuan rata-rata dalam dirinya untuk menetralkan situasi situasi menekan yang dapat memunculkan stress kerja, dengan rerata empirik (RE) sebesar 76,78 dan rerata hipotetik (RH) sebesar 100. Kemudian variabel stress kerja termasuk dalam kategori rendah, yaitu setiap anggota Polri Polresta Surakarta memiliki kemampuan dalam menekan dampak dari stress kerja yang meliputi psikologis, fisiologis, maupun tingkah laku dengan rerata empirik (RE) sebesar 43,20 dan rerata hipotetik (RH) sebesar 87,5. Peran kepribadian hardiness terhadap stres kerja sebesar 22,3%. Dengan demikian masih terdapat 77,7% faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi munculnya stres kerja pada anggota Polri.

Kata kunci : Kepribadian Hardiness, Stress Kerja

Abstract

This study aims to determine the relationship between hardiness personality and work stress on Polri members in Surakarta Police. The hypothesis proposed is that there is a negative relationship between hardiness personality and work stress on Polri members in the Surakarta Police. The study sample was 50 members of the Surakarta Polresta Police. Data collection was performed using the Hardiness Personality Scale and Job Stress Scale while the data analysis used was the Product Moment correlation from Pearson. The results of the analysis showed that there was a very significant negative relationship between hardiness personality and work stress in Surakarta Police Polri members, namely the higher the hardiness personality, the lower the work stress. Conversely, the lower the hardiness personality, the higher the work stress. The level of hardiness personality variables is included in the medium category or average, that is, every member of Surakarta Police Polriesta has an average ability in him to neutralize situations of stressful situations that can create work stress, with an empirical

mean (RE) of 76.78 and a hypothetical average (RH) of 100. Then the work stress variable is included in the low category, namely each Polresta Surakarta police officer has the ability to reduce the impact of work stress which includes psychological, physiological, and empirical meanings (RE) of 43.20 and average hypothetical (RH) of 87.5. The role of hardiness personality on work stress is 22.3%. Thus there are still 77.7% of other factors that can influence the emergence of work stress on members of the National Police.

Keywords: Hardiness Personality, work Stress

1. PENDAHULUAN

Pada saat ini, peran serta fungsi Kepolisian Negara Republik Indonesia (POLRI) begitu penting keberadaannya. POLRI sebagai aparaturnya sangat penting mengingat dalam setiap sendi kehidupan masyarakat perlu untuk selalu menciptakan rasa aman dan nyaman didalam segala situasi dan kondisi. POLRI yang pada dasarnya merupakan aparaturnya hendaknya dapat melakukan pelayanan yang prima dan cepat kepada masyarakat, sehingga masyarakat menerima pelayanan yang dirasakan secara optimal, serta profesionalitas POLRI itu sendiri dalam melaksanakan tugas sesuai dengan Undang-Undang dan hukum yang berlaku.(Astuti, 2012)

Begitu Banyaknya tugas dan wewenang yang harus ditanggung oleh para anggota Polri tersebut, maka dalam pelaksanaan tugas sehari-hari di lapangan terkadang timbul beberapa masalah dalam pekerjaan, sesuai dengan tugas masing-masing secara substansial, seperti pada anggota patroli yang merasakan langsung ancaman dari pelaku tindak kriminal, sedangkan pada tim penyidik, mereka berurusan dengan trauma yang dialami oleh para korban dan keluarga terdekat korban, dan masih banyak lagi masalah yang dihadapi, seperti tidak terpenuhinya target operasi, adanya tekanan dari atasan, kelelahan psikis dan fisik, waktu kerja yang tidak menentu. Maka dari itu, profesi Polisi merupakan profesi yang rentan akan stres(Astuti, 2012).

Menurut Kepala Divisi Humas Polri Irjen Anton Charliyan menuturkan bahwa telah dilakukannya sebuah penelitian kepada anggota sub bidang lalu lintas dan reserse, dan hasilnya sungguh mencengangkan, yaitu didapati bahwa dari penelitian yang telah dilakukan tersebut menunjukkan bahwa 80 persen

anggotanya mengalami stress karena beban pekerjaan yang mereka tanggung. Lebih lanjut Anton menambahkan bahwa faktor yang sangat mempengaruhi stress pada anak buahnya tak lepas dari masalah beban kerja yang terlalu berat dan masalah pribadi yang dialami anak buahnya. Stress kerja mengacu pada keadaan dimana individu mengalami kelelahan fisik dan mental setelah bekerja dibawah tekanan yang cukup berat(Liputan6.com).

Friedman dkk (dalam Astuti, 2012) mengemukakan adanya beberapa ciri-ciri yang tampak dari perilaku individu yang mengalami stress kerja yaitu meliputi tingkah laku, seperti perubahan pada produktivitas, ketidakhadiran pada jam kerja, perubahan pada selera makan, konsumsi rokok dan alkohol yang meningkat, dan penggunaan obat tidur.

Kepala bagian Sumber Daya Manusia (Kabag SUMDA) Kopol SR juga menambahkan bahwa dalam segi personil yang ada di Polresta Surakarta, masih terbilang kurang ideal. Kopol SR mengatakan bahwa jumlah ideal sebenarnya 1.300 anggota, namun pada Mapolresta Surakarta, hanya terdapat 1.200 jumlah anggota yang aktif. Kopol SR juga mengatakan, bahwa rata-rata pertahun 50 anggota meninggalkan Polresta Solo. Menurut data, hingga semester pertama 2018 ini tercatat 10 anggotanya meninggalkan dinas atau mutasi. Yang terbaru, Kopol SR telah memberikan sanksi tegas yaitu pemecatan tidak hormat pada 8 anggotanya yang telah mangkir kerja berbulan-bulan.

Menurut Robbins, (2006) stress kerja merupakan keadaan yang dialami oleh seorang individu dalam menghadapi sebuah peluang usaha, kendala, atau tuntutan yang hasilnya tidak pasti, namun dianggap penting.

Luthans (2001) stress kerja sebagai suatu tanggapan dalam menyesuaikan diri yang dipengaruhi oleh perbedaan individu dan proses psikologis, sebagai konsekuensi dari tindakan lingkungan, situasi atau peristiwa yang terlalu banyak mengadakan tuntutan psikologis dan fisik seseorang.

Aspek dari stress kerja menurut Friedman dkk (dalam Astuti, 2012) terdiri dari tiga aspek: a) Fisiologis, aspek fisiologis masalah kesehatan fisik yang mencakup beberapa hal seperti masalah sistem kekebalan tubuh seperti terdapat pengurangan untuk melawan rasa sakit, masalah sistem *kardiovaskular* seperti

tekanan darah tinggi. b) Psikologis, aspek psikologis merupakan masalah yang ditandai dengan ketidakpuasan dalam hubungan kerja, cemas, gelisah, mudah marah, hingga pada perilaku agresi seperti sabotase, permusuhan, agresi antar pribadi, dan keluhan. c) Perilaku, aspek perilaku yaitu meliputi tingkah laku, seperti perubahan pada produktivitas, ketidak hadirannya pada jam kerja, perubahan pada selera makan, konsumsi rokok dan alkohol yang meningkat, dan obat-obatan tidur.

Faktor-faktor yang mempengaruhi stress kerja menurut Robbins (2006) 1) Faktor Lingkungan, Kemungkinan telah terjadi ketidakstabilan ekonomi, politik, dan teknologi. 2) Faktor Individu, Banyak sekali yang dapat memicu stress di antaranya: tuntutan tugas, tuntutan sarana, tuntutan antar pribadi, sifat tahan banting, struktur organisasi, struktur kepemimpinan organisasi, dan tahap perkembangan organisasi. 3) Faktor organisasi Faktor ini mencakup dalam kehidupan pribadi seseorang, antara lain masalah dalam keluarga, permasalahan ekonomi, dan kepribadian.

Untuk mengatasi hambatan yang dirasakannya tersebut, perlu adanya suatu usaha dan strategi yang tepat dan cepat yang harus dimiliki oleh setiap anggota POLRI guna menyelesaikan segala macam tugas yang diberikan kepadanya. (Tonje Fyhn, 2016) Usaha dan strategi tersebut juga tergantung pada kepribadian yang dimiliki oleh masing-masing individu itu sendiri, apakah individu tersebut mudah menyerah pada suatu keadaan, atau malah justru dapat menghadapinya dengan penuh semangat. Salah satu faktor yang membedakan reaksi individu terhadap reaksi yang dihadapi adalah sekumpulan *personality traits* atau yang disebut juga dengan *hardiness*.

Menurut Maddi (2002), *hardiness* dapat diartikan sebagai sikap dan keterampilan untuk bertahan dalam keadaan stres. *Hardiness* melibatkan tiga keyakinan yang saling berhubungan, yaitu bahwa dalam setiap hal yang dihadapi pasti terdapat hal-hal yang menarik dan berguna (*commitment*), bahwa individu dapat mempengaruhi setiap kejadian yang terjadi dalam hidup jika mau mencobanya (*control*), dan bahwa kehidupan yang sering kali berubah adalah hal yang wajar terjadi (*challenge*). Keyakinan – keyakinan inilah yang mempengaruhi

bagaimana seorang individu memaknai suatu situasi dan mengatasi masalah yang terjadi dalam melakukan sebuah pekerjaan .Dalam hal ini, keyakinan – keyakinan ini dapat mempengaruhi bagaimana anggota polri mengatasi hambatan yang dirasakannya selama bertugas.

Maddi (2005) *Hardiness* yaitu suatu komitmen yang kuat terhadap diri sendiri, sehingga dapat menciptakan tingkah laku yang aktif terhadap lingkungan dan menetralkan situasi – situasi yang menekan. Orang yang *hardiness* memiliki keberanian berkonfrontasi terhadap perubahan atau perbedaan dan menarik hikmah dari keadaan tersebut.

Menurut Kobasa (1982) *hardiness* merupakan suatu ketahanan Psikologis yang dapat membantu seorang individu dalam mengelola stress.

Aspek-aspek dari kepribadian *hardiness* menurut Maddi (2005) dibagi menjadi tiga aspek antara lain: 1) komitmen, mengacu pada kecenderungan untuk melibatkan diri dalam aktivitas yang sedang dihadapi. 2) Kontrol, mengacu pada keyakinan individu bahwa dirinya dapat mempengaruhi peristiwa-peristiwa yang terjadi atas dirinya. 3) Tantangan, mengacu pada kecenderungan dalam memandang suatu perubahan yang terjadi sebagai kesempatan untuk mengembangkan diri, bukan sebagai ancaman terhadap rasa amannya.

Faktor dari kepribadian *hardiness* menurut Bissonnette (1998), diantaranya: 1) Kemampuan kognitif individu, mengacu pada kemampuan kognitif seorang individu dalam melakukan penilaian terhadap situasi yang menyebabkan stres. 2) Strategi koping, berhubungan dengan bagaimana strategi individu dalam mengatasi permasalahan untuk menghadapi situasi yang menyebabkan stres. 3) Gaya optimis yang jelas, berhubungan dengan bagaimana individu memiliki keyakinan untuk mampu mengatasi situasi yang menyebabkan stres.

Satu studi dari petugas polisi menemukan bahwa komitmen sifat tahan banting berkorelasi negatif dengan tingkat stress dan tekanan psikologis Smith dkk (dalam Andrew et al 2008). Selain itu, meta-analisis menunjukkan bahwa sifat tahan banting menjelaskan varians unik mengenai ciri kepribadian lainnya, seperti lima sifat utama. Individu *hardy* cenderung membingkai ulang peristiwa

stres menjadi peluang pertumbuhan, dan mengevaluasi tantangan dengan cara yang positif.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Astuti (2012) pada anggota POLRI bagian operasional Polresta Yogyakarta menunjukkan adanya hubungan negative antara kepribadian *hardiness* dengan stress kerja pada anggota POLRI Polresta Yogyakarta. Peran *hardiness* terhadap penurunan stress kerja sebesar 40%. Dengan demikian ada 60% faktor lain yang dapat mempengaruhi munculnya stress kerja pada anggota POLRI.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka peneliti merumuskan masalah yaitu apakah adahubungan antara kepribadian *Hardiness* dengan stress kerja pada anggota POLRI. Melihat dari rumusan masalah tersebut, peneliti ingin meneliti lebih lanjut dengan mengadakan penelitian yang berjudul: “Hubungan Antara kepribadian *Hardiness* dengan stress kerja pada anggota POLRI Polresta Surakarta”?

2. METODE

Subjek dalam penelitian ini adalah anggota Polres Surakarta yang berjumlah 50 dengan kriteria pria dan wanita dengan jabatan sub divisi reskrim dan sabhara. Metode dalam penelitian ini menggunakan skala psikologi. Teknik pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling*. Alat pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan alat ukur berupa skala, yaitu skala Kepribadian *Hardiness* yang disusun oleh peneliti berdasarkan aspek-aspek kepribadian *hardiness* menurut Maddi (2005) yaitu komitmen, kontrol, dan tantangan. Skala kepribadian *hardiness* terdiri dari 40 aitem dimana 19 aitem merupakan pernyataan favorabel sedangkan 21 lainnya pernyataan unfavorabel. Sebelum skala digunakan, terlebih dulu dilakukan uji validitas oleh pendapat ahli (*expert judgment*) dan standar nilai minimum validitas yang dipakai oleh peneliti sebesar 0,8 serta dari nilai koefisien reliabilitas kepribadian *hardiness* yaitu (α) : 0,841.

Skala kedua yaitu skala stress kerja yang disusun oleh peneliti berdasarkan aspek-aspek stress kerja yang dikemukakan oleh Friedman dkk (dalam Astuti 2012) yaitu seperti *Physiology* (Fisiologis), *Psychology* (Psikologis), dan *Behaviour* (Perilaku). Skala tersebut memiliki 35 butir pernyataan yang terdiri dari

19 pernyataan favorabel dan 16 pernyataan unfavorabel. Sebelum skala digunakan, terlebih dulu dilakukan uji validitas oleh pendapat ahli (*expert judgment*) dan standar nilai minimum validitas yang dipakai oleh peneliti sebesar 0,8 serta dari nilai koefisien reliabilitas skala stress kerja yaitu (α) : 0,833. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik korelasi *product moment* dari *Pearson*.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Hasil

Berdasarkan hasil uji analisis data *product moment* dari *Pearson* diperoleh nilai koefisien korelasi $r = -0,472$ dengan ($\text{sig} = 0,000$ ($p < 0,01$)). Hasil tersebut menunjukkan adanya hubungan negatif yang sangat signifikan antara kepribadian *hardiness* dengan stress kerja.

Berdasarkan hasil perhitungan, variabel kepribadian *hardiness* memiliki rerata empirik (RE) sebesar 76,78 dan rerata hipotetik (RH) sebesar 100. Berdasarkan kategorisasi kepribadian *hardiness*, diketahui bahwa terdapat 0% atau 0 orang termasuk dalam kategori sangat rendah, 0% atau 0 orang termasuk dalam kategori rendah, 6% atau 3 orang termasuk dalam kategori sedang, 20% atau 10 orang termasuk kategori tinggi dan 6% atau 6 orang termasuk dalam kategori sangat tinggi. Dapat disimpulkan bahwa frekuensi dan prosentase terbanyak yaitu 74% atau 37 orang yang menempati kategori sangat tinggi.

Sumbangan efektif dari variabel kepribadian *hardiness* terhadap variabel stress kerja sebesar 21% dapat dilihat dari koefisien determinasi atau r^2 (-0,2227) = 0,223 yaitu sebesar 22,3 %. Hal ini menunjukkan bahwa masih terdapat sekitar 77,7 % variabel lain yang memengaruhi stress kerja.

Berdasarkan hasil perhitungan, variabel stress kerja memiliki rerata empirik (RE) sebesar 43,20 dan rerata hipotetik (RH) sebesar 87,5. Berdasarkan kategorisasi stress kerja, diketahui bahwa terdapat 0% atau 0 orang termasuk dalam kategori sangat rendah, 10% atau 5 orang termasuk dalam kategori rendah, 84% atau 42 orang termasuk dalam kategori sedang, 6% atau 3 orang termasuk dalam kategori tinggi, dan 0% atau 0 orang termasuk dalam kategori sangat tinggi.

Dapat disimpulkan bahwa frekuensi dan prosentase terbanyak yaitu 84% atau sebanyak 22 orang yang menempati kategori rendah.

3.2 Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis data menunjukkan bahwa ada hubungan negatif antara kepribadian *hardiness* dengan stress kerja. Anggota POLRI Polresta Surakarta yang memiliki kepribadian *hardiness* yang tinggi maka stress kerjanya rendah, sebaliknya, Anggota POLRI Polresta Surakarta yang memiliki kepribadian *hardiness* yang rendah, maka stress kerjanya tinggi.

Terbuktinya hubungan antara kepribadian *hardiness* dengan stress kerja mendukung teori yang dikemukakan oleh Kobasa (1982) Kepribadian *Hardiness* (tahan banting) dinilai dapat mengontrol individu dalam mengatasi stress yang sedang dialami dilingkungan kerja agar dapat tetap *survive*. Individu yang *hardiness* akan memiliki keyakinan bahwa dirinya dapat mempengaruhi peristiwa-peristiwa yang terjadi atas dirinya sehingga dapat merespon secara tepat suatu peristiwa yang dialami, dan meminimalisir dampak stress kerja yang ditimbulkan, melibatkan diri dalam aktivitas yang sedang dihadapi, dan memandang suatu perubahan yang terjadi sebagai kesempatan untuk mengembangkan diri, bukan sebagai ancaman terhadap rasa amannya sehingga akan mampu meminimalisir stress kerja yang ditimbulkan.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Astuti (2012) pada anggota POLRI bagian operasional Polresta Yogyakarta menunjukkan adanya hubungan negative antara kepribadian *hardiness* dengan stress kerja pada anggota POLRI Polresta Yogyakarta. Peran *hardiness* terhadap penurunan stress kerja sebesar 40%. Dengan demikian ada 60% faktor lain yang dapat mempengaruhi munculnya stress kerja pada anggota POLRI.

Satu studi dari petugas polisi menemukan bahwa komitmen sifat tahan banting berkorelasi negatif dengan tingkat stress dan tekanan psikologis menurut Hillary A Smith dkk (dalam Andrew et al 2008). Selain itu, meta-analisis menunjukkan bahwa sifat tahan banting menjelaskan varians unik mengenai ciri kepribadian lainnya, seperti lima sifat utama. Individu *hardy* cenderung

membangkitkan ulang peristiwa stres menjadi peluang pertumbuhan, dan mengevaluasi tantangan dengan cara yang positif.

Individu dengan *hardiness* memiliki komitmen, kontrol, dan tantangan sesuai aspek yang diungkapkan oleh Maddi (2005). Ketiganya saling berhubungan, (komitmen) yaitu bahwa setiap kejadian pasti ada hal-hal menarik dan berguna bagi individu tersebut, dengan adanya hal itu individu selalu yakin akan kemampuan dirinya, dan menganggap permasalahan adalah bagian dari sesuatu untuk meningkatkan kualitas yang lebih baik lagi, (kontrol), bahwa individu dapat mempengaruhi setiap kejadian yang terjadi dalam hidup jika mau mencobanya, dengan adanya hal tersebut individu yakin dan mampu mengontrol segala hal yang terjadi didalam hidupnya, seperti permasalahan pada pekerjaannya yang dapat menimbulkan stress, (tantangan), bahwa kehidupan yang sering berubah merupakan hal yang wajar terjadi, dengan adanya hal tersebut, segala sesuatu permasalahan dalam hidup yang terjadi pada individu sudah sewajarnya dapat terjadi, dan individu dengan *hardiness* memandang semua tersebut sebagai sesuatu tantangan, bukan merupakan beban ataupun permasalahan yang harus dikhawatirkan. Berdasarkan hasil penelitian, subjek memiliki kepribadian *hardiness* yang tinggi, Hal ini sejalan dengan pendapat Maddi (2005) yang menjelaskan bahwa ada hubungan antara kepribadian *hardiness* dengan tanda-tanda psikologis. Individu yang tidak memiliki *hardiness* menunjukkan tanda-tanda tingginya tegangan psikis, sedangkan individu dengan kepribadian *hardiness* umumnya tidak menunjukkan tanda-tanda ketegangan psikis seperti kecemasan, depresi, serta kecurigaan. Sebaliknya Individu dengan kepribadian *non-hardiness* akan memberikan penilaian kognitif secara negative terhadap situasi yang penuh stress sehingga cenderung memunculkan respon yang negatif.

Sumbangan efektif kepribadian *hardiness* terhadap stress kerja adalah sebesar 22,3% yang artinya masih terdapat 77,7% variabel-variabel lain yang berkemungkinan memengaruhi stress kerja antara lain faktor lingkungan, faktor organisasi, upah, dan kepemimpinan.

4. PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat disimpulkan bahwa : 1) Ada hubungan negatif yang sangat signifikan antara kepribadian *hardiness* dengan stress kerja pada anggota Polri Polresta Surakarta. Artinya, semakin tinggi kepribadian *hardiness* maka semakin rendah stress kerjanya. Begitu pula sebaliknya, semakin rendah kepribadian *hardiness* maka semakin tinggi kecemasan menghadapi pensiun. 2) kepribadian *hardiness* pada subjek penelitian termasuk dalam kategori sedang atau rata-rata. 3) stress kerja pada subjek penelitian termasuk dalam kategori rendah. 4) Sumbangan efektif dari variabel kepribadian *hardiness* terhadap variabel stress kerja sebesar 22,3%.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dipaparkan, maka peneliti mengajukan saran-saran yang diharapkan dapat bermanfaat, diantaranya : Bagi anggota POLRI Polres Surakarta agar memiliki kontrol, yaitu keyakinan pada diri individu untuk mempengaruhi individu dalam mengontrol hal-hal yang terjadi, komitmen yaitu melibatkan diri pada hal-hal yang terjadi, dan tantangan yang menganggap bahwa sebuah perubahan adalah hal yang harus dihadapi dalam pengembangan diri, bukan menganggap sebuah ancaman terhadap rasa nyamannya. Bagi Sub Bagian Sumber Daya Manusia Polresta Surakarta, diharapkan mampu menjadi masukan terhadap metode penempatan jabatan, atau mutasi pada anggota-anggotanya, agar pada bagian-bagian dengan kerentanan stress kerja yang tinggi, benar-benar menempatkan anggota yang memiliki kualitas yang mumpuni, agar dapat bekerja secara optimal. Bagi Peneliti Selanjutnya, diharapkan dapat menggali lebih dalam lagi mengenai faktor lain yang dapat mempengaruhi stress kerja, terutama pada factor lingkungan dan factor organisasi, serta faktor kepemimpinan dan upah yang diterima, dan diharapkan dapat menggunakan metode pengambilan data yang lebih bervariasi, tidak hanya menggunakan skala. Selain itu peneliti selanjutnya dapat melihat kekurangan-kekurangan yang ada dalam penelitian ini agar kemudian bisa memperbaiki sehingga hasil penelitian berikutnya bisa lebih akurat.

DAFTAR PUSTAKA

- Afsaneh Taheri, H. A. (2014). Mental Hardiness and Social Support in Life Satisfaction of Breast Cancer Patients. *Social and Behavioral Sciences*, Vol. 159, 406-409.
- Ali Moradi, M. E. (2018). The Relationship Between Psychological Hardiness, Demographic Variables, and Mental Disorders of The Nursing Staff at Be'sat Hospital, Hamadan. *Journal of Research in Medical and Dental Sciences*, Vol.6 (3), 198-205.
- Alvita, A. (2017). Hubungan antara Optimisme dengan Stress Kerja pada Karyawan Lotte Grosir Solo (Skripsi Universitas Muhammadiyah Surakarta, Surakarta).
<http://eprints.ums.ac.id/57689/17/HALAMAN%20DEPAN.pdf>.
- Arikunto, S. (2002). *Prosedur penelitian : suatu pendekatan praktik* (ed. 6). Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Arikunto, S. (2006). *Prosedur penelitian : suatu pendekatan praktik* (ed. 6). Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ashfaq Ahmed, D. M. (2013). Effects of Job Stress on Employees Job Performance A Study on Banking Sector of Pakistan. *Journal of Business and Management*, Vol. 11(6), 61-68.
- Astuti, A. A. (2012). Hubungan antara Kepribadian Hardiness dengan Stress Kerja pada Anggota POLRI Bagian Operasional di POLRESTA Yogyakarta. *Hardiness personality, work stress, policeman*, Vol. 10 No.1, 37-48.
- Ayoub Ghanbary Sartang, M. A. (2017). Investigation Effect of Shift Work on Job Burnout and Depression, Anxiety, Stress Scale in Military Personnel. *Iranian Journal of Health, Safety & Environment*, Vol.5 (3), 1077-1081.
- Azwar, S. (2000). *Sikap manusia : Teori dan pengukurannya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2012). *Reliabilitas dan validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2015). *Metode penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bissonnette, M. (1998). Optimism, Hardiness, and Resiliency. *Prepare for the Child and Family Partnership Project*.
- Bunga Nirwana, Y. Y. (2014). Gambaran Hardiness pada Individu dengan Disabilitas yang Sukses. *Jurnal RAP UNP*, Vol. 5 No.2, 114-124.

- Daulay, N. (2016). Gambaran Ketangguhan Ibu dalam Mengasuh Anak Autis . *Jurnal Penelitian Psikologi*, 50-69.
- Eny Pujiastuti, A. H. (2015). Stress Kerja dan Agresivitas Anggota Polri Direktorat Sabhara. *Jurnal Psikologi Mandiri*, 9-15.
- Fadhilah, M. L. (2010). Analisis pengaruh stress kerja terhadap kepuasan kerja dengan dukungan sosial sebagai variabel mederating. *Skripsi.*, Universitas Dipenogoro, Semarang.
- Felix L, H. D. (2018). Deciphering Hardiness: Differential Relationships of Novelty Seeker, Rigid Control, and Hardy Profiles on Nurses' Burnout and their Effects. *Nurs Advan Health Care*, Vol.2 (1), 1-10.
- G Ragesh, H. M. (2017). Occupational stress among police personnel in India. *Journal of Psychiatry*, Vol.8 (1), 148-152.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivarite dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Hadi, S. (2015). *Metodologi riset*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Hadiyanto, S. (2018, Januari 24). *Dua Anggota Polresta Solo Terancam Dipecat, 8 Lainnya Dikenai Sanksi*. Retrieved from JawaPos.com: <https://www.jawapos.com/jpg-today/24/01/2018/dua-anggota-polresta-solo-terancam-dipecat-8-lainnya-dikenai-sanksi>
- Hasibuan, M. S. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hilary A. Smith, A. L.-C. (2016). An Exploratory Study of the Mental Toughness Psychological Skills Profile Psychometrics, and the Mediating Effect of Social Support Sources on Mental Toughness and Suicidal Ideation Among Military Police. *Journal Police Crim Psych*, Vol. 31, 295-303.
- Jemmi Halil Amiruddin, T. K. (2014). Pengaruh Hardiness dan Coping Stress Terhadap Tingkat Stres pada Kadet Akademi TNI-AL. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, Vol. 3 No.2, 72-78.
- Judkins, S. K. (2001). Hardiness, stress, and coping strategies among mid-level nurse managers: Implications for continuing higher education. *Dissertation Doctor of Philosophy*.
- Kaswan. (2015). *Sikap Kerja dari Teori dan Implementasi Sampai Bukti*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Kobasa, S. (1982). Hardiness and Health : A Prospective Study. *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol. 42, No.1, 168-177.

- Kumaran, M. S. (2012). A Study Occupational Stress and Coping Strategies Among Police Head Constables (Grade III). *Journal of Management Sciences*, Vol. 1(1), 44-47.
- Li, L., Hu, H., Zhou, H., He, C., Fan, L., Liu, X., . . . Sun, T. (2014). Work stress, work motivation and their effects on job satisfaction in community health workers: a cross-sectional survey in China. *et al. BMJ Open*, 1-9.
- Luthans, F. (2001). *Perilaku Organisasi Edisi Sepuluh*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Maddi, S. R. (2006). Hardiness : The Courage to Grow from Stressness. *The Journal of Positive Psychology*, 1(2), 47-59.
- Mangkunegara, A. P. (2005). *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Mega Biru, H. N. (2016). Analisis Faktor-faktor Stres Kerja yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Tetap PG. Kebon Agung Kabupaten Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 39 No.2, 50-56.
- Nadia, A. (2016, Maret 15). *Polisi Rawan Stres karena Beban Tugas dan Tekanan Ekonomi*. Retrieved from Kompas.com:
<https://kompas.com/read/2016/03/15/07113131/Polisi.Rawan.Stres.karena.Beban.Tugas.dan.Tekanan.Ekonomi>
- Nasution, S. (2012). *Metode Reseach*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Nasyadizi Nilamsar Noor, K. R. (2016). Pengaruh Stress Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Jasa Raharja (Persero) Cabang Jawa Timur di Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 31 No.1, 9-15.
- Nurmalasari, A. (2015). Pengaruh Stress Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Kecamatan Malinau Kota Kabupaten Malinau. *Journal Pemerintahan Integratif*, Vol.1 No.3, 102-114.
- Olivia, D. O. (2014). Kepribadian Hardiness dengan Prestasi Kerja Pada Karyawan Bank. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, 115-129.
- Priyatno, D. (2012). *Belajar cepat olah data statistik dengan spss*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Rissa Rizki Ayudhia, I. F. (2016). Hubungan Antara Hardiness Dengan Perilaku Prososial Pada Siswa Kelas XI SMA Islam Hidayatullah Semarang. *Jurnal Empati*, Vol. 5 No.2, 205-210.
- Shaleh, R. (2011). Hubungan antara Kepribadian Hardiness dengan Optimisme Masa Depan pada Remaja Tuna Rungu(Skripsi Universitas Muhammadiyah Surakarta, Surakarta). <http://eprints.ums.ac.id/12383/>.

- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, S. (2015). *Statistik nonparametris untuk penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Syah, M. H. (2015). *Mabes Polri : Ada Penelitian, 80 Persen Polisi Stress*. Jakarta: 2 November 2015, 17:03 wib.
- Syah, M. H. (2015, November 2). *Mabes POLRI : Ada Penelitian, 80% Polisi Stress*. Retrieved from Liputan6.com:
<https://www.liputan6.com/news/read/2355394/mabes-polri-ada-penelitian-80-persen-polisi-stres>
- Tonje Fyhn, K. K. (2016). Resilience Factors Among Police Investigators: Hardiness-commitment a Unique Contributor. *J Police Crim Psych*, Vol. 31 261-269.
- Xiaobo Yu, P. W. (2015). The Effect of Work Stress on Job Burnout Among Teachers: The Mediating Role of Self-efficacy. *The Effect of Work Stress on Job Burnout Among Teachers*, Vol. 122, 701-708.
- Yusuf, A. M. (2007). *Metodologi Penelitian*. Padang: UNP Press