

**HUBUNGAN ANTARA KEPERIBADIAN *HARDINESS*
DENGAN STRES KERJA PADA ANGGOTA POLRI
BAGIAN OPERASIONAL DI POLRESTA
YOGYAKARTA**

Andy Arciana Dodik. S. S & Kamsih Astuti

Fakultas Psikologi Universitas Mercu Buana Yogyakarta

Abstract

This research aimed to find out the correlation between hardiness personality and job stress in policeman of operational department in Polresta Yogyakarta. The hypothesis posed was there are negative correlation between hardiness personality and job stress in policeman of operational department in Polresta Yogyakarta. This researsch sampled 60 orang policemen for operational department polresta yogyakarta. The data obtained by hardiness personality scale and job stress scale were analyzed by Product Moment correlation technique from Karl Pearson. The coefficient correlation (r) of -0.632 (p) < 0,01 showed that there are negative correlation between hardiness personality and job stress in policeman of operational department in Polresta Yogyakarta. The hardiness personality contributes to job stress of 40%. Thus there are another 60% contributed by another factors that could trigger job stress in policeman.

Keywords: Hardiness personality, work stress, policeman

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kepribadian hardiness dengan stres kerja pada anggota Polri Bagian Operasional di Polresta Yogyakarta. Hipotesis yang diajukan adalah ada hubungan negatif antara kepribadian hardiness dengan stres kerja pada anggota Polri di lingkungan Polresta Yogyakarta. Sampel penelitian adalah 60 orang anggota Polri Bagian Operasional Polresta Yogyakarta. Pengumpulan data dilakukan menggunakan Skala Kepribadian Hardiness dan Skala Stres Kerja sedangkan metode yang digunakan adalah korelasi Product Moment dari Pearson. Hasil analisis diperoleh nilai koefisien korelasi (r) sebesar (-0,632) dengan taraf signifikansi (p) < 0,01. Hal itu menunjukkan, ada hubungan negatif antara kepribadian hardiness dengan stres kerja pada anggota Polri di Polresta Yogyakarta. Peran kepribadian hardiness terhadap penurunan stres kerja sebesar 40%. Dengan demikian masih terdapat 60 % faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi munculnya stres kerja pada anggota Polri.

Kata kunci: kepribadian hardiness, stres kerja, anggota Polri.

Pendahuluan

Pada masa sekarang ini peran dan fungsi Kepolisian Negara Republik Indonesia (POLRI) sangatlah penting. Kehadiran Polri dirasakan sangatlah penting dalam setiap sendi-sendi kehidupan masyarakat untuk selalu menciptakan rasa aman dan nyaman dalam segala situasi. Polri sebagai aparaturnegara hendaknya bisa memberikan pelayanan kepada masyarakat dengan prima dan cepat sehingga masyarakat benar-benar bisa merasakan profesionalitas Polri dalam melaksanakan tugas sesuai dengan undang-undang dan hukum yang berlaku. (www.polri.go.id, 2010).

Menurut UU Nomor 2 Tahun 2002 Polri ditetapkan perannya sebagai pemelihara Keamanan dan Ketertiban Masyarakat (Kamtibmas), penegak hukum, serta pelindung, pengayom dan pelayan masyarakat. Tugas dan peran yang diemban Polri tersebut tidaklah ringan terlihat dari semakin beragamnya perilaku kriminal yang dilakukan oleh sebagian anggota masyarakat, semakin bervariasi modus kejahatan yang terjadi serta semakin canggihnya teknologi informasi yang juga berperan dalam berkembangnya perilaku kriminal dalam beberapa waktu terakhir.

Keberadaan aparat Kepolisian Negara Republik Indonesia bertujuan untuk mewujudkan keamanan dalam negeri yang meliputi terpeliharanya keamanan dan ketertiban masyarakat, tertib dan tegaknya hukum, terselenggaranya perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat, serta terbinanya ketenteraman masyarakat dengan menjunjung tinggi hak asasi manusia. (*UURI NO.2 TAHUN 2002*)

Anggota Kepolisian Republik Indonesia adalah pegawai negeri sipil yang dipersenjatai dan diberikan tugas dan wewenang kepadanya sesuai dengan Undang-Undang No 2 tahun 2002. Dalam pasal 13-14 dijelaskan bahwa tugas dan wewenang sebagai anggota

Polri adalah penegakan hukum, memberikan pengayoman, perlindungan, dan pelayanan kepada masyarakat, serta memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat. Begitu banyaknya tugas dan wewenang anggota Polri, dalam pelaksanaan sehari-hari di lapangan terkadang banyak timbul masalah dalam pekerjaan, seperti tidak terpenuhinya target operasi, adanya tekanan dari atasan, kelelahan psikis dan fisik, waktu kerja yang tidak menentu, dan lain sebagainya. Kondisi seperti ini berlangsung hampir tiap hari, sehingga membuat anggota Polri menjadi rentan terhadap stres kerja. Maslach (dalam Ray & Miller, 1994) menjelaskan bahwa profesi yang berhubungan dengan pelayanan masyarakat cenderung mempunyai stres kerja yang tinggi. Profesi Polisi merupakan salah satu profesi yang mempunyai stres kerja tinggi (Schuller & Jackson dkk, 1999).

Stres kerja dapat diartikan sebagai *stressor* kerja yang menyebabkan reaksi individu berupa reaksi fisiologis, psikologis, dan perilaku (Selye dalam Beehr, dkk, 1992). *Stressor* kerja merupakan segala kondisi pekerjaan yang dipersepsikan karyawan/pegawai sebagai suatu tuntutan dan dapat menimbulkan stres kerja.

Menurut Beer dan Newman (dalam Luthans, 1998), stres kerja adalah suatu kondisi yang muncul akibat interaksi antara individu dengan pekerjaan mereka, dimana terdapat ketidaksesuaian karakteristik dan perubahan-perubahan yang tidak jelas yang terjadi dalam perusahaan

Luthans (Isnovijanti, 2002) mendefinisikan stres 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. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa stres kerja timbul karena tuntutan

lingkungan dan tanggapan setiap individu dalam menghadapinya dapat berbeda.

Stres kerja muncul sebagai suatu bentuk ketidakharmonisan antara individu dengan lingkungan kerjanya (Nuzulia, 2005). Kreitner & Kinicki (2001) mengatakan, stres kerja merupakan suatu interaksi antara kondisi kerja dengan sifat-sifat pekerja yang mengubah fungsi fisik maupun psikis yang normal.

Pengertian tersebut, menunjukkan bahwa stres kerja adalah suatu tuntutan pekerjaan yang tidak dapat diimbangi oleh kemampuan pekerja. Hal tersebut rentan dialami oleh Anggota Polri bagian operasional yang dalam pelaksanaan tugas di lapangan sering sekali mendapatkan kendala-kendala dan hambatan-hambatan baik internal maupun eksternal. Hambatan-hambatan tersebut diantaranya adalah *deadline* kerja yang mendesak. Sebagai contoh dalam pelaksanaan fungsi reserse penanganan tindak perkara sesuai dengan undang – undang dan KUHP dilaksanakan selama 3 bulan untuk mendapatkan P21 (berkas dinyatakan lengkap) dari kejaksaan. Dalam prosesnya penyidik harus menyelesaikan Berita Acara Pemeriksaan (BAP), menghadapi kendala dari saksi maupun tersangka – misalnya keterangan saksi maupun tersangka yang sering berubah – ubah atau perilaku yang tidak kooperatif dengan penyidik, selain itu harus dilakukan gelar perkara dan revisi-revisi apabila mendapatkan P19 (berkas dikembalikan karena ada hal yang belum lengkap) dari kejaksaan. Selain pada fungsi reserse, stres kerja juga ditemukan pada fungsi lalu lintas terutama bagian penegakan dan pengaturan (Gaktur) yang tugasnya melaksanakan pengaturan di jalan raya. Dalam situasi cuaca panas maupun hujan, Polisi dituntut untuk dapat melaksanakan penegakan UU Lalu Lintas No. 22 Tahun 2009 dengan melakukan penilangan, penegakan, dan diskresi terhadap pelanggaran lalu lintas. Kondisi demikian membuat

anggota Polri rentan mengalami stres kerja.

Stres kerja pada anggota Polri dapat dilihat dari indikator atau gejala – gejala stres kerja seperti yang diungkapkan Beehr & Newman (dalam Rice, 1999) yang meliputi gejala psikologis, gejala fisiologis, dan gejala perilaku. Gejala psikologis antara lain: (1) kecemasan, ketegangan, kebingungan dan mudah tersinggung; (2) perasaan frustrasi, rasa marah, dan dendam (kebencian); (3) sensitif dan *hyperreactivity*; (4) memendam perasaan, penarikan diri, dan depresi; (5) komunikasi yang tidak efektif; (6) perasaan terkucil dan terasing; (7) kebosanan dan ketidakpuasan kerja; (8) kelelahan mental, penurunan fungsi intelektual dan kehilangan konsentrasi; (9) kehilangan spontanitas dan kreativitas; dan (10) menurunnya rasa percaya diri,

Adapun gejala fisiologis dari stres kerja diantaranya (1) meningkatnya denyut jantung, tekanan darah dan kecenderungan mengalami penyakit kardiovaskular; (2) meningkatnya sekresi dari hormon stres, yaitu adrenalin dan noradrenalin, (2) gangguan *gastrointestinal*, misalnya gangguan lambung; (3) meningkatnya frekuensi dari luka fisik dan kecelakaan; (4) kelelahan secara fisik dan kemungkinan mengalami sindrom kelelahan yang kronis (*chronic fatigue syndrome*); (5) gangguan pernapasan, termasuk gangguan dari kondisi yang ada; (6) gangguan pada kulit; (7) sakit kepala, sakit pada punggung bagian bawah, ketegangan otot; (8) gangguan tidur; dan (10) rusaknya fungsi imun tubuh, termasuk risiko tinggi kemungkinan terkena kanker,

Gejala perilaku diantaranya adalah: (1) menunda, menghindari pekerjaan, dan absen dari pekerjaan; (2) menurunnya prestasi (*performance*) dan produktivitas; (3) meningkatnya penggunaan minuman keras dan obat-obatan; (4) perilaku sabotase dalam pekerjaan; (5) perilaku makan yang tidak normal (kebanyakan) sebagai pelampiasan, mengarah ke obesitas; (6) perilaku makan

yang tidak normal (kekurangan) sebagai bentuk penarikan diri dan kehilangan berat badan secara tiba-tiba, kemungkinan berkombinasi dengan tanda-tanda depresi; (7) meningkatnya kecenderungan berperilaku beresiko tinggi, seperti menyetir dengan tidak hati-hati dan berjudi; (8) meningkatnya agresivitas, vandalisme, dan kriminalitas; (9) menurunnya kualitas hubungan interpersonal dengan keluarga dan teman; (10) kecenderungan untuk melakukan bunuh diri.

Terlihat adanya indikator stres kerja pada anggota Polri Polresta Yogyakarta berdasarkan Beehr & Newman (dalam Rice, 1999) berupa gejala perilaku diantaranya menunda, menghindari pekerjaan, dan absen dari pekerjaan. Hal ini dapat dilihat dari data Bidang Provost Polresta Yogyakarta pada tahun 2009 diketahui angka absensi dan mangkir anggota Polri Polresta Yogyakarta mengalami peningkatan 9 %, dari semula tahun 2008 yang hanya 18 % menjadi 27 %, untuk kasus anggota yang disersi pada tahun 2008 – 2010 terdapat 4 orang anggota yang dipecat. Dari hasil sidang disiplin diperoleh keterangan bahwa rata-rata anggota Polri yang absen dan mangkir di Polresta Yogyakarta tersebut mengeluhkan beban kerja yang berat dan tekanan pekerjaan yang tinggi sehingga mereka memilih menghindari pekerjaan dan absen dari pekerjaan di kantor. Hal tersebut mengindikasikan bahwa tingkat stres kerja di Poltabes Yogyakarta mengalami peningkatan yang cukup signifikan dan apabila dibiarkan akan menyebabkan kinerja yang buruk.

Stres kerja, menurut Robbins (2001) disebabkan tiga sumber utama yaitu: faktor lingkungan, faktor organisasi, faktor individual (kepribadian). Hasil penelitian *National Institute For Occupational Safety And Health* (Muchtar, 2004) menyatakan bahwa penyebab stres dapat berasal dari dalam diri individu yaitu usia, kondisi fisik, dan faktor kepribadian, maupun faktor dari luar individu

baik dari lingkungan keluarga, lingkungan kerja, cita-cita maupun ambisi. Faktor kepribadian yang diduga dapat berperan dalam menghadapi stres adalah kepribadian tahan banting (*hardiness*). Menurut Kobasa (1982) kepribadian *hardiness* adalah tipe kepribadian yang mempunyai kecenderungan untuk mempersepsikan atau memandang peristiwa-peristiwa hidup yang potensial mendatangkan tekanan sebagai sesuatu yang tidak terlalu mengancam.

Menurut Cotton (dalam Sudirman 2007), kepribadian *Hardiness* adalah komitmen yang kuat terhadap diri sendiri, sehingga dapat menciptakan tingkah laku yang aktif terhadap lingkungan pada dan menetralkan situasi-situasi yang menekan. Orang yang *hardiness* memiliki keberanian berkonfrontasi terhadap perubahan atau perbedaan dan menarik hikmah dari keadaan tersebut (Foster & Dion, dalam Permana 2008).

Schultz & Schultz (1998) mengatakan, bahwa salah satu strategi penyesuaian yang dimiliki individu dengan kepribadian tahan banting (*hardiness*) adalah dengan menggunakan sumber-sumber sosial di sekitarnya. Salah satu lingkungan yang dapat dikatakan sebagai lingkungan sosial adalah lingkungan kerja. Dalam lingkungan kerja, seseorang akan berinteraksi dengan individu-individu yang berlainan dalam lingkup pekerjaan. Kepribadian tahan banting (*hardiness*) dibutuhkan untuk membuat keputusan yang berat dan dalam situasi yang menekan, terlebih sebagai seorang Anggota Polri yang dituntut untuk selalu tanggap terhadap segala gejala-gejala perubahan sosial yang dimungkinkan akan menyebabkan terjadinya gangguan kamtibmas dan juga dengan berbagai beban kerja yang tinggi.

Menurut Kobasa (1982) kepribadian tahan banting (*hardiness*) dinilai dapat mengontrol individu dalam mengatasi stres yang sedang dialami di lingkungan 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 cenderung memandang suatu perubahan yang terjadi sebagai kesempatan untuk mengembangkan diri, bukan sebagai ancaman terhadap rasa amannya sehingga akan mampu meminimalisir stress kerja yang ditimbulkan.

Tipe kepribadian *hardiness* memberikan konstelasi kepribadian yang menguntungkan bagi seseorang untuk mengatasi tekanan-tekanan hidupnya sehingga “tahan banting”. Dengan kata lain orang-orang dengan tipe kepribadian ini tidak mudah lari pada penyesuaian diri yang maladaptif (Astuti, 1994). *Control*, *commitment*, dan *challenge* akan memelihara kesehatan seseorang walaupun berhadapan dengan kejadian-kejadian yang menimbulkan stress. Semakin tinggi tingkat kepribadian *hardiness* maka akan semakin besar kemungkinan seseorang menilai situasi yang menekan bukan sebagai suatu ancaman melainkan sebagai tantangan yang berarti akan menghambat munculnya stress kerja pada diri individu (Maddi & Kobasa, 1984).

Menurut Hadjam (2004), kepribadian tahan banting (*hardiness*) mengurangi pengaruh kejadian-kejadian hidup yang mencekam dengan meningkatkan penggunaan strategi penyesuaian, antara lain dengan menggunakan sumber-sumber sosial yang ada di lingkungannya untuk dijadikan tameng, motivasi, dan dukungan dalam menghadapi masalah ketegangan yang dihadapinya dan memberikan kesuksesan. Saat menghadapi kondisi yang menekan, individu yang tahan banting juga akan mengalami stress atau tekanan, namun tipe kepribadian ini dapat menyikapi secara positif keadaan tidak menyenangkan tadi agar dapat menimbulkan kenyamanan melalui cara-cara yang sehat. Berkaitan

dengan terbentuknya penilaian dan respon positif dalam menghadapi sumber stress, Polisi yang memiliki kepribadian *hardiness* (kontrol, komitmen, dan tantangan) akan memberikan penilaian positif atas situasi kerja yang penuh stress sehingga cenderung memberikan respon yang positif. Polisi akan menjadi optimis bahwa situasi tersebut dianggap sebagai tantangan yang berarti dapat diubah sehingga akan mampu menghadapi dan mengelolanya. Hal ini sesuai dengan Astuti (1999) yang menyatakan bahwa kepribadian *hardiness* akan mengarahkan individu pada *transformational coping* yang akan mengubah situasi penuh stress menjadi bentuk-bentuk yang tidak mengandung stress, sehingga menunjukkan ketegangan dalam taraf yang rendah. Rendahnya ketegangan tersebut mengurangi gejala stress kerja.

Hal di atas sejalan dengan penelitian Kobasa dan Maddi (dalam Astuti, 1999) yang membuktikan bahwa ada hubungan antara kepribadian *hardiness* dengan tanda-tanda psikologis. Individu yang tidak memiliki kepribadian ini (*non hardiness*) menunjukkan tanda-tanda tingginya tegangan psikis, sedangkan individu dengan kepribadian *hardiness* umumnya menunjukkan tanda-tanda rendahnya ketegangan psikis seperti kecemasan, depresi, serta kecurigaan. Sebaliknya Polisi dengan kepribadian *non-hardiness* akan memberikan penilaian kognitif secara negatif terhadap situasi yang penuh stress sehingga cenderung memunculkan respon yang negatif. Individu akan pesimis karena situasi yang membuat stress dipandang sebagai hal yang mengancam dan tidak dapat diubah, sehingga reaksi yang muncul adalah menghindarkan diri dari situasi yang mengancam tersebut. Sependapat dengan hal tersebut Kobasa dan Gentry (1984) menyatakan bahwa individu dengan kepribadian *hardiness* yang rendah akan cenderung melakukan regresi koping yaitu berusaha untuk menyangkal, menghindari, lepas dari situasi penuh stress.

McCrae (Schaufely & Buunk, 1996) menyatakan bahwa karakteristik kepribadian yang diasosiasikan dengan stres adalah kurangnya ketangguhan (*lack of hardiness*) hal tersebut dapat dikatakan bahwa kepribadian *hardiness* yang rendah pada seseorang akan berkaitan dengan tingginya stres, sebaliknya kepribadian *hardiness* yang tinggi akan berhubungan dengan rendahnya kadar stres seseorang. Menurut peneliti kepribadian *hardiness* merupakan salah satu faktor yang efektif bagi Polisi untuk menghadapi kejadian – kejadian yang penuh tekanan dalam hidupnya.

Terkait dengan hal tersebut menurut Maddi dan Kobasa (dalam Putri, 2008) fungsi kepribadian *hardiness* yang dapat digunakan dalam menghadapi kejadian penuh stress. Perubahan menyelesaikan masalah (*transformation coping*), merupakan mekanisme koping yang efektif untuk menghadapi stres. Dalam cara ini individu mencoba untuk berfikir dan bertindak mengurangi stres. Individu mempunyai sikap yang optimis dan secara aktif berinteraksi dengan kejadian yang penuh stres itu sehingga kejadian tersebut menjadi berkurang kadar stresnya. Sikap optimis akan menurunkan ketegangan dengan cara menetralkan kejadian-kejadian tersebut, dengan tindakan yang tegas individu benar-benar mengubah situasi di sekeliling sehingga lamanya kejadian yang menimbulkan stres tersebut menjadi singkat, dengan cara ini intensitas dan lamanya ketegangan dikurangi dengan cara mengubah stresor ke dalam bentuk-bentuk yang tidak mengandung stres. Dengan menggunakan mekanisme *transformation coping* maka individu akan mengalami penurunan stres artinya individu tidak akan menunjukkan aspek – aspek atau gejala – gejala stress.

Astuti (1999) yang menyatakan bahwa kepribadian *hardiness* akan mengarahkan individu pada *transformational coping* yang akan mengubah situasi penuh stress menjadi

bentuk – bentuk yang tidak mengandung stres, sehingga menunjukkan ketegangan dalam taraf yang rendah. Rendahnya ketegangan tersebut mengurangi gejala stres kerja. Polisi yang memiliki kepribadian *hardiness* yang tinggi cenderung mampu menciptakan perubahan sehingga terhindar dari stres kerja.

Dengan demikian hipotesis dalam penelitian ini adalah: ada hubungan negatif antara kepribadian *hardiness* dengan stres kerja, semakin tinggi *hardiness* maka semakin rendah stres kerja.

Metode

1. Variabel Penelitian

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Variabel terikat Stres Kerja dan Variabel bebas Kepribadian *Hardiness*. Stres kerja diartikan sebagai suatu kondisi yang muncul akibat interaksi antara individu dengan pekerjaan mereka, dimana terdapat ketidaksesuaian karakteristik dan perubahan-perubahan yang tidak jelas yang terjadi dalam organisasi. Pengukuran stres kerja dalam penelitian ini menggunakan Skala Stres Kerja yang disusun berdasarkan teori dari Beehr dan Newman (dalam Rice, 1999), dimana di dalamnya terdapat gejala-gejala stres kerja seperti: gejala psikologis, gejala fisiologis dan gejala perilaku. Semakin tinggi skor Skala Stres Kerja maka semakin tinggi stres kerja yang dialami dan sebaliknya, semakin rendah skor Skala Stress Kerja, maka semakin rendah pula stres kerjanya.

Kepribadian *hardiness* adalah tipe kepribadian yang mempunyai kecenderungan untuk mempersepsikan atau memandang peristiwa-peristiwa hidup yang potensial mendatangkan tekanan sebagai sesuatu yang tidak terlalu mengancam. Pengukuran Kepribadian *Hardiness* dalam penelitian ini dengan menggunakan Skala Kepribadian *Hardiness* yang disusun berdasarkan teori

dari Kobasa (1982), di dalamnya terdapat ciri-ciri kepribadian *hardiness* seperti: komitmen (*commitment*), kontrol (*control*) dan tantangan (*challenge*). Semakin tinggi skor Skala kepribadian *hardiness*, maka semakin tinggi kepribadian *hardiness* yang dimiliki dan sebaliknya, semakin rendah skor Skala Kepribadian *Hardiness*, maka semakin rendah pula kepribadian *hardiness*nya.

2. Subjek

Subyek dalam penelitian ini adalah Anggota Polri bagian operasional yang berdinasi di Polresta Yogyakarta. Peneliti mengambil subyek penelitian berjumlah 60 orang sesuai dengan batas minimal jumlah subyek dan juga mempertimbangkan keadaan subyek yang homogen dalam hal pelaksanaan tugas terutama di bagian operasional, terdiri dari 20 orang satuan intelejen, 20 orang satuan reserse, 10 orang satuan narkoba, 5 orang satuan lalulintas, dan 5 orang satuan shabara.

3. Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data penelitian dilakukan dengan menggunakan skala stres kerja dan skala kepribadian *Hardiness*. Skala stres kerja terdiri dari 32 aitem, koefisien daya beda aitem berkisar antara 0,279 – 0,610 dan koefisien reliabilitas alpa: 0,895.

Skala Kepribadian *Hardiness* terdiri dari 32 aitem dengan koefisien daya beda aitem berkisar antara 0,270 s/d 0,668 dan koefisien reliabilitas *Alpha* sebesar 0,903.

Metode statistik untuk menguji hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini menggunakan teknik korelasi *Product Moment* dari Pearson (dalam Azwar, 2007).

Hasil dan Diskusi

Hasil uji asumsi yang mendasari pengujian hipotesis menunjukkan bahwa baik asumsi normalitas maupun linearitas keduanya terpenuhi. Hasil uji normalitas variabel Stress Kerja menunjukkan nilai *Kolmogorov Smirnov (KS-Z)* sebesar 0,20 dengan \bar{p} 0,05, sehingga variabel Stress Kerja mempunyai sebaran data normal.

Pada hasil perhitungan Linieritas, diketahui *F* hitung 34,55 dengan \bar{p} 0,05 sehingga dapat disimpulkan adanya hubungan yang linier antara Kepribadian *Hardiness* dengan stress Kerja.

Berdasarkan data-data yang diperoleh dari Skala Kepribadian *Hardiness* dan Skala Stress Kerja dapat diketahui deskripsi data hasil penelitian sebagaimana Tabel 1 berikut ini:

Tabel 1
Deskripsi Data Kepribadian *Hardiness* dan Stres Kerja.

Variabel	N	Data Hipotetik				Data Empirik			
		Min	Max	Mean	SD	Min	Max	Mean	SD
Kepribadian <i>hardiness</i>	60	32	128	80	16	81	118	95,31	6,48
Stres Kerja	60	32	128	80	16	49	79	65,28	6,68

Berlandaskan deskripsi data hipotetik kemudian disusun kategorisasi skor yang diperoleh subjek yang dibedakan dalam 3

kategori, yaitu kategori tinggi, sedang dan rendah. Kategori untuk data kepribadian *hardiness* disajikan pada Tabel 2 berikut:

Tabel 2
Kategorisasi Data Kepribadian *Hardiness*.

No.	Pedoman	Skor	Kategori	N	%
1.	$X \geq (\mu + 1\sigma)$	$X \geq 96$	Tinggi	34	56,67
2.	$(\mu - 1\sigma) \leq X < (\mu + 1\sigma)$	$64 \leq X < 96$	Sedang	26	43,33
3.	$X < (\mu - 1\sigma)$	$X < 64$	Rendah	0	0

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa subjek memiliki kepribadian *hardiness* dalam kategori sedang dan tinggi.

Adapun untuk stres kerja pada subjek dapat dikategorisasikan menjadi tiga kategori sebagaimana tersaji pada Tabel 3 di bawah ini:

Tabel 3
Kategorisasi Data Stres Kerja

No.	Pedoman	Skor	Kategori	N	%
1.	$X \geq (\mu + 1\sigma)$	$X \geq 96$	Tinggi	0	0
2.	$(\mu - 1\sigma) \leq X < (\mu + 1\sigma)$	$64 \leq X < 96$	Sedang	39	65
3.	$X < (\mu - 1\sigma)$	$X < 64$	Rendah	21	35

Dari data di atas terlihat bahwa subjek menunjukkan stres kerja pada kategori sedang dan rendah.

Hasil uji hipotesis diperoleh koefisien korelasi (r) antara Kepribadian *hardiness* dengan stres kerja sebesar $-0,632$ dengan taraf signifikansi (p) $< 0,01$ berdasarkan pedoman interpretasi terhadap koefisien korelasi dikategorikan. Hal itu menunjukkan, ada hubungan negatif yang sangat signifikan antara kepribadian *hardiness* dengan stres kerja pada anggota Polri di Polresta Yogyakarta. Artinya, semakin tinggi kepribadian *hardiness* pada anggota Polri maka stres kerjanya cenderung semakin rendah, sebaliknya, semakin rendah kepribadian *hardiness* pada Polri, maka stres kerja yang dialami cenderung semakin tinggi.

Peran kepribadian *hardiness* terhadap penurunan stres kerja adalah sebesar 40 % yang ditunjukkan oleh nilai koefisien determinasi (R^2) senilai 0,40. Hal ini berarti, masih terdapat 60 % faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi munculnya stres kerja pada anggota Polri di Polresta Yogyakarta.

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan negatif dan sangat signifikan antara kepribadian *hardiness* dengan stres kerja pada Anggota Polri. Hubungan negatif tersebut menggambarkan, semakin tinggi kepribadian *hardiness*, maka semakin rendah stres kerja pada Anggota Polri. dan sebaliknya, semakin rendah Kepribadian *hardiness*, maka stres kerja pada Anggota Polri akan semakin tinggi.

Salah satu pola kepribadian yang dianggap dapat menjaga seseorang tetap sehat walaupun mengalami kejadian – kejadian hidup penuh stres adalah *hardiness* (Smeet, 1994). Menurut Kobasa (1982) individu yang mempunyai kepribadian tahan banting (*hardiness*) memiliki kontrol pribadi, komitmen dan siap dalam menghadapi tantangan. Individu yang berkepribadian *hardiness* mempunyai karakteristik tinggi pada tingkat keyakinan individu bahwa dirinya dapat mempengaruhi peristiwa-peristiwa yang terjadi atas dirinya (*control*). Individu memiliki kecenderungan untuk melibatkan diri dalam aktivitas yang sedang dihadapi (*commitment*). Individu

memiliki kecenderungan untuk memandang suatu perubahan yang terjadi sebagai kesempatan untuk mengembangkan diri, bukan sebagai ancaman terhadap rasa amannya (*challenge*).

Tiga aspek kepribadian ini memberikan konstelasi kepribadian menguntungkan bagi individu untuk mengatasi tekanan-tekanan hidupnya sehingga menjadi individu yang “tahan banting”. Beberapa hasil penelitian menyimpulkan bahwa individu yang berkepribadian *hardiness* memiliki penyesuaian diri yang lebih efektif terhadap peristiwa-peristiwa yang menimbulkan stres sehingga dapat terhindar dari stres kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Faridah (2004) membuktikan bahwa terdapat hubungan negatif antara kepribadian *hardiness* dengan kecenderungan somatisasi. Semakin tinggi tingkat kepribadian *hardiness* seseorang, semakin rendah kecenderungan somatisasinya. Kepribadian *hardiness* memiliki hubungan negatif dengan tingkat *burnout* pada guru taman kanak-kanak (Khasana, 2008); dan *burnout* pada guru Sekolah Dasar (Widiastuti dan Astuti, 2006).

Tingkat kepribadian *hardiness* yang dimiliki anggota Polri di Polresta Yogyakarta tergolong tinggi sehingga mampu meminimalisir stres kerja yang ditimbulkan walaupun masih dalam kategori sedang. Tinggi rendahnya stres kerja pada anggota Polri dipengaruhi oleh tingkat kepribadian *hardiness* yang dimiliki anggota Polri tersebut. Semakin tinggi tingkat kepribadian *hardiness* yang dimiliki maka akan semakin rendah stres kerja yang dialami anggota Polri.

Arsenault dan Dolan (dalam Astuti, 1999) menyatakan daya tahan seseorang terhadap stres tergantung pada karakteristik personal yaitu tipe kepribadian.

Menurut Hadjam (2004) kepribadian tahan banting (*hardiness*) dapat mengurangi pengaruh kejadian-kejadian hidup yang

mencekam dan penuh stres dengan meningkatkan penggunaan strategi penyesuaian, antara lain dengan menggunakan sumber-sumber sosial yang ada di lingkungannya untuk dijadikan tameng, motivasi, dan dukungan dalam menghadapi masalah ketegangan yang dihadapinya dan memberikan kesuksesan. Saat menghadapi kondisi yang menekan, individu yang tahan banting juga akan mengalami stres atau tekanan, namun tipe kepribadian ini dapat menyikapi secara positif keadaan tidak menyenangkan tadi agar dapat menimbulkan kenyamanan melalui cara-cara yang sehat. Berkaitan dengan terbentuknya penilaian dan respon positif dalam menghadapi sumber stres, Polisi yang memiliki kepribadian *hardiness* (kontrol, komitmen, dan tantangan) akan memberikan penilaian positif atas situasi kerja yang penuh stres sehingga cenderung memberikan respon yang positif. Anggota Polri akan menjadi optimis bahwa situasi tersebut dianggap sebagai tantangan yang berarti dapat diubah sehingga akan mampu menghadapi dan mengelolanya, sehingga terhindar dari stres kerja.

Hal ini sesuai dengan Astuti (1999) yang menyatakan bahwa kepribadian *hardiness* akan mengarahkan individu pada *transformational coping* yang akan mengubah situasi penuh stres menjadi bentuk-bentuk yang tidak mengandung stres, sehingga menunjukkan ketegangan dalam taraf yang rendah. Rendahnya ketegangan tersebut mengurangi gejala stres kerja.

Sejalan dengan penelitian Kobasa dan Maddi (dalam Astuti, 1999) yang membuktikan bahwa ada hubungan antara tanda-tanda psikologis dengan kepribadian *hardiness*. Individu yang tidak memiliki kepribadian ini (*non hardiness*) menunjukkan tanda-tanda tingginya tegangan psikis, sedangkan individu dengan kepribadian *hardiness* umumnya menunjukkan tanda-tanda rendahnya ketegangan psikis seperti kecemasan, depresi, serta kecurigaan. Sebaliknya Polisi

atau anggota Polri dengan kepribadian *non-hardiness* akan memberikan penilaian kognitif secara negatif terhadap situasi yang penuh stres sehingga cenderung memunculkan respon yang negatif. Individu akan pesimis karena situasi yang membuat stres dipandang sebagai hal yang mengancam dan tidak dapat diubah, sehingga reaksi yang muncul adalah menghindarkan diri dari situasi yang mengancam tersebut. Sependapat dengan hal tersebut Gentry dan Kobasa (1984) menyatakan bahwa individu dengan kepribadian *hardiness* yang rendah akan cenderung melakukan regresif koping yaitu berusaha untuk menyangkal, menghindari, lepas dari situasi penuh stres.

Tingkat kepribadian *hardiness* yang dimiliki oleh Anggota Polri di Polresta Yogyakarta tergolong tinggi, didukung dengan hasil kategorisasi Kepribadian *hardiness* sebesar 56,67 %. Artinya, Anggota Polri di Polresta Yogyakarta akan cenderung memberikan penilaian kognitif secara positif atas situasi kerja yang penuh stres sehingga cenderung memberikan respon positif. Astuti (1999) menyatakan bahwa kepribadian *hardiness* akan mengarahkan individu pada *transformational coping* yang akan mengubah situasi penuh stress menjadi bentuk-bentuk yang tidak mengandung stres, sehingga menunjukkan ketegangan dalam taraf yang rendah, sehingga dalam pelaksanaan tugas sehari – hari Anggota Polri yang memiliki kepribadian akan mampu memberikan pelayanan yang prima dan optimal kepada masyarakat dalam bentuk pengayoman, pelayanan, dan perlindungan serta penegakan hukum (UU no. 22 th 2002).

Menurut Gazzaniga (Khasanah, 2008) kepribadian *hardiness* adalah kepribadian yang membentuk seseorang lebih mampu memelihara pikiran, mengontrol, dan menghilangkan dampak dari stres. Kemampuan memelihara dan mengontrol pada Anggota Polri akan mampu meminimalisir dampak –

dampak stres kerja dalam pelaksanaan tugas sehari – hari sehingga anggota Polri yang berkepribadian *hardiness* akan mampu melayani, mengayomi, dan melindungi masyarakat dengan sepenuh hati.

Sementara itu tingkat stres kerja yang dialami oleh Anggota Polri di Polresta Yogyakarta tergolong sedang, didukung dengan hasil kategorisasi stres kerja sebesar 65 %. Mengindikasikan bahwa Anggota Polri di Polresta Yogyakarta masih mudah terkena stres kerja walaupun dalam pengelolannya bisa ditekan dengan tipe kepribadian *hardiness* yang dimiliki sampai dengan taraf sedang, hal tersebut dimungkinkan terjadi karena di satu sisi Anggota Polri harus menjalankan tugas dengan wewenang dan tanggung jawab yang besar, kerja yang tidak menentu, menyelesaikan berkas – berkas perkara pada waktunya (fungsi Reserse), melakukan penyelidikan dalam waktu yang relatif lama, belum lagi apabila menghadapi tersangka yang kurang kooperatif dan berbagai tekanan dari pimpinan, tetapi di sisi lain anggota Polri mempunyai kepentingan keluarga yang butuh perhatian dan kasih sayang yang kadang terampas oleh banyaknya aktifitas kantor. Dalam kategori tersebut di atas terbukti bahwa kepribadian *hardiness* tetap mengambil peranan paling besar dalam meminimalisir stres kerja yang dialami karena sebagian besar anggota memiliki kepribadian *hardiness* yang tinggi.

Berdasarkan kategorisasi skor terlihat bahwa, kepribadian *hardiness* berada pada tingkat yang tinggi, memberikan kontribusi atau sumbangan efektif terhadap stres kerja sebesar 40 %, sehingga sisa 60 % diantaranya kemungkinan disebabkan oleh faktor-faktor lain, seperti faktor lingkungan, faktor organisasi yang terdiri dari *role demands*, *interpersonal demands*, *organizational Structure*, *organizational leadership* (Robbins dalam Isnovijanti, 2002)

Berlandaskan hasil pembahasan di atas, penelitian ini membuktikan bahwa, tingkat kepribadian *hardiness* yang dimiliki seseorang, sedikit banyak memberikan kontribusi atau pengaruh bagi munculnya stres kerja itu sendiri. Hal tersebut mencerminkan, semakin tingginya kepribadian *hardiness*, maka akan berimplikasi juga pada berkurangnya stres kerja yang dialami. Dengan demikian hipotesis dalam penelitian ini yaitu adanya hubungan negatif antara kepribadian *hardiness* dengan stres kerja pada anggota Polri di Polresta Yogyakarta dapat dinyatakan diterima.

Saran

Berlandaskan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang telah dijabarkan, terdapat beberapa saran yang perlu penulis ajukan, antaralain:

1. Bagi para Anggota Polri di Polresta Yogyakarta.

Anggota Polri pada umumnya diharapkan dapat memiliki *control* yaitu karakteristik tinggi pada tingkat keyakinan individu bahwa individu dapat mempengaruhi peristiwa-peristiwa yang terjadi, *Comitmen* yaitu memiliki kecenderungan untuk melibatkan diri dalam aktivitas yang sedang dihadapi, dan *Challenge* yaitu memiliki kecenderungan untuk memandang suatu perubahan yang terjadi sebagai kesempatan untuk mengembangkan diri, bukan sebagai ancaman terhadap rasa amannya. Sehingga apabila ketiga hal tersebut dikembangkan dan ditanamkan pada seluruh anggota Polri maka akan dapat meminimalisir stres kerja yang terjadi dalam pelaksanaan tugas sehari – hari.

2. Bagi Bagian Sumber Daya Manusia Polresta Yogyakarta dan Biro Sumber Daya Manusia Polda D I Y.

Dari hasil penelitian tersebut hendaknya dapat dijadikan sebagai masukan ter-

hadap metode analisis jabatan guna penempatan serta mutasi personil pada bagian – bagian di Polres/ Polda, agar anggota yang ditempatkan pada bagian – bagian yang memiliki kerentanan sangat tinggi terhadap stres kerja benar – benar ditempati oleh orang yang tepat guna pelaksanaan tugas yang optimal.

3. Bagi Para Peneliti Selanjutnya.

Disarankan untuk memperhatikan faktor-faktor lain penyebab stres kerja seperti faktor lingkungan, faktor organisasi yang terdiri dari *role demands*, *interpersonal demands*, *Organizational Structure*, *Organizational leadership* (Robbins, 2001).

Disamping itu, peneliti selanjutnya dapat memperluas subjek penelitian, tidak hanya terbatas pada Anggota Polri di Polresta Yogyakarta saja, tetapi bisa melakukannya pada subjek di Polresta/ Polda lain, sehingga ruang lingkup dan generalisasi penelitian menjadi lebih luas.

DAFTAR PUSTAKA

- Andriani, R. 2008. *Hubungan antara kepribadian tahan banting (hardiness) dengan stress kerja pada karyawan. Skripsi (Tidak Diterbitkan)* Yogyakarta : Fakultas Psikologi dan Ilmu Budaya UII.
- Astuti, K. 1994. *Hubungan antara tipe kepribadian tangguh dengan somatisasi pada ibu rumah tangga. Skripsi (tidak diterbitkan)*. Yogyakarta: Fakultas Psikologi UGM
- Astuti, K. 1999. *Somatisasi pada wanita ditinjau dari tipe kepribadian dan status kerja. Psikonomi*.2,I, 40-46.
- Azwar, S. 2007. *Validitas dan reliabilitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Beehr, T. A. (1978). *Psychological Stress In The Workplace*. London: Rotledge.

- Davis, K. 1981. *Human behavioral at work: organizational behavior*. New York: McGraw-Hill Book Company.
- Davis, K. & Newstrom, J.W. 1989. *Human behavioral at work: Organizational Behavior*. Singapura: McGraw-Hill Book Company.
- Gentri, W.D & Kobasa, S.C. 1984. *Social and psychological resources mediating stress illness relationships in human in: Gentri W.D, Handbook of behavioral medicine*. New York. The Guilford Press.
- Greenberg, J., & Baron, R. A. (1993). *Behavior In Organizations: Understanding And Managing The Human Side Of Work*. USA: Allyn & Bacon.
- Hadjam, N.R., Masrun., Martaniah, S.M 2004. *Peran kepribadian tahan banting pada gangguan somatisasi. Anima, Indonesian Psychological Journal*. Vol. 19, No. 2, 122-135.
- Isnovijanti, T. 2002. Pengaruh dukungan sosial terhadap kepuasan kerja dan stress kerja studi kasus: di Polres Pati Polda Jateng. *Tesis* (Tidak diterbitkan) Semarang : Fakultas Psikologi Undip
- Iswanto, Y. 2001. Analisis Hubungan Antara Stres Kerja, Kepribadian, Dan Kinerja Manajer. <http://www.psi.ut.ac.id/jurnal/111yun.htm>
- Kobasa, S. C. 1982. Hardiness and Health : A Prospective Study. *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol. 42, No.1, 168-177.
- Kreitner, R & Kinicki, A. 2001. *Organizational Behavior*. 5th ed. New York: Irwin McGraw-Hill.
- Luthans, F. 2001. *Perilaku Organisasi Edisi Sepuluh*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Maddi, S. R & Kobasa, S. C. 1984. *Personality Theories, A Comparative Analysis*. Illinois : Dow Jones-Irwin.
- Maslach, C. 1982. *Burnout: The Cost of Caring*. New Jersey: Prentice-Hall, Inc.
- Muchtar, R. 2004. *Hubungan Antara Resilience Dengan Stres Kerja Pada Karyawan PT. Telkom Divre VI Balikpapan. Skripsi* (Tidak Diterbitkan). Yogyakarta: Fakultas Psikologi Universitas Indonesia.
- Nuzulia, S. 2005. Peran *Self-Efficacy* Dan Strategi Coping Terhadap Hubungan Antara *Stressor* Kerja Dan Stres Kerja. *Psikologika*, Nomor 19 tahun X, 32-40.
- Putri, S. 2008. *Hubungan kepribadian hardiness dengan pola asuh permissive ibu single parent. Skripsi* (tidak diterbitkan), Surakarta: Fakultas Psikologi UMS.
- Rice, P. L. (1999). *Stress and health (3rd ed.)*. California: Brooks/Cole Publishing Company.
- Smeets, B. 1994. *Psikologi kesehatan*. Jakarta: Gramedia Widiasmara Indonesia.
- Widiastuti, D & Astuti, K. 2006. *Hubungan antara kepribadian hardiness dengan burnout pada guru sekolah dasar*. *INSIGHT Jurnal Ilmian Psikologi*, Vol .6 No.2 :142-153