

**KONTRIBUSI KEPERIBADIAN *HARDINESS* DAN PERSEPSI PADA BEBAN
KERJA TERHADAP STRES KERJA ANGGOTA KEPOLISIAN
POLRES BUKITTINGGI**

*Diajukan Kepada Tim Penguji Skripsi Program Studi Psikologi Sebagai Salah Satu
Persyaratan Guna Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi*



Oleh :
Aya Sophia Citramizon
NIM. 1205068

Dosen Pembimbing :
TUTI RAHMI, S. Psi, M.Si, Psikolog
YANLADILA YELTAS PUTRA, S.Psi., M.A

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
JURUSAN BIMBINGAN DAN KONSELING
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2016**

PERSETUJUAN SKRIPSI

**KONTRIBUSI KEPERIBADIAN *HARDINESS* DAN PERSEPSI
PADA BEBAN KERJA TERHADAP STRES KERJA
ANGGOTA KEPOLISIAN POLRES BUKITTINGGI**

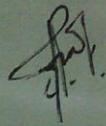
Nama : Aya Sophia Citramizon
NIM : 1205068
Program Studi : Psikologi
Jurusan : Bimbingan dan Konseling
Fakultas : Ilmu Pendidikan

Bukittinggi, Juli 2016

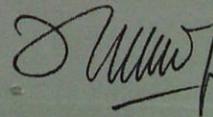
Disetujui Oleh

Pembimbing I

Pembimbing II



Tuti Rahmi, S. Psi., M.Si, Psikolog
NIP.19800119 200312 2 002



Yanladila Yeltas Putra, S.Psi., M.A
NIP. 19830621 201012 1 005

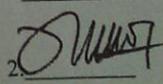
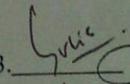
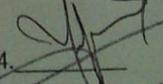
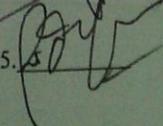
PENGESAHAN

Dinyatakan Lulus Setelah Dipertahankan di Depan Tim Penguji Skripsi
Program Studi Psikologi Jurusan Bimbingan dan Konseling
Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang

Judul : Kontribusi Kepribadian *Hardiness* dan Persepsi Pada Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Anggota Kepolisian Polres Bukittinggi
Nama : Aya Sophia Citramizon
NIM : 1205068
Program Studi : Psikologi
Jurusan : Bimbingan dan Konseling
Fakultas : Ilmu Pendidikan

Bukittinggi, Juli 2016

Tim Penguji

	Nama	Tanda Tangan
1. Ketua	: Tuti Rahmi, S.Psi., M.Si, Psikolog	1. 
2. Sekretaris	: Yanladila Yeltas Putra, S.Psi., M.A	2. 
3. Anggota	: Suci Rahma Nio, S.Psi., M.Psi, Psikolog	3. 
4. Anggota	: Yosi Molina, S.Psi., M. Psi, Psikolog	4. 
5. Anggota	: Rida Yanna Primanita, S.Psi., M.Psi., Psikolog	5. 

SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi ini benar-benar merupakan karya saya sendiri. Sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya atau pendapat yang ditulis atau diterbitkan orang lain kecuali sebagai acuan atau kutipan dengan mengikuti tata penulisan karya ilmiah yang lazim.

Bukittinggi, Juli 2016

Yang menyatakan,



Aya Sophia Citramizon

ABSTRAK

Judul : **Kontribusi Kepribadian *Hardiness* dan Persepsi Pada Beban Kerja terhadap Stres Kerja Anggota Kepolisian Polres Bukittinggi**

Nama : Aya Sophia Citramizon

Pembimbing : 1. Tuti Rahmi, S. Psi, M. Si, Psikolog
2. Yosi Molina, S. Psi, M. Psi, Psikolog

Stres kerja yang dialami oleh anggota kepolisian disebabkan banyaknya pekerjaan yang diberikan kepada satu orang anggota polisi saja, sedangkan pekerjaan tersebut harus dilakukan bersama-sama dalam suatu tim. Ada beberapa cara untuk meminimalisir stres kerja adalah memiliki kepribadian *hardiness* dan memiliki persepsi terhadap beban kerja secara baik. Memiliki kepribadian *hardiness* yang baik dan juga persepsi pada beban kerja yang baik dapat meminimalisir stres kerja yang dihadapi.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana kontribusi Kepribadian *Hardiness* dan Persepsi Pada Beban Kerja terhadap Stres Kerja pada Anggota Kepolisian. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif korelasional dengan menggunakan skala Kepribadian *Hardiness*, Persepsi Pada Beban Kerja dan Stres Kerja. Reliabilitas skala dianalisis melalui *formula Alpha Cronbach*. Subjek penelitian sebanyak 55 orang personil anggota kepolisian. Data yang diperoleh dianalisis dengan menggunakan teknik Statistik Analisis Regresi Berganda (*Multiple Regression Analyse*).

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis diperoleh nilai $R^2 = 0,416$ dan $p = 0,000$ ($p < 0,01$) untuk stres kerja secara umum. Sehingga hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepribadian *Hardiness* dan Persepsi Pada Beban Kerja secara bersama berhubungan dengan stres kerja pada anggota kepolisian sebesar 41,6%, sisanya 58,4% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diukur dalam penelitian ini.

Dan didapatkan hasil bahwa terdapat hubungan antara Kepribadian *Hardiness* dan Persepsi Pada Beban Kerja terhadap Stres Kerja pada Anggota Kepolisian.

Kata kunci: *hardiness*, persepsi beban kerja, stres kerja

ABSTRACT

Title : ***Contributions of Personality hardiness and Perception At Work Stress Workload against Members of the Police Bukittinggi***
Name : Aya Sophia Citramizon
Advisors : 1. Tuti Rahmi, S. Psi, M. Si, Psikolog
2. Yosi Molina, S. Psi, M. Psi, Psikolog

Work stress experienced by members of the police due to the amount of work given to one member of the police, while the work should be done together in a team. There are several ways to minimize work stress is to have a personality hardiness and have the perception of the workload as well. Having a good personality hardiness and also the perception of the workload both to minimize work stress faced.

This study aims to determine how the contribution of Personality hardiness and Perceptions of Work Stress Workload against the Members of the Police. This type of research is a correlational quantitative with hardiness personality scale use, perception of workload and job stress. Reliability scale was analyzed through Cronbach Alpha formula. The subjects were 55 people personnel police. Data processed using a technique of Multiple Regression Analysis Statistics (Multiple Regression Anlyse).

Based on the results of testing the hypothesis that the value of $R^2 = 0,416$ and $p = 0.000$ ($p < 0.01$) for performance of nurses in general. So that the results showed that Hardiness Personality and perception of the workload on personnel police by 41,6%, the remaining 58,4% are influenced by other factors that were not measured in this study. And showed that there is a relationship between hardiness personality and persepction of the workload against work stress on police officers.

Keywords: hardiness, perception workload, work stress

KATA PENGANTAR

Syukur Alhamdulillah kehadiran Allah SWT, karena izin dan ridha-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “**Kontribusi Kepribadian *Hardiness* dan Persepsi pada Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Anggota Kepolisian Polres Bukittinggi**”. Skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan perkuliahan dan memperoleh gelar sarjana Psikologi pada Program Studi Psikologi, Jurusan Bimbingan Konseling, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Padang. Selama penyusunan skripsi ini peneliti telah banyak memperoleh bimbingan, nasihat dan motivasi dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini peneliti mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Drs. H. Ganefri, M.Pd., Ph.D selaku Rektor Universitas Negeri Padang, Bapak Dr. Alwen Bentri, M.Pd selaku Dekan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang, Bapak Dr. Marjohan, M.Pd.,Kons dan Dr. Syahniar, M.Pd.,Kons selaku Ketua dan Sekretaris Jurusan Bimbingan dan Konseling Universitas Negeri Padang, Bapak Mardianto, S.Ag, M.Si selaku Ketua Program Studi Psikologi dan Bapak Yanladila Yeltas Putra, S.Psi, M.A selaku Sekretaris Program Studi Psikologi Jurusan Bimbingan dan Konseling Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang yang telah memberikan semua fasilitas belajar selama proses pendidikan sampai selesainya studi Sarjana Psikologi ini.

2. Bapak Yanladila Yeltas Putra, S.Psi, M.A selaku pembimbing akademik yang telah memberikan saran, masukan, kritikan yang membangun, motivasi, bantuan, dan dukungan demi terselesaikannya skripsi ini.
3. Ibu Tuti Rahmi, S.Psi., M.Si, Psikolog selaku dosen pembimbing I dan Ibu Yosi Molina, S.Psi., M.Psi, Psikolog selaku dosen pembimbing II yang telah memberikan saran, masukan, kritikan, dan motivasi yang sangat berharga dalam menyelesaikan skripsi ini.
4. Bapak Yanladilas Yeltas Putra, S. Psi, M.A, Ibu Suci Rahma Nio, S. Psi, M. Psi, Psikolog, Ibu Rida Yanna Primanita, S.Psi., M.Psi, Psikolog, selaku tim penguji skripsi yang telah memberikan arahan dan bimbingan untuk penyempurnaan skripsi ini.
5. Bapak dan Ibu dosen psikologi beserta staf administrasi Program Studi Psikologi yang telah memberikan bantuan baik dalam pengajaran, kemudian perkuliahan dan ilmu pengetahuan bagi penulis selama dalam perkuliahan.
6. Terimakasih kepada anggota kepolisian sebagai subjek yang telah menyempatkan untuk mengisi angket penelitian.
7. Teristimewa untuk papa Erizon S, mama Yuhelmi, S.Pd, abang Abadi Purnamamizon, S.S, uni ipar dr. Helfi Riansyah, uni Anggun Lestari Suryamizon, S.H., M.H dan abang ipar Surya Rahmadino, S.H serta seluruh keluarga yang selalu memberikan dukungan, doa dan kasih sayang yang tak terhingga kepada Peneliti hingga selesainya karya ini.

8. Teman-teman Psikologi angkatan 2012 yang sama-sama berjuang dalam menyelesaikan perkuliahan dan memberikan dukungan serta semangat bagi Peneliti.
9. Keluarga besar Prodi Psikologi dan pihak-pihak lain yang tidak bisa disebutkan satu persatu, yang telah membantu Peneliti dalam menyelesaikan karya ini.

Peneliti menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, peneliti mengharapkan kritik, masukan dan saran yang membangun dari Pembaca. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi semua pihak.

Bukittinggi, Juli 2016

Peneliti,

Aya Sophia Citramizon

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT.....	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR BAGAN.....	x
DAFTAR LAMPIRAN	xi
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar belakang masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah	9
C. Batasan Masalah	9
D. Rumusan Masalah	9
E. Tujuan Penelitian	10
F. Manfaat Penelitian	10
BAB II KAJIAN TEORI	
A. STRES KERJA.....	12
1. Pengertian stres kerja	12
2. Aspek-Aspek Stres Kerja	13
3. Jenis-Jenis Stres Kerja.....	14
4. Faktor-Faktor Penyebab Stres Kerja	15
B. KEPERIBADIAN <i>HARDINESS</i>	17

1. Pengertian Kepribadian <i>Hardiness</i>	17
2. Apek-Aspek Kepribadian <i>Hardiness</i>	19
C. PERSEPSI	20
1. Pengertian Persepsi.....	20
2. Aspek-Aspek Persepsi.....	20
D. BEBAN KERJA	21
1. Pengertian Beban Kerja	21
2. Aspek-Aspek Beban Kerja.....	22
3. Jenis-Jenis Beban Kerja	23
4. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja.....	23
E. Persepsi Pada Beban Kerja.....	25
F. Hubungan Antara Stres Kerja dan Kepribadian <i>Hardiness</i> dan Persepsi Beban Kerja terhadap Stres Kerja.....	25
G. Kerangka Konseptual	28
H. Hipotesis	28

BAB III METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian.....	30
B. Definisi Operasional.....	31
C. Populasi dan Sampel	32
D. Teknik dan Alat Pengumpulan Data	34
E. Teknik Analisa Data	39
F. Pelaksanaan Penelitian	40

1. Persiapan Pelaksanaan Penelitian.....	40
2. Tahap Uji Coba.....	40
3. Tahap Pelaksanaan Penelitian.....	40
G. Validitas dan Realibilitas Instrumen Penelitian	41
1. Uji Validitas.....	41
2. Realibilitas	45
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Deskripsi Subjek Penelitian.....	46
B. Deskripsi Data Penelitian.....	46
1. Kepribadian <i>Hardiness</i>	47
2. Persepsi Beban Kerja	48
3. Stres Kerja.....	49
C. Analisis Data.....	51
1. Uji Normalitas	51
2. Uji Linearitas	52
3. Uji Hipotesis	53
D. Pembahasan	56
BAB V PENUTUP	
A. Kesimpulan	62
B. Saran.....	63
DAFTAR PUSTAKA	65
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Pengambilan Sampel Penelitian	33
Tabel 2. Daftar Skor Item Jawaban.....	35
Tabel 3. Blueprint Skala Kepribadian <i>Hardiness</i>	36
Tabel 4. Blueprint Skala Persepsi pada Beban Kerja.....	37
Tabel 5. Blueprint Skala Stres Kerja.....	38
Tabel 6. Blueprint Skala Kepribadian <i>Hardiness</i> Setelah Uji Coba	42
Tabel 7. Blueprint Skala Persepsi pada Beban Kerja Setelah Uji Coba	43
Tabel 8. Blueprint Skala Stres Kerja Setelah Uji Coba	44
Tabel 9. Rerata Hipotetik dan Rerata Empirik Kepribadian <i>Hardiness</i> , Persepsi Beban Kerja dan Stres Kerja	46
Tabel 10. Kategori Skor Skala Kepribadian <i>Hardiness</i>	48
Tabel 11. Kategori Skor Skala Persepsi pada Beban Kerja	49
Tabel 12. Kategori Skor Skala Stres Kerja	50
Tabel 13. Uji Normalitas Variabel Kepribadian <i>Hardiness</i> , Persepsi pada Beban Kerja dan Stres Kerja	51
Tabel 14. Uji Linearitas Variabel Kepribadian <i>Hardiness</i> , Persepsi pada Beban Kerja dan Stres Kerja	52
Tabel 15. Rangkuman Hasil Analisis Regresi Linear Berganda $X_1, X_2 \rightarrow Y$	53
Tabel 16. Hasil Sumbangan Efektif (SE) dan Sumbangan Relatif (SR) Kepribadian <i>Hardiness</i> dan Persepsi pada Beban Kerja	54

DAFTAR BAGAN

Bagan 1. Persamaan Regresi antara Kepribadian <i>Hardiness</i> dan Persepsi pada Beban Kerja terhadap Stres Kerja.....	56
---	----

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Skala Uji Coba Kepribadian <i>Hardiness</i>	69
Lampiran 2. Data Uji Coba Skala Kepribadian <i>Hardiness</i>	72
Lampiran 3. Skala Uji Coba Persepsi Beban Kerja	75
Lampiran 4. Data Uji Coba Skala Persepsi Beban Kerja	79
Lampiran 5. Skala Uji Coba Stres Kerja.....	84
Lampiran 6. Data Uji Coba Stres Kerja	88
Lampiran 7. Hasil Validitas dan Realibilitas Item Kepribadian <i>Hardiness</i> , Persepsi Beban Kerja, Stres Kerja.....	93
Lampiran 8. Skala Penelitian Kepribadian <i>Hardiness</i> , Persepsi Beban Kerja, Stres Kerja.....	99
Lampiran 9. Uji Statistik Penelitian	106

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kepolisian Negara Republik Indonesia (POLRI) adalah merupakan alat negara yang berperan dalam memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, menegakkan hukum, serta memberikan perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat dalam rangka terpeliharanya keamanan dalam negeri (ntmcpolri.info). Hal tersebut tercantum dalam UU Nomor 2 Tahun 2002 bahwa pemeliharaan keamanan dalam negeri melalui upaya penyelenggaraan fungsi kepolisian yang meliputi pemeliharaan keamanan dan ketertiban masyarakat, penegakan hukum, perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat dilakukan oleh Kepolisian Negara Republik Indonesia selaku alat negara yang dibantu oleh masyarakat dengan menjunjung tinggi hak asasi manusia (hukumonline.com).

Ray dan Miller (dalam Dodik & Astuti, 2012) menjelaskan bahwa profesi yang berhubungan dengan pelayanan masyarakat cenderung mempunyai stres kerja yang tinggi. Schuller dan Jakson (dalam Dodik & Astuti, 2012) mengatakan bahwa profesi Polisi merupakan salah satu profesi yang mempunyai stres kerja tinggi. Luthan (dalam Kusuma & Soesatyo, 2014) mengatakan bahwa stres bukanlah sekedar ketegangan syaraf, stres dapat memiliki konsekuensi yang positif. Pekerjaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan dapat

menimbulkan stres kerja. Apabila pekerjaan tersebut melebihi batas kemampuan maka akan timbul suatu tekanan yang dirasakan karyawan, hal tersebut dapat memicu terjadinya stres kerja. Sehingga beban kerja mempunyai pengaruh terhadap stres kerja. Hasil dari observasi yang penulis lakukan selama magang di bulan Juli tahun 2015, terlihat tingginya tuntutan pekerjaan aparat kepolisian yang bekerja di dalam ruangan. Mereka harus menyelesaikan pekerjaan tersebut sesuai dengan target yang telah ditentukan oleh atasannya. Hal ini terdapat pada hasil wawancara dan observasi yang dilakukan di Polres Bukittinggi saat penulis melaksanakan magang, pada pekan awal bulan Agustus dan pekan kedua bulan Agustus tahun 2015, mendapatkan pernyataan dari 2 (dua) orang personil yang bertugas disana.

Personil pertama yang dilakukan wawancara berinisial N, salah seorang aparat kepolisian yang bertugas di dalam ruangan dengan pangkat Briptu di Polres Bukittinggi. N mengatakan bahwa jika sudah banyak acara yang akan dilaksanakan selalu banyak pekerjaan yang diperintahkan kepada N dan juga rekannya yang lain yang berpangkat sama dengan N. N mengatakan bahwa terkadang pekerjaan yang diberikan kepada N banyak yang ia tidak ketahui dan tidak mengerti dalam pengerjaannya, karena N baru 18 bulan berada pada salah bagian fungsional yang ada di Polres Bukittinggi. N juga mengatakan bahwa jika ia menanyakan kepada atasan timnya mengenai pekerjaan yang tidak ia ketahui terkadang atasannya tersebut sedikit marah dalam saat memberikan jawaban kepada N. Kemudian N juga sering mendapatkan tugas yang mendadak dan

mendesak dari atasannya dan harus diselesaikan dalam waktu yang terbatas. Sehingga N perlu lembur dan bekerja melebihi jam kerja yang seharusnya. Apabila pekerjaan yang diberikan kepada N terlalu banyak, sehingga N merasa tidak sanggup mengerjakan pekerjaan yang diberikan kepadanya selesai dalam waktu yang telah ditentukan, N terkadang mengalami sakit kepala memikirkan pekerjaan tersebut. Memikirkan bagaimana pekerjaan ini selesai dalam waktu yang ditentukan. N juga mengatakan bahwa jika hal seperti itu terjadi, N mencari cara untuk mengurangi rasa stres dengan pekerjaannya dengan pergi keluar saat jam kerja hanya untuk mencari makan atau pergi ke ruangan temannya yang lain di Polres itu.

Selanjutnya, wawancara dan observasi pada personil yang kedua berinisial P, salah seorang aparat kepolisian yang juga bertugas di dalam ruangan namun tidak satu ruangan dengan personil pertama. P juga berpangkatkan Briptu di Polres Bukittinggi. P mengatakan bahwa ia sering sekali pulang dari kantor sore hari, bisa jam 6 ataupun jam 7 malam. Jika jam pulang sudah lama seperti itu biasanya P menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh atasannya pada hari tersebut dan harus selesai hari itu juga, karena pekerjaan yang diberikan akan di serahkan ke atasan besok paginya. P juga merasakan bahwa pekerjaan-pekerjaan yang diberikan kepada tidak sanggup ia kerjakan sendiri, sedangkan di dalam ruangan tersebut masih ada personil lain yang bisa mengerjakan pekerjaan yang diberikan kepadanya, walaupun personil tersebut memiliki pangkat yang tinggi dari P. Terkadang jika P sudah banyak diperintahkan untuk menyelesaikan

pekerjaan yang banyak, P biasanya pergi keluar untuk beristirahat dari pekerjaan-pekerjaan yang diberikan kepadanya. P mengatakan bahwa hal tersebut ia lakukan untuk *merefreshingkan* kepalanya dari perintah-perintah pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi di atas, bisa disimpulkan bahwa kedua personil sama-sama merasakan stres dan adanya beban kerja yang dialami oleh kedua personil. Dimana faktor penyebabnya adalah tugas yang diberikan kurang dimengerti dalam pengerjaannya, pekerjaan mendesak dan mendadak, lembur untuk menyelesaikan pekerjaan, semakin sibuk ketika ada acara yang akan dilakukan di Polres, beberapa pekerjaan yang diberikan hanya diselesaikan oleh mereka sendiri. Para personil akan memilih cara mereka sendiri untuk menghilangkan stres yang mereka rasakan dari banyaknya pekerjaan yang diberikan kepada mereka. Banyaknya pekerjaan yang dibebankan kepada satu personil saja tidak akan selesai dalam waktu yang singkat.

Stres kerja muncul karena suatu bentuk ketidakharmonisan antara individu dengan lingkungan kerjanya. Stres kerja juga merupakan suatu tuntutan pekerjaan yang tidak dapat diimbangi dengan kemampuan individu tersebut (Dodik & Astuti, 2012). Pekerjaan yang dikerjakan karyawan dapat memberikan beban tersendiri bagi pelakunya baik beban fisik, mental, maupun sosial (Kusuma & Soesatyo, 2014). Hal ini rentan terjadi pada aparat kepolisian, banyaknya tugas-tugas yang harus mereka selesaikan dalam waktu singkat (*deadline*) dari atasan mereka. Biasanya hal ini sering terjadi pada aparat kepolisian yang bekerja di

lapangan. Dimana mereka harus memenuhi target yang diberikan atasan mereka dan ini dapat memberikan tekanan dan menimbulkan stres. Namun, stres kerja tidak hanya di alami oleh aparat kepolisian yang berada di lapangan tetapi juga pada aparat kepolisian yang bekerja di dalam ruangan (Dodik & Astuti, 2012).

Beban kerja merupakan kondisi yang muncul dari hubungan antara tuntutan tugas-tugas, lingkungan kerja, keterampilan, perilaku dan persepsi dari pekerja. Beban kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi terjadinya stres pada karyawan dimana faktor tersebut paling sering dirasakan oleh setiap karyawan. Beban kerja juga merupakan faktor yang paling sering dialami oleh setiap karyawan, dimana kondisi tersebut dapat memunculkan kondisi stres bagi karyawan (Kusnadi, 2014). Schultz (dalam Kusnadi, 2014) menjelaskan aspek-aspek yang dapat menimbulkan stres kerja adalah beban kerja yang berlebihan, baik secara kualitatif maupun kuantitatif. Individu akan merasa beban kerjanya berlebihan secara kuantitatif apabila terlalu banyak pekerjaan yang harus ia lakukan, sedangkan individu akan merasa bahwa beban kerjanya berlebihan secara kualitatif apabila menurutnya pekerjaan sulit bagi dirinya.

Robbins (dalam Dodik & Astuti, 2012) mengatakan stres kerja disebabkan tiga sumber utama yaitu : faktor lingkungan, faktor organisasi, faktor individual (kepribadian). Dari ketiga faktor yang menimbulkan stres kerja, faktor kepribadian dapat menjadi cara bagaimana menghadapi stres, salah satunya adalah kepribadian tahan banting (*hardiness*). Kobasa dan Maddi (dalam Evendi & Dwiyantri, 2013) menjelaskan *hardiness* sebagai suatu konstelasi karakteristik

kepribadian yang berfungsi sebagai sumber daya untuk menghadapi peristiwa-peristiwa hidup yang menimbulkan stress. Schultz & Schultz (dalam Alexander, 2015) menambahkan bahwa kepribadian tahan banting sebagai suatu struktur kepribadian yang dapat digunakan dalam menjelaskan perbedaan individu ketika mengalami stres yang terjadi, sehingga individu mampu mengatasi stres tersebut.

Dari penjelasan di atas juga ditemukan fenomena bahwa beberapa aparat kepolisian yang merasakan stres dan adanya beban kerja dalam pekerjaan, mencari solusi dengan cara mereka sendiri untuk mengatasi stres yang mereka alami. Seperti pergi keluar ruangan untuk mencari makan atau pergi ke ruangan teman. Hal tersebut hanya untuk *merefreshingkan* dirinya dari pekerjaan yang banyak.

Seseorang yang mengalami stres, yang kemudian dapat bertahan dan keluar dari kondisi tersebut dalam keadaan baik, terjadi karena adanya kepribadian *hardiness* dalam diri mereka (Alexander, 2015). 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 stres 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 stres kerja yang ditimbulkan (Dodik & Astuti, 2012).

Pada lingkungan pekerjaan, seorang individu akan berinteraksi dengan individu-individu yang pekerjaannya berbeda satu sama lain namun masih dalam ruang lingkup kerja yang sama. Seperti halnya di lingkungan kepolisian, ada aparat yang bertugas di satuan lalu lintas dan ada juga yang bekerja di bagian keuangan dan begitu juga dengan bagian lainnya. Mereka akan melakukan interaksi satu sama lain namun pekerjaan mereka berbeda-beda. 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 kantibmas (keamanan dan ketertiban masyarakat) dan juga dengan berbagai beban kerja yang tinggi (Dodik & Astuti, 2012)

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Dodik & Astuti (2012) mendapatkan adanya hubungan negatif dan sangat signifikan antara kepribadian *hardiness* dengan stres kerja pada Anggota Polri di Polres Yogyakarta. Hubungan negatif tersebut menggambarkan, semakin tinggi kepribadian *hardiness*, maka semakin rendah stres kerja pada Anggota Polri di Polres Yogyakarta dan sebaliknya, semakin rendah kepribadian *hardiness*, maka stres kerja pada Anggota Polri di Polres Yogyakarta akan semakin tinggi. Kemudian hasil penelitian yang dilakukan oleh Nurtjahjanti & Ratnaningsih (2011), yang berkaitan dengan kepribadian *hardiness* menunjukkan bahwa semakin tinggi *hardiness* maka optimisme yang dimiliki semakin tinggi. Sebaliknya, semakin rendah *hardiness*

yang dimiliki, maka optimisme akan semakin rendah pada calon tenaga kerja Indonesia (CTKI) wanita di BLKLN Disnakertrans Jateng. Kemudian hasil penelitian yang dilakukan oleh Kusnadi (2014) menunjukkan adanya hubungan positif antara beban kerja dengan stres kerja dan terdapat juga hubungan negatif antara *self-efficacy* dengan stres kerja. Lalu, penelitian yang berhubungan dengan kepribadian *hardiness* oleh Andika (2012) mendapatkan hasil bahwa ada hubungan negatif yang signifikan antara *hardiness* dengan stres pengasuhan ibu yang memiliki anak berkebutuhan khusus di Semarang. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Anggraeni & Jannah (2014) adalah terdapat hubungan yang signifikan antara *psychological well-being* dan kepribadian *hardiness* dengan stres pada petugas *port security*. Selanjutnya hasil penelitian Kusuma dan Soessatyo tahun 2014 menemukan pengaruh positif antara beban kerja terhadap stres kerja, sehingga apabila semakin tinggi beban kerja, maka stres kerja akan meningkat juga.

Berdasarkan hal di atas, penulis ingin meneliti bagaimana hubungan antara stres kerja dengan gambaran kepribadian *hardiness* pada anggota Polisi di kota Bukittinggi dengan judul “Hubungan antara Kepribadian *Hardiness* dan Persepsi Beban Kerja terhadap Stres Kerja pada Anggota Kepolisian”

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Personil kepolisian yang terbebani dengan pekerjaannya memilih cara untuk keluar ruangan di jam kerja
2. Tugas yang secara mendadak diberikan kepada anggota kepolisian mengakibatkan stres pada anggota kepolisian
3. Singkatnya waktu yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaan membuat personil merasa terbebani
4. Hubungan stres kerja dengan kepribadian *hardiness* pada anggota kepolisian.

C. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas dan banyaknya masalah yang timbul, maka penulis membatasi masalah dalam penelitian ini sebagai berikut : hubungan antara stres kerja dengan kepribadian *hardiness* pada anggota kepolisian.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah di atas, maka masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimana kepribadian *hardiness* pada anggota kepolisian?
2. Bagaimana persepsi beban kerja pada anggota kepolisian?

3. Bagaimana stres kerja pada anggota kepolisian?
4. Apakah terdapat kontribusi kepribadian *hardiness* dengan stres kerja?
5. Apakah terdapat kontribusi persepsi pada beban kerja dengan stres kerja?
6. Apakah terdapat kontribusi kepribadian *hardiness* dan persepsi beban kerja terhadap stres kerja pada anggota kepolisian?

E. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Mendeskripsikan kepribadian *hardiness* pada anggota kepolisian
2. Mendeskripsikan persepsi beban kerja pada anggota kepolisian
3. Mendeskripsikan stres kerja pada anggota kepolisian
4. Melihat kontribusi kepribadian *hardiness* terhadap stres kerja pada anggota kepolisian
5. Melihat kontribusi persepsi pada beban kerja terhadap stres kerja anggota kepolisian
6. Melihat kontribusi kepribadian *hardiness* dan persepsi pada beban kerja terhadap stres kerja pada anggota kepolisian

F. Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis
 - a. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat dipergunakan dalam pengembangan ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang Psikologi Industri dan Organisasi

- b. Dapat dijadikan sebagai referensi bagi peneliti lain yang akan meneliti masalah berkaitan dengan stres kerja dan kepribadian *hardiness*

2. Manfaat Praktis

Bagi lembaga industri atau organisasi dan juga untuk institusi Polres, penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan gagasan baru mengenai pentingnya *hardiness* dalam menghadapi stres kerja. Sehingga dapat diusahakan program-program yang bertujuan untuk mencegah atau mengurangi stres kerja.