

**HUBUNGAN STRES KERJA DENGAN KESEJAHTERAAN
PSIKOLOGIS PADA ANGGOTA KEPOLISIAN POLDA
SUMATERA UTARA**

SKRIPSI

OLEH:

UTAMI ELFARISA NASUTION

198600433



**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2025**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 21/4/26

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)21/4/26

HALAMAN JUDUL

**HUBUNGAN STRES KERJA DENGAN KESEJAHTERAAN PSIKOLOGIS
PADA ANGGOTA KEPOLISIAN POLDA SUMATERA UTARA**

SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu memenuhi syarat
dalam memperoleh gelar Sarjana Psikologi
di Universitas Medan Area



OLEH:

UTAMI ELFARISA NASUTION

198600433

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2025**

UNIVERSITAS MEDAN AREA


© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

HALAMAN PENGESAHAN

JUDUL SKRIPSI : HUBUNGAN STRES KERJA DENGAN KESEJAHTERAAN
PSIKOLOGIS PADA ANGGOTA KEPOLISIAN POLDA
SUMATERA UTARA
NAMA : UTAMI ELFARISA NASUTION
NPM : 198600433
FAKULTAS : PSIKOLOGI


Disetujui Oleh:
Komisi Pembimbing



Zuhdi Budiman, S.Psi, M.Psi.
Pembimbing



Dr. Siti Aisyah, S.Psi, M.Psi, Psikolog
Dekan



Faadhil, S.Psi, M.Psi, Psikolog
Kepala Program Studi

Tanggal lulus: 12 September 2025

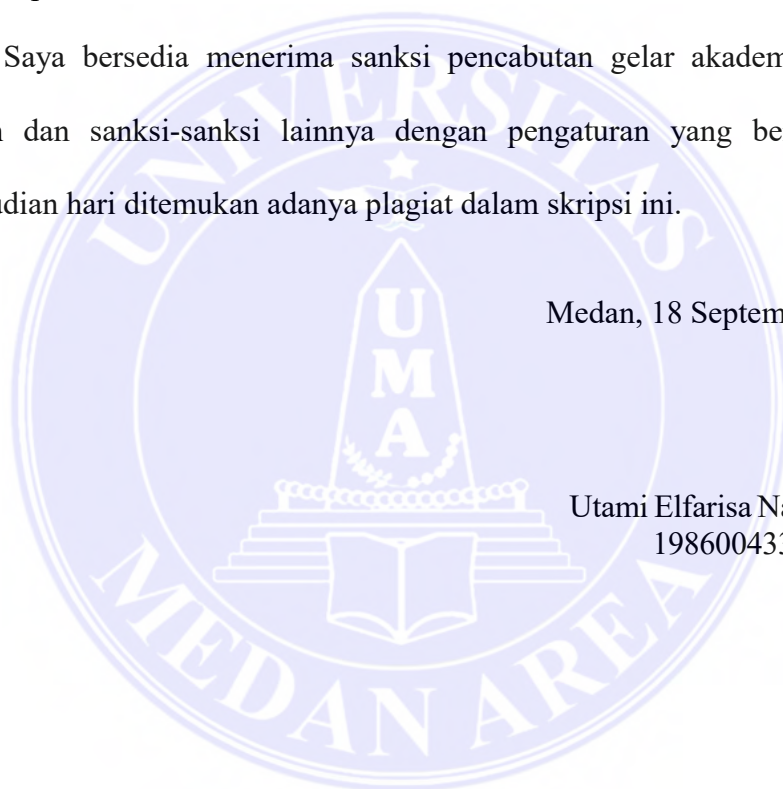
HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya menyatakan bahwa skripsi ini yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan pengaturan yang berlaku, apabila dikemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 18 September 2025

Utami Elfarisa Nasution
198600433



**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
TUGAS AKHIR/SKRIPSI/TESIS UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai civitas akademik Universitas Medan Area, saya bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Utami Elfarisa Nasution

NPM : 198600433

Program Studi : Psikologi

Fakultas : Psikologi

Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul :

**“HUBUNGAN STRES KERJA DENGAN KESEJAHTERAAN
PSIKOLOGIS PADA ANGGOTA KEPOLISIAN POLDA SUMATERA
UTARA”.**

Dengan Hak Bebas Royalti Non eksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalihmedia/ formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan tugas akhir/skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Medan

Pada tanggal : 18 September 2025

Yang Menyatakan

Utami Elfarisa Nasution

ABSTRAK

HUBUNGAN STRES KERJA DENGAN KESEJAHTERAAN PSIKOLOGIS PADA ANGGOTA KEPOLISIAN POLDA SUMATERA UTARA

Oleh

Utami Elfarisa Nasution

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui secara empiris bagaimana pengaruh stres kerja dengan kesejahteraan psikologis pada anggota polri. Metode yang digunakan metode kuantitatif. Populasi yang digunakan ialah para anggota polri di polda Sumut yaitu berjumlah 1.464 anggota. Sampel penelitian sebanyak 120 anggota diambil dengan teknik purposive sampling. Metode analisis data yang digunakan analisis korelasional. Berdasarkan hasil uji korelasi didapatkan nilai koefisien korelasi (R_{xy}) sebesar -0.339 dengan signifikansi $0.000 < 0.050$ yang artinya hipotesis yang mengatakan bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan antara Stres Kerja dengan Kesejahteraan Psikologis pada anggota di terima. Selanjutnya perhitungan koefisien determinansi mendapatkan nilai (r^2) ialah $r^2 = 0.115$. Hal ini memperlihatkan bahwasanya Stres Kerja mempunyai kontribusi terhadap Kesejahteraan Psikologis sebesar 11.5%. Berdasarkan hasil uji mean dapat diketahui Stres Kerja tergolong tinggi dengan nilai mean hipotetik sebesar 70 dan mean empiriknya sebesar 80,61. Selanjutnya Kesejahteraan Psikologis dapat disimpulkan memperoleh hasil rendah dengan nilai mean hipotetik sebesar 95 dan mean empiriknya sebesar 75,57.

Kata Kunci: Stres Kerja, Kesejahteraan Psikologis, Polri

ABSTRACT

THE CORRELATION BETWEEN JOB STRESS AND PSYCHOLOGICAL WELL-BEING AMONG POLICE OFFICERS AT NORTH SUMATRA REGIONAL POLICE

By
Utami Elfarisa Nasution

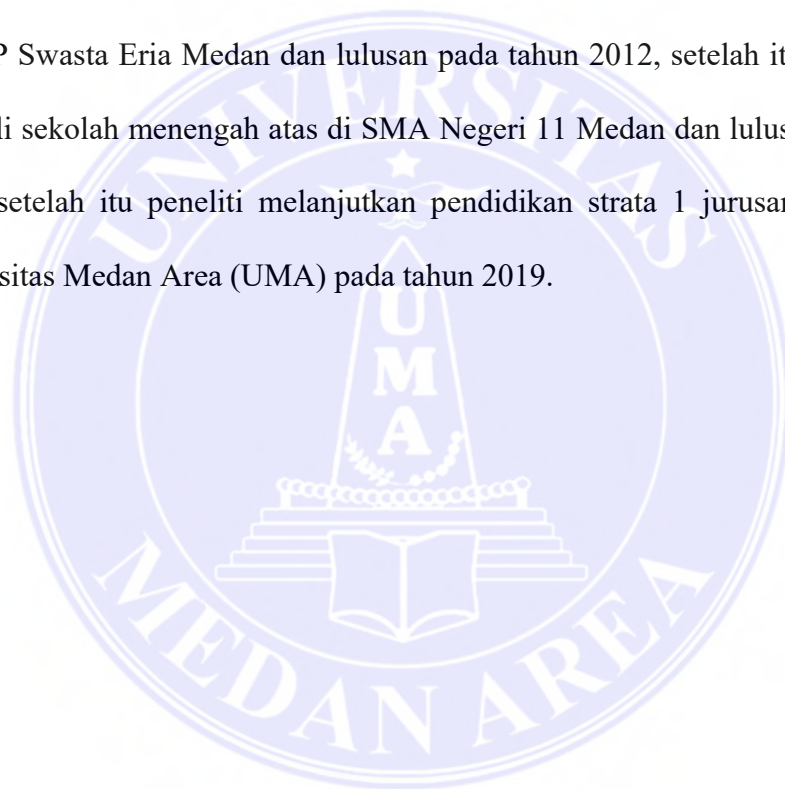
The purpose of this study was to empirically examine the correlation between job stress and psychological well-being among police officers. This research employed a quantitative method. The population consisted of 1,464 police officers serving at the North Sumatra Regional Police (Polda Sumut), with a sample of 120 officers selected using purposive sampling. Data were analyzed using correlational techniques. The correlation test results indicated a coefficient value (R_{xy}) of -0.339 with a significance level of $0.000 < 0.050$, confirming the hypothesis that job stress has a significant negative correlation with psychological well-being. The coefficient of determination (r^2) was found to be 0.115, suggesting that job stress contributed 11.5% to the variance in psychological well-being. Furthermore, the mean test results showed that job stress was categorized as high, with a hypothetical mean of 70 and an empirical mean of 80.61. Conversely, psychological well-being was categorized as low, with a hypothetical mean of 95 and an empirical mean of 75.57. These findings indicate that higher levels of job stress are associated with lower levels of psychological well-being among police officers.

Keywords: *Job Stress, Psychological Well-Being, Police Officers*

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Peneliti bernama Utami Elfarisa Nasution, peneliti dilahirkan di 5 November 1997. Peneliti merupakan putri dari bapak Uhum Nasution dan ibu Erna Yanti Siregar. Peneliti merupakan anak tunggal.

Peneliti menyelesaikan pendidikan sekolah dasar di SD Nurul Islam Indonesia dan lulus pada tahun 2009, lalu melanjutkan sekolah menengah pertama di SMP Swasta Eria Medan dan lulusan pada tahun 2012, setelah itu melanjutkan kembali sekolah menengah atas di SMA Negeri 11 Medan dan lulusan pada tahun 2015, setelah itu peneliti melanjutkan pendidikan strata 1 jurusan Psikologi di Universitas Medan Area (UMA) pada tahun 2019.



KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT atas berkat dan rahmat-Nya penulis dapat menyelesaikan proposal skripsi dengan judul “**Hubungan Stres Kerja Dengan Kesejahteraan Psikologis Pada Anggota Kepolisian Polda Sumatera Utara**”. Penulisan proposal ini ditulis dalam rangka memenuhi salah satu syarat agar dapat melanjutkan skripsi sebagai syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi pada Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

Penulis menyadari bahwa masih banyak kesalahan yang terdapat dalam karya tulis ini dan mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun demi kesempurnaan penulisan skripsi nantinya.

Medan, 18 September 2025

Utami Elfarisa Nasution
198600433

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS.....	iii
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI.....	iv
ABSTRAK.....	v
ABSTRACT	vi
DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR GAMBAR.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB I - PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	5
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Hipotesis	6
1.5 Manfaat Penelitian	6
1.5.1 Manfaat Teoritis	6
1.5.2 Manfaat Praktis	7
BAB II - TINJAUAN PUSTAKA.....	8
2.1 Kesejahteraan Psikologis	8
2.1.1 Pengertian Kesejahteraan Psikologis.....	8
2.1.2 Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kesejahteraan Psikologis	9
2.1.3 Aspek Kesejahteraan Psikologis	12
2.2 Stres Kerja	16
2.2.1 Pengertian Stres Kerja.....	16
2.2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja.....	17
2.2.3 Aspek-aspek Stres Kerja	20
2.3 Hubungan Stres Kerja dengan Kesejahteraan Psikologis	21
2.4 Kerangka Konseptual.....	25

BAB III - METODE PENELITIAN.....	26
3.1 Waktu dan Tempat Penelitian.....	26
3.2 Bahan dan Alat.....	26
3.3 Metodologi Penelitian.....	27
3.3.1 Metode Pengumpulan Data.....	27
3.3.2 Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur.....	28
3.3.3 Metode Analisis Data.....	29
3.4 Populasi dan Sampel Penelitian.....	29
3.4.1 Populasi Penelitian.....	29
3.4.2 Sampel.....	30
3.5 Identifikasi Variabel penelitian.....	30
3.6 Definisi Operasional.....	30
3.6.1 Stres Kerja.....	31
3.6.2 Kesejahteraan Psikologis.....	31
3.7 Prosedur Penelitian.....	31
3.7.1 Persiapan Penelitian.....	31
3.7.2 Persiapan Alat Ukur Penelitian.....	32
3.7.3 Pelaksanaan Penelitian.....	34
BAB IV - HASIL DAN PEMBAHASAN.....	36
4.1 Hasil Penelitian.....	36
4.1.1 Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Skala.....	36
4.1.2 Hasil Analisis Data.....	38
4.1.3 Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik.....	40
4.2 Pembahasan.....	43
BAB V - SIMPULAN DAN SARAN.....	46
5.1 Simpulan.....	46
5.2 Saran.....	46
DAFTAR PUSTAKA.....	48

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual.....	25
Gambar 4.1 Kurva Variabel Stres Kerja.....	42
Gambar 4.2 Kurva Variabel Kesejahteraan Psikologis.....	42

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 3.1 Waktu Penelitian	26
Tabel 3.2 Distribusi item skala stres kerja	32
Tabel 3.3 Distribusi item skala Kesejahteraan Psikologis	33
Tabel 4.1 Skala Stres Kerja setelah Uji Coba	36
Tabel 4.2 Skala Kesejahteraan Psikologis setelah Uji Coba.....	37
Tabel 4.3 Uji Reliabilitas.....	38
Tabel 4.4 Hasil Perhitungan Uji Normalitas.....	39
Tabel 4.5 Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Linearitas Hubungan.....	39
Tabel 4.7 Perhitungan Koefisien Determinasi	40
Tabel 4.8 Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik	41



DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 - Data Penelitian	52
Lampiran 2 - Skala Penelitian.....	59
Lampiran 3 - Uji Validitas Dan Uji Reliabilitas	68
Lampiran 4 - Uji Asumsi Klasik	73
Lampiran 5 - Uji Hipotesis	76
Lampiran 6 - Surat Penelitian.....	78
Lampiran 7 - Surat Selesai Penelitian	80



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Kepolisian Negara Republik Indonesia (Polri) merupakan institusi negara yang memiliki peran vital dalam menjaga keamanan dan ketertiban masyarakat, menegakkan hukum, serta memberikan perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat. Hal ini secara eksplisit tertuang dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia. Sebagai aparat penegak hukum, anggota Polri dituntut untuk selalu siap dalam menghadapi berbagai situasi yang kompleks, mulai dari penanganan tindak kriminal, pengamanan massa, penegakan aturan lalu lintas, hingga penanganan kasus terorisme dan bencana alam. Tugas pokok tersebut menuntut kesiapan fisik, mental, serta psikologis yang prima agar Polri mampu menjalankan perannya secara profesional dan humanis.

Di sisi lain, tuntutan kerja yang diemban Polri tidaklah sederhana. Anggota kepolisian kerap menghadapi risiko yang tinggi, baik dari segi keselamatan fisik maupun tekanan mental. Dalam menjalankan tugasnya, polisi sering dihadapkan pada situasi yang penuh ketidakpastian, seperti bentrokan massa, tindak kriminal bersenjata, hingga tugas pengamanan pada acara besar dengan risiko eskalasi konflik. Tuntutan yang tinggi, beban kerja berat, serta ekspektasi publik yang semakin besar membuat profesi kepolisian termasuk dalam kategori pekerjaan dengan tingkat stres tinggi (*high stress occupation*) (Putra & Hidayat, 2022).

Kondisi ini menimbulkan konsekuensi serius apabila tidak dikelola dengan baik, salah satunya adalah penurunan kesejahteraan psikologis.

Kesejahteraan psikologis merupakan salah satu aspek penting yang menentukan kualitas hidup dan kinerja individu. Ryff (2018) mendefinisikan kesejahteraan psikologis sebagai kondisi ketika individu mampu berfungsi secara optimal, memiliki pandangan positif terhadap dirinya, dapat menjalin hubungan sosial yang sehat, serta mampu menemukan makna hidup. Prasetyo dan Yuniarti (2021) menegaskan bahwa kesejahteraan psikologis bukan hanya berkaitan dengan perasaan bahagia, tetapi juga menyangkut kapasitas seseorang dalam menghadapi tantangan, menyelesaikan masalah, dan tetap berfungsi produktif dalam tekanan. Dalam konteks kepolisian, kesejahteraan psikologis sangat menentukan bagaimana seorang anggota Polri dapat bertugas secara profesional, menjaga integritas, serta memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat.

Lebih jauh, Ryff (2018) merumuskan enam dimensi kesejahteraan psikologis. Pertama, *self-acceptance* atau penerimaan diri, yaitu kemampuan menerima kekuatan dan kelemahan diri secara positif. Kedua, *positive relations with others* atau hubungan positif dengan orang lain, yakni kemampuan menjalin relasi yang hangat, saling percaya, dan penuh dukungan. Ketiga, *autonomy* atau otonomi, yaitu kapasitas untuk membuat keputusan secara mandiri meskipun berada dalam tekanan sosial. Keempat, *environmental mastery* atau penguasaan lingkungan, yakni keterampilan mengelola kondisi sekitar dan menyesuaikan diri terhadap tuntutan lingkungan. Kelima, *purpose in life* atau tujuan hidup, yaitu keyakinan bahwa kehidupan memiliki makna dan arah yang jelas. Keenam, *personal growth* atau pertumbuhan pribadi, yang menunjukkan adanya upaya

terus-menerus untuk berkembang dan meningkatkan kapasitas diri. Apabila keenam aspek ini dapat dipenuhi, maka kesejahteraan psikologis anggota Polri dapat terjaga dengan baik.

Namun kenyataannya, tidak semua anggota Polri mampu mencapai kesejahteraan psikologis secara optimal. Berdasarkan survei internal yang dilakukan di Polda Sumatera Utara pada tahun 2024, ditemukan bahwa sekitar 45% anggota melaporkan mengalami tingkat stres kerja dalam kategori sedang hingga tinggi. Faktor utama yang memengaruhi adalah padatnya jadwal dinas, beban kerja berlebih, serta tekanan dari masyarakat yang menuntut pelayanan cepat dan profesional. Observasi lapangan juga menunjukkan bahwa anggota yang bertugas dalam operasi pengamanan berskala besar, seperti pengamanan Pemilu dan perayaan hari besar keagamaan, kerap menunjukkan gejala kelelahan emosional, mudah tersulut emosi, serta menurunnya fokus dalam menjalankan tugas.

Hasil wawancara dengan beberapa anggota Polri di Polda Sumatera Utara memperkuat temuan tersebut. Beberapa personel mengaku sulit menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi karena intensitas jam kerja yang panjang dan jadwal dinas yang tidak menentu. Hal ini menimbulkan perasaan bersalah, terutama bagi anggota yang sudah berkeluarga dan merasa kurang hadir dalam mendampingi pasangan maupun anak. Selain itu, sebagian anggota mengungkapkan adanya keterbatasan dalam layanan dukungan psikologis internal. Meski terdapat unit konseling, stigma bahwa meminta bantuan psikologis identik dengan kelemahan masih cukup kuat. Kondisi ini membuat banyak

anggota memilih menahan tekanan psikologis tanpa mencari pertolongan profesional.

Penelitian terdahulu menguatkan pentingnya isu kesejahteraan psikologis pada profesi kepolisian. Dewi dan Hartono (2020) menemukan bahwa kesejahteraan psikologis berhubungan signifikan dengan kinerja dan kepuasan kerja pada pegawai sektor publik. Penelitian Putra dan Hidayat (2022) menyebutkan bahwa kepolisian termasuk salah satu profesi dengan tingkat stres kerja paling tinggi akibat beban tanggung jawab yang besar dan risiko keselamatan. Sementara itu, Sari, Pramudito, dan Lestari (2023) menegaskan bahwa stres kerja yang berkepanjangan dapat menurunkan kesejahteraan psikologis, memengaruhi kesehatan mental, serta mengurangi motivasi kerja individu. Temuan-temuan ini menunjukkan bahwa ada hubungan erat antara stres kerja dengan kesejahteraan psikologis, termasuk pada anggota Polri.

Stres kerja sendiri dipahami sebagai kondisi ketegangan emosional, mental, maupun fisik yang muncul ketika tuntutan pekerjaan melebihi kapasitas individu untuk menghadapinya (Robbins & Judge, 2019). Faktor penyebab stres kerja pada anggota Polri beragam, antara lain beban kerja yang berat, jam kerja panjang, ketidakpastian jadwal dinas, kurangnya dukungan organisasi, hingga tekanan publik. Jika tidak ditangani dengan baik, stres kerja dapat menimbulkan dampak negatif, seperti gangguan kesehatan, menurunnya kualitas hubungan sosial, serta melemahnya kesejahteraan psikologis.

Hubungan antara stres kerja dan kesejahteraan psikologis bersifat timbal balik. Stres kerja yang tinggi dapat menurunkan tingkat kesejahteraan psikologis seseorang. Sebaliknya, kesejahteraan psikologis yang baik dapat membantu

individu mengelola stres kerja dengan lebih efektif. Bagi anggota Polri di Polda Sumatera Utara, kondisi ini menjadi semakin krusial karena mereka berada pada lingkungan kerja yang penuh risiko, tekanan sosial, dan tuntutan profesionalisme. Oleh karena itu, penelitian tentang hubungan stres kerja dengan kesejahteraan psikologis pada anggota Polri di Polda Sumatera Utara menjadi penting dilakukan.

Urgensi penelitian ini terletak pada kontribusinya dalam memberikan gambaran empiris mengenai bagaimana stres kerja memengaruhi kesejahteraan psikologis anggota Polri. Hasil penelitian dapat menjadi dasar bagi institusi Polri untuk merancang kebijakan yang lebih humanis, mengembangkan program pendampingan psikologis, serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih mendukung kesehatan mental anggotanya. Dengan demikian, kesejahteraan psikologis anggota Polri dapat terjaga, yang pada akhirnya mendukung profesionalitas, integritas, dan kualitas pelayanan kepada masyarakat.

Seperti bagaimana hal yang dipaparkan di atas, stres kerja secara langsung sudah berpengaruh terhadap kesejahteraan psikologis di lingkungan kerja. Sehingga, peneliti tertarik untuk melihat hubungan stres kerja dengan kesejahteraan psikologis di lingkungan kerja anggota kepolisian di Polda Sumatera Utara.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan oleh peneliti, maka peneliti dapat merumuskan masalah berupa, “Apakah ada hubungan stres kerja dengan kesejahteraan psikologis pada anggota kepolisian di Polda Sumatera Utara?”

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Hubungan Stres Kerja Dengan Kesejahteraan Psikologis Pada Anggota Kepolisian Di Polda Sumatera Utara.

1.4 Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah adanya hubungan negatif antara stres kerja dengan kesejahteraan psikologis pada anggota Polri di Polda Sumatera Utara, di mana semakin tinggi tingkat stres kerja yang dialami, maka semakin rendah tingkat kesejahteraan psikologis yang dimiliki, begitu sebaliknya semakin rendah tingkat stres kerja yang dialami, maka semakin tinggi tingkat kesejahteraan psikologis yang dimiliki.

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu psikologi, khususnya dalam bidang psikologi industri dan organisasi. Hasil penelitian ini akan memperkaya literatur mengenai hubungan antara stres kerja dengan kesejahteraan psikologis pada profesi yang memiliki tuntutan tinggi seperti kepolisian. Selain itu, penelitian ini juga dapat menjadi dasar bagi penelitian lanjutan yang mengkaji faktor-faktor lain yang memengaruhi kesejahteraan psikologis, baik dari aspek individu maupun organisasi.

1.5.2 Manfaat Praktis

Secara praktis, penelitian ini bermanfaat bagi anggota Polri untuk meningkatkan pemahaman mengenai pentingnya menjaga kesejahteraan psikologis di tengah tuntutan kerja yang tinggi serta mendorong mereka dalam mengelola stres secara lebih adaptif. Bagi institusi Polri, hasil penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan dalam merumuskan kebijakan dan strategi yang efektif untuk mengurangi stres kerja, seperti melalui program manajemen stres, konseling psikologis, maupun perbaikan sistem kerja agar lebih kondusif. Secara tidak langsung, penelitian ini juga memberikan manfaat bagi masyarakat karena anggota Polri yang memiliki kesejahteraan psikologis yang baik akan mampu menjalankan tugas secara profesional, humanis, dan penuh integritas, sehingga dapat meningkatkan kualitas pelayanan publik serta kepercayaan masyarakat terhadap Polri.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kesejahteraan Psikologis

2.1.1 Pengertian Kesejahteraan Psikologis

Ryff (2014) mendeskripsikan kesejahteraan psikologis sebagai suatu pencapaian penuh dari kemampuan psikologis dan keadaan mampu menerima kelebihan dan kekurangannya, memiliki hubungan positif dengan orang lain, mandiri, dapat mengendalikan lingkungan, memiliki tujuan hidup, dan mempunyai perkembangan pribadi yang baik. Kesejahteraan psikologis adalah konsep luas yang mencakup adanya tanda-tanda penyesuaian psikologis yang positif, seperti kedudukan yang tinggi, pengaruh positif, kepuasan hidup, serta indikasi ketimpangan psikologis, termasuk pengaruh negatif yang rendah dan stres (Sulaikah et al., 2021).

Robertson et al. (2011) mendefinisikan kesejahteraan psikologis di tempat kerja sebagai tingkat perasaan dan tujuan psikologis yang dirasakan individu di tempat kerja. Karyawan dengan tingkat kesejahteraan psikologis yang baik akan lebih sehat (fisik dan psikis), sehingga dapat menjalani kehidupan yang lebih bahagia dan produktif dibandingkan karyawan dengan tingkat kesejahteraan psikologis yang rendah (Vandiya & Etikariena, 2018). Kesejahteraan psikologis adalah tentang hidup dengan baik, yang merupakan kombinasi perasaan yang baik dan berfungsi efektif. Namun keberlanjutan kesejahteraan psikologi bukan berarti setiap waktu seseorang selalu mengalami perasaan yang bagus, pengalaman yang menyakitkan perasaan (kekecewaan, kegagalan, dan berduka) merupakan

bagian dari hidup yang normal dan dapat diatur sebagai emosi negatif yang penting untuk kesejahteraan jangka panjang (Huppert, 2009)

Burns (2015) menjelaskan bahwa kesejahteraan psikologis adalah tingkat fungsi positif dalam individu yang berkaitan dengan penerimaan dirinya, tujuan hidup, hubungannya dengan orang lain serta pertumbuhan pribadi yang mempengaruhi kepuasan hidupnya. Perspektif ini di dukung dari kerangka kerja World Health Organization (WHO, 2001) sebagai Kesehatan mental yang positif yang diartikan sebagai suatu kondisi kesejahteraan dimana individu menyadari mengenai kemampuannya sendiri, dapat mengatasi tekanan hidup yang normal, dapat bekerja secara produktif dan bermanfaat serta mampu memberikan kontribusi bagi lingkungan dan komunitasnya.

Berdasarkan definisi yang dikemukakan oleh para ahli, maka peneliti dapat mendefinisikan kesejahteraan psikologis merupakan kondisi di mana individu mencapai potensi psikologisnya secara penuh, mampu mengatasi tantangan hidup, memiliki hubungan sosial yang positif, dan merasakan kepuasan hidup secara keseluruhan. Hal ini mencakup penerimaan diri, pencapaian tujuan hidup, kualitas hubungan interpersonal, kemampuan dalam mengelola stres, pertumbuhan pribadi, dan tingkat kebahagiaan subjektif.

2.1.2 Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kesejahteraan Psikologis

Theobald dan Cooper (2012) memaparkan faktor yang mempengaruhi kesejahteraan di lingkungan kerja ialah:

- a. Stres Kerja, gagal dalam melakukan hal yang benar, dan mengatasi stres kerja bisa memberikan dampak tinggi untuk individu dan perusahaan (Cooper dan Dewe, 2008). Stres kerja berpotensi memberikan pengaruh buruk pada

karyawan dan lingkup kerja.

- b. Hubungan dengan Orang Lain, hubungan yang dibentuk di tempat kerja memberikan rasa keberadaan, kepemilikan, dan pemahaman diri. Hal ini bagian yang sangat penting dari kesejahteraan.
- c. Budaya Organisasi, terbentuknya budaya organisasi yang kondusif dan positif dapat memberikan kesejahteraan
- d. Ruang Kerja, teritori merupakan hal yang penting di tempat kerja untuk meningkatkan kesejahteraan. Karyawan akan merasa lebih tenang jika mereka memiliki tempat yang nyaman dilingkungan kerjanya.

Bakker dan Demerouti (2007) mengemukakan faktor yang mempengaruhi kesejahteraan di lingkungan kerja yang terdiri dari:

- a. *Job Demands*, menurut Bakker dan Demerouti (2007) tuntutan pekerjaan merujuk pada aspek-aspek fisik, psikologis, sosial, atau organisasi dari suatu pekerjaan yang membutuhkan usaha atau kemampuan secara fisik dan/atau psikologis yang terusmenerus dan oleh karena itu diasosiasikan dengan biaya fisik dan/atau psikologis tertentu.
- b. *Job Control*, merupakan kemampuan karyawan untuk mempengaruhi apa yang terjadi pada lingkungan kerjanya, khususnya yang terkait dengan tujuan pribadinya.
- c. *Job Resources*, menurut Bakker dan Demerouti (2007) diperoleh melalui hubungan interpersonal dan social, pengaturan kerja, dan kerja itu sendiri. Hal ini meliputi upah, dukungan dari atasan, umpan balik, kejelasan peran, otonomi pekerjaan, serta pemberdayaan.

Gough, I dan Mc, Gregor (Pipit, 2018) menyebutkan stres merupakan faktor yang mempengaruhi kesejahteraan psikologis, dimana stres mengacu pada peristiwa yang dirasakan membahayakan kesejahteraan fisik dan psikologis seseorang. Kesejahteraan fisik berkaitan dengan kesehatan jasmani sedangkan kesejahteraan psikologis merupakan apa yang dirasakan individu mengenai aktivitas-aktivitas yang dilakukannya dalam kehidupan sehari-hari seperti kebahagiaan atau kesejahteraan psikologis. Sedangkan menurut Shulman dan Hemenover (dalam Extremera dkk., 2011) salah satu faktor yang mempengaruhi kesejahteraan psikologis ialah kemampuan emosional, dimana dengan kemampuan emosional yang baik dapat meningkatkan keinginan untuk berprestasi serta memiliki penghormatan dan penguasaan diri yang mana hal ini dapat meningkatkan kesejahteraan psikologis.

Menurut Ryff (2014), menyatakan ada tiga faktor yang mempengaruhi kesejahteraan psikologis, yaitu:

1. Usia, Aspek dari KESEJAHTERAAN PSIKOLOGIS seperti penguasaan lingkungan, dan otonomi meningkat seiring dengan bertambahnya usia. Penerimaan diri dan hubungan positif dengan orang lain tidak memiliki perbedaan dengan bertambahnya usia.
2. Jenis Kelamin, perbedaan jenis kelamin mempengaruhi aspek-aspek kesejahteraan psikologis. Di temukan bahwa perempuan memiliki kemampuan yang lebih tinggi dalam membina hubungan yang lebih positif dengan orang lain serta memiliki pertumbuhan pribadi yang lebih baik dari pada pria.
3. Budaya, terdapat perbedaan kesejahteraan psikologis antara masyarakat yang memiliki budaya yang berorientasi pada individualisme dan kemandirian

seperti dalam aspek penerimaan diri atau otonomi lebih menonjol dalam konteks budaya barat. Sementara itu, masyarakat yang memiliki budaya yang berorientasi kolektif dan saling ketergantungan dalam konteks budaya timur seperti yang termasuk dalam aspek hubungan positif dengan orang yang bersifat kekeluargaan.

Berdasarkan pendapat yang telah disampaikan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kesejahteraan di lingkungan kerja ialah stres, kemampuan emosional, usia, jenis kelamin, serta budaya.

2.1.3 Aspek Kesejahteraan Psikologis

Menurut konsep kesejahteraan psikologis terdiri dari enam aspek, yaitu: Penerimaan diri, Hubungan positif dengan orang lain, kemandirian, Penguasaan lingkungan, tujuan hidup, pertumbuhan pribadi (Ryff, 1995)

a. Penerimaan diri (*self-acceptance*).

Individu yang memiliki tingkat yang tinggi pada penerimaan diri ditandai dengan memiliki sikap positif terhadap diri sendiri, mengakui dan menerima berbagai aspek yang ada dalam dirinya termasuk sifat positif maupun negatif, serta memiliki pandangan positif terhadap kehidupan masa lalu. Sedangkan individu yang memiliki tingkatan rendah pada dimensi ini mereka memiliki tingkat penerimaan diri yang kurang baik akan memunculkan perasaan tidak puas terhadap diri sendiri, merasa kecewa dengan pengalaman masa lalu dan mempunyai pengharapan untuk tidak menjadi dirinya saat ini.

b. Hubungan positif dengan orang lain (*positive relations with others*)

Individu yang mempunyai tingkatan yang baik pada dimensi hubungan positif dengan orang lain ditandai dengan adanya hubungan yang hangat, memuaskan dan saling percaya dengan orang lain, memiliki perhatian terhadap kesejahteraan orang lain, mempunyai rasa afeksi dan empati yang kuat, rasa sayang dan keintiman, serta memahami konsep memberi dan menerima dalam hubungan antara sesama manusia. Sedangkan individu yang memiliki tingkatan yang rendah pada dimensi ini mereka memiliki sedikit hubungan dengan orang lain dan dapat dipercaya, merasa sulit untuk hangat, terbuka dan peduli terhadap orang lain tidak berniat membuat kompromi untuk mempertahankan ikatan yang penting dengan orang lain.

c. Kemandirian (*autonomy*)

Individu yang memiliki tingkat otonomi yang baik ditandai dengan sikap yang mandiri, mampu menolak tekanan sosial untuk berpikir dan berperilaku dengan cara tertentu, serta mampu mengevaluasi diri sendiri dengan standar pribadi. Sedangkan individu yang memiliki otonomi yang rendah ditandai dengan selalu memikirkan tuntutan dan evaluasi orang lain, membuat keputusan berdasarkan penilaian orang lain serta cenderung mengkonfirmasi tekanan sosial untuk berfikir dan bertindak dengan cara tertentu.

d. Penguasaan lingkungan (*environmental mastery*).

Individu yang memiliki penguasaan yang baik terhadap lingkungan ditandai dengan kemampuannya dalam memilih atau memanipulasi keadaan yang sesuai dengan kebutuhan dan nilai-nilai pribadinya dan memanfaatkannya secara maksimal. Individu juga mampu mengembangkan dirinya secara kreatif melalui aktivitas fisik dan mental. Sebaliknya individu yang kurang dapat menguasai lingkungannya adalah individu yang kesulitan dalam mengatur kegiatan sehari-hari, hanya memiliki sedikit tujuan atau target, kurang memiliki kontrol pada dunia luar serta tidak merasa mampu untuk mengubah apa yang ada diluar dirinya serta tidak peka terhadap peluang-peluang yang ada dilingkungannya.

e. Tujuan hidup (*purpose in life*)

Individu yang memiliki perasaan bahwa hidupnya bermakna adalah individu yang memiliki keterarahan dalam hidupnya, mempunyai perasaan bahwa kehidupan disaat ini dan masa lalu adalah bermakna, individu tersebut juga memegang teguh kepercayaan yang membuat tujuan hidupnya lebih berarti, dan memiliki target yang ingin dicapai dalam hidup. Sedangkan individu yang kurang memiliki tujuan hidup akan kurang memaknai tujuan hidupnya, tidak memiliki tujuan hidup/ target yang ingin dicapai, tidak melihat adanya manfaat dari masa lalu kehidupannya dan tidak mempunyai kepercayaan yang dapat membuat hidupnya lebih berarti, tidak memiliki pandangan atau keyakinan yang memberikan makna pada kehidupan.

f. Pertumbuhan pribadi (*personal growth*)

Individu yang mempunyai pertumbuhan diri yang baik akan memiliki perasaan untuk terus berkembang dan melihat diri sendiri sebagai sesuatu yang terus bertumbuh, menyadari potensi-potensi yang terdapat dalam dirinya dan mampu melihat peningkatan dalam diri dan perilakunya dari waktu ke waktu. Sedangkan individu yang kurang baik dalam pertumbuhan dirinya akan menunjukkan ketidakmampuan dalam mengembangkan sikap dan perilaku yang baru, mempunyai perasaan sebagai pribadi yang stagnan dan tidak mampu mengembangkan sikap dan perilaku tertentu serta tidak tertarik dengan kehidupan yang sedang dijalaninya.

Kesejahteraan psikologis dapat dilihat berdasarkan aspek-aspek dari kebahagiaan. Kebahagiaan terdiri dari tiga aspek pembangun yaitu afek positif, afek negatif dan kepuasan hidup. Dimana afek positif dan negatif merupakan aspek afektif, sedangkan kepuasan hidup merupakan aspek yang merepresentasikan aspek kognitif individu (Diener, 2009)

a. Aspek Kognitif.

Evaluasi berasal dari diri individu dimana masing-masing individu merasakan bahwa kondisi kehidupannya berjalan dengan baik. Kepuasan hidup dan kepuasan domain merupakan aspek kognitif karena didasarkan pada kepercayaan evaluatif atau sikap yang dimiliki individu dalam kehidupannya.

b. Aspek Afektif.

Aspek Afektif yang berupa evaluasi afektif individu terhadap kehidupannya.

Aspek afektif ini ditunjukkan dengan keseimbangan antara afek positif dan

afek negatif yang dapat diketahui dari frekuensi individu merasakan afek positif dan afek negatif yang dialami individu setiap harinya.

Berdasarkan pemaparan di atas, terdapat banyak aspek kesejahteraan psikologis, namun yang dijadikan alat ukur dalam penelitian ini adalah aspek penerimaan diri (*self-acceptance*), hubungan positif dengan orang lain (*positive relations with others*), kemandirian (*autonomy*), penguasaan lingkungan (*environmental mastery*), tujuan hidup (*purpose in life*), pertumbuhan pribadi (*personal growth*)

2.2 Stres Kerja

2.2.1 Pengertian Stres Kerja

Mangkunegara (2005) menyatakan bahwa stres kerja adalah perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja ini dapat menimbulkan emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat dan mengalami gangguan pencernaan.

Putra dan Artha (2014) dalam penelitiannya mendefinisikan stres kerja adalah suatu kondisi karyawan yang mengalami tekanan dalam pekerjaan baik dari tugas, pimpinan dan lingkungan kerja tempat karyawan tersebut bekerja. Menurut Anoraga (2001) stres kerja adalah suatu bentuk tanggapan seseorang, baik fisik maupun mental terhadap suatu perubahan lingkungannya yang dirasakan mengganggu dan mengakibatkan dirinya terancam.

Menurut Velmapy dan Aravinthan (2013) bahwa stres kerja adalah pola emosional perilaku kognitif dan reaksi psikologis terhadap aspek yang merugikan dan berbahaya dari setiap pekerjaan, organisasi kerja, dan lingkungan kerja.

Tanggapan dari Alves (2005), menyatakan bahwa stres kerja dapat diartikan sebagai respon fisik dan emosional yang terjadi ketika kemampuan dan sumber daya karyawan tidak dapat diatasi dengan tuntutan dan kebutuhan dari pekerjaan mereka.

Berdasarkan definisi dari stres kerja yang telah disampaikan oleh beberapa ahli, maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan selama bekerja yang diakibatkan oleh faktor dari pekerjaannya ataupun dari individu itu sendiri, yang dapat berpengaruh pada pekerjaannya.

2.2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja

Menurut Mangkunegara (2005) berpendapat bahwa penyebab stres kerja, antara lain beban kerja yang dirasakan terlalu berat, waktu kerja yang mendesak, kualitas pengawasan yang rendah, iklim kerja yang tidak sehat, otoritas kerja yang tidak memadai yang berhubungan dengan tanggung jawab, konflik kerja, perbedaan nilai antar karyawan dengan pimpinan yang frustrasi dalam kerja.

Menurut Luthans (2006), stres kerja disebabkan oleh beberapa faktor, seperti:

- a. Stresor Ekstraorganisasi, Penyebab stres yang berasal dari luar organisasi. Penyebab stres ini dapat terjadi pada organisasi yang bersifat terbuka, yakni keadaan lingkungan eksternal memengaruhi organisasi. Misalnya perubahan sosial dan teknologi, globalisasi, keluarga, dan lain-lain.
- b. Stresor Organisasi, Penyebab stres yang berasal dari dalam organisasi termpat karyawan bekerja. Penyebab ini lebih memfokuskan pada kebijakan atau peraturan organisasi yang menimbulkan tekanan yang berlebih pada

karyawan (Waluyo, 2013).

- c. Stresor Kelompok, Penyebab stres yang berasal dari kelompok kerja yang setiap hari berinteraksi dengan karyawan, misalnya rekan kerja atau supervisor atau atasan langsung dari karyawan.
- d. Stresor Individual, Penyebab stres yang berasal dari individu yang ada dalam organisasi. Misalnya seorang karyawan terlibat konflik dengan karyawan lainnya, sehingga menimbulkan tekanan tersendiri ketika karyawan tersebut menjalankan tugas dalam organisasi tersebut.

Menurut Putra. B. R (2012), penyebab stres kerja tidak hanya disebabkan oleh satu faktor penyebab saja, namun stres bisa saja terjadi karena penggabungan dari beberapa sebab sekaligus yang antara lain beban kerja yang berlebihan (*work overload*), tekanan atau desakan waktu (*time pressure*), kualitas supervisi yang jelek (*poor quality of supervision*), iklim politik yang tidak aman (*insecure political climate*), umpan balik tentang pelaksanaan kerja yang tidak memadai (*lack of recognition/reward*), wewenang yang tidak mencukupi untuk melaksanakan tanggung jawab (*inadequate authority to match responsibilities*), kemenduaan peranan (*role ambiguity and conflict*), frustrasi (*frustration*), konflik antar pribadi dan antar kelompok (*interpersonal conflict*), perbedaan antara nilai-nilai perusahaan dan karyawan (*differences between company and employee value*), berbagai bentuk perubahan (*change of anytipe*). Stres adalah suatu keadaan yang mempengaruhi emosi proses berfikir dan kondisi seseorang. Pernyataan tersebut menyatakan bahwa stres adalah kondisi tegang dari emosi dan proses berfikir dalam mengatasi hambatan dalam lingkungannya.

Menurut Robbins (2015) tingkat stres pada tiap orang akan menimbulkan dampak yang berbeda. Sehingga ada beberapa faktor penentu yang mempengaruhi tingkat stres seseorang. Faktor tersebut adalah sebagai berikut:

a. Faktor Lingkungan

Selain mempengaruhi desain struktur sebuah organisasi, ketidakpastian lingkungan juga mempengaruhi tingkat stres. Ketidakpastian menyebabkan meningkatnya tingkat stres yang dialami karyawan. Ketidakpastian ekonomi, ketidakpastian politik dan ketidakpastian teknologi sangat berpengaruh pada eksistensi karyawan dalam bekerja. Tingkat ekonomi yang tidak menentu dapat menimbulkan perampangan pegawai dan PHK, sedangkan ketidakpastian politik menimbulkan keadaan yang tidak stabil bagi negara, dan inovasi teknologi akan membuat keterampilan dan pengalaman seseorang akan menjadi usang dalam waktu yang pendek sehingga menimbulkan stres. Dengan ketiga faktor lingkungan tersebut karyawan akan dengan mudah mengalami stres.

b. Faktor Organisasional

Faktor lain yang berpengaruh pada tingkat stres karyawan adalah faktor organisasional. Ada beberapa hal yang dapat dikategorikan sebagai penyebab stres meliputi tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan antarpribadi, struktur organisasi dan kepemimpinan organisasi.

c. Faktor Individual

Jika dalam sebuah asumsi, setiap individu bekerja rata-rata 40-50 jam per

minggu. Sedangkan waktu yang digunakan mengurus hal-hal diluar pekerjaan lebih dari 120 jam per minggu, sehingga akan besar kemungkinan segala macam urusan di luar pekerjaan mencampuri pekerjaan. Berbagai hal di luar pekerjaan yang mengganggu terutama adalah masalah keluarga, masalah ekonomi pribadi, serta kepribadian dan karakter yang melekat dalam diri seseorang (Robbins, 2015).

Berdasarkan pengukuran yang telah disebutkan, dapat disimpulkan faktor yang mempengaruhi stres kerja ialah, stresor ekstraorganisasi, stresor organisasi, stresor kelompok, dan stresor individual.

2.2.3 Aspek-aspek Stres Kerja

Menurut Sopiah (2008) stres kerja karyawan dapat dilihat dalam tiga aspek, dijabarkan sebagai berikut:

- a. Aspek psikologis seperti sikap apatis terhadap pekerjaan, luapan emosional, komunikasi tidak efektif, merasa tersaingi, kebosanan, ketidak puasan kerja, kehilangan daya konsentrasi dan masalah tidur.
- b. Aspek fisik seperti mudah lelah dan menunda pekerjaan atau tugas.
- c. Aspek perilaku seperti menurunnya produktivitas, meningkatnya penggunaan obat-obatan dan meningkatnya perilaku benar.

Menurut Robbins dan Judge (2015) aspek-aspek stres kerja dibagi menjadi tiga aspek, yaitu:

- a. Aspek fisiologis. Aspek fisiologis meliputi sakit kepala, kaku pada otot, tekanan darah meningkat, serangan jantung, serta mengalami kelelahan.
- b. Aspek psikologis. Aspek psikologis mencakup depresi, susah mengatur emosi marah, kegelisahan, kecemasan, mudah tersinggung, dan juga mengalami

kebosanan.

- c. Aspek perilaku. Aspek perilaku meliputi menyalahkan orang lain, tidak menepati janji, mencari kesalahan dan menyerang orang lain, sering bolos kerja, mengonsumsi minuman keras, serta pola tidur yang tidak teratur.

McCreary dan Thompson (dalam Hayati, Maslihah, & Musthofa, 2020)

membagi aspek-aspek stres kerja menjadi dua aspek, yaitu:

- a. *Operational stressor*

Aspek *operational stressor* merupakan stres yang pemicunya berkaitan dengan segala pekerjaan dan tugas yang sedang dilakukan dan juga kondisi kehidupan keluarga karyawan tersebut.

- b. *Organizational stressor*

Aspek *organizational stressor* merupakan stres yang pemicunya berkaitan dengan budaya dan organisasi di tempat kerja, seperti pimpinan yang otoriter, atau komunikasi antar karyawan yang kurang baik.

Berdasarkan hasil pemaparan di atas, dapat disimpulkan bahwa terdapat banyak aspek-aspek stres kerja mulai dari aspek psikologis, fisik dan perilaku lalu terdapat aspek *operational stressor* dan *organizational stressor*. Namun yang digunakan untuk mengukur stres kerja ialah aspek-aspek psikologis, fisik dan perilaku.

2.3 Hubungan Stres Kerja dengan Kesejahteraan Psikologis

Tugas utama Polri yang mencakup pemeliharaan keamanan dan ketertiban masyarakat, penegakan hukum, serta perlindungan, pengayoman, dan pelayanan masyarakat (UU No. 2/2002) telah ditempatkan dalam lingkungan kerja yang sarat

tekanan. Situasi lapangan yang tidak menentu, jam kerja yang panjang, risiko keselamatan, serta ekspektasi publik yang tinggi dipandang sebagai faktor yang berpotensi menimbulkan stres kerja. Berdasarkan model *Job Demand–Control–Support* (Karasek, 1979), peningkatan stres kerja dapat ditimbulkan melalui kombinasi antara tingginya tuntutan kerja dengan rendahnya kontrol dan dukungan sosial. Sejalan dengan teori *Conservation of Resources* (Hobfoll, 2018), tekanan berkepanjangan diyakini menguras sumber daya personal seperti energi, waktu, dan emosi, sehingga kesejahteraan psikologis berpotensi mengalami penurunan.

Kesejahteraan psikologis dipahami sebagai kondisi optimal individu yang tercermin dalam enam dimensi, yaitu penerimaan diri, hubungan positif dengan orang lain, otonomi, penguasaan lingkungan, tujuan hidup, dan pertumbuhan pribadi (Ryff, 2018). Dalam konteks kepolisian, kesejahteraan psikologis dipandang sebagai modal penting yang diperlukan untuk menjaga stabilitas emosi, akurasi dalam pengambilan keputusan, serta kualitas interaksi dengan masyarakat maupun rekan kerja. Apabila kesejahteraan psikologis mengalami penurunan, maka profesionalitas, efektivitas pelaksanaan tugas, bahkan keselamatan kerja dapat terpengaruh secara negatif.

Secara mekanistik, penurunan kesejahteraan psikologis diyakini dapat disebabkan oleh stres kerja melalui beberapa jalur. Pertama, kelelahan emosional dan burnout yang dipicu oleh stres kerja berlebihan dapat menurunkan penerimaan diri, penguasaan lingkungan, serta motivasi untuk berkembang (Sari, Pramudito, & Lestari, 2023). Kedua, konflik peran antara pekerjaan dan keluarga (*work–family conflict*) yang dihasilkan dari padatnya tugas dapat mengganggu hubungan

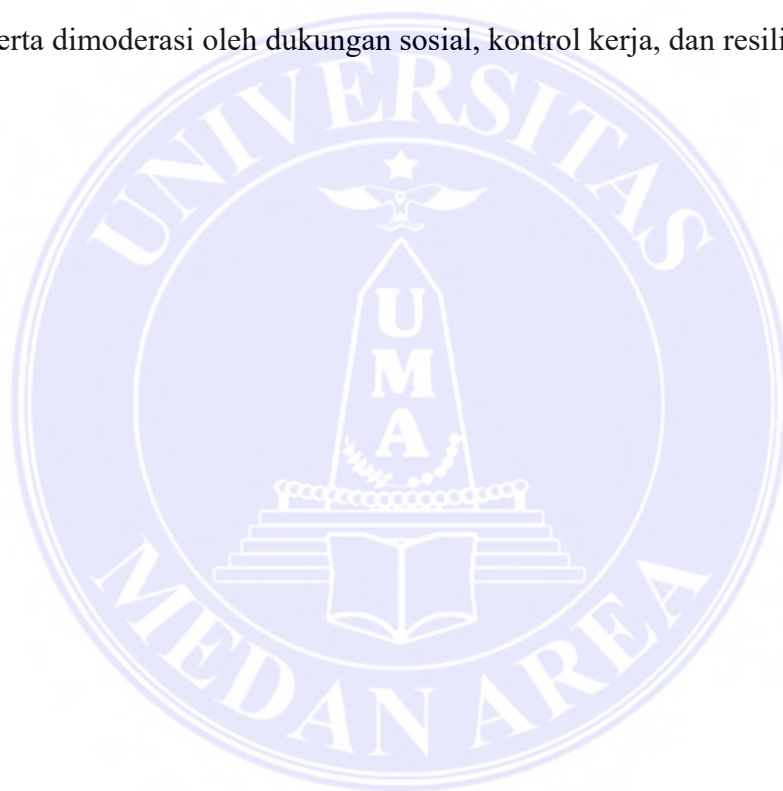
sosial dan menghambat pencapaian tujuan hidup (Prasetyo & Yuniarti, 2021). Ketiga, kualitas tidur yang buruk akibat pola kerja bergilir dapat menimbulkan gangguan regulasi emosi, sehingga aspek otonomi dan hubungan positif turut mengalami penurunan. Dengan demikian, semakin tinggi tingkat stres kerja yang dialami oleh anggota Polri, semakin rendah pula kesejahteraan psikologis yang dapat dirasakan.

Meskipun demikian, pengaruh stres kerja terhadap kesejahteraan psikologis tidak selalu bersifat mutlak. Sejumlah penelitian menunjukkan bahwa terdapat faktor-faktor yang dapat memperlemah ataupun memperkuat hubungan tersebut. Dukungan sosial dari rekan kerja maupun organisasi dilaporkan dapat berfungsi sebagai pelindung yang melemahkan dampak negatif stres (Putra & Hidayat, 2022). Selain itu, kontrol kerja yang memadai dan resiliensi individu diyakini mampu mengurangi kerentanan terhadap stres (Hobfoll, 2018). Sebaliknya, tingginya tuntutan kerja, paparan peristiwa kritis, serta sistem kerja shift dapat memperkuat dampak stres terhadap kesejahteraan psikologis.

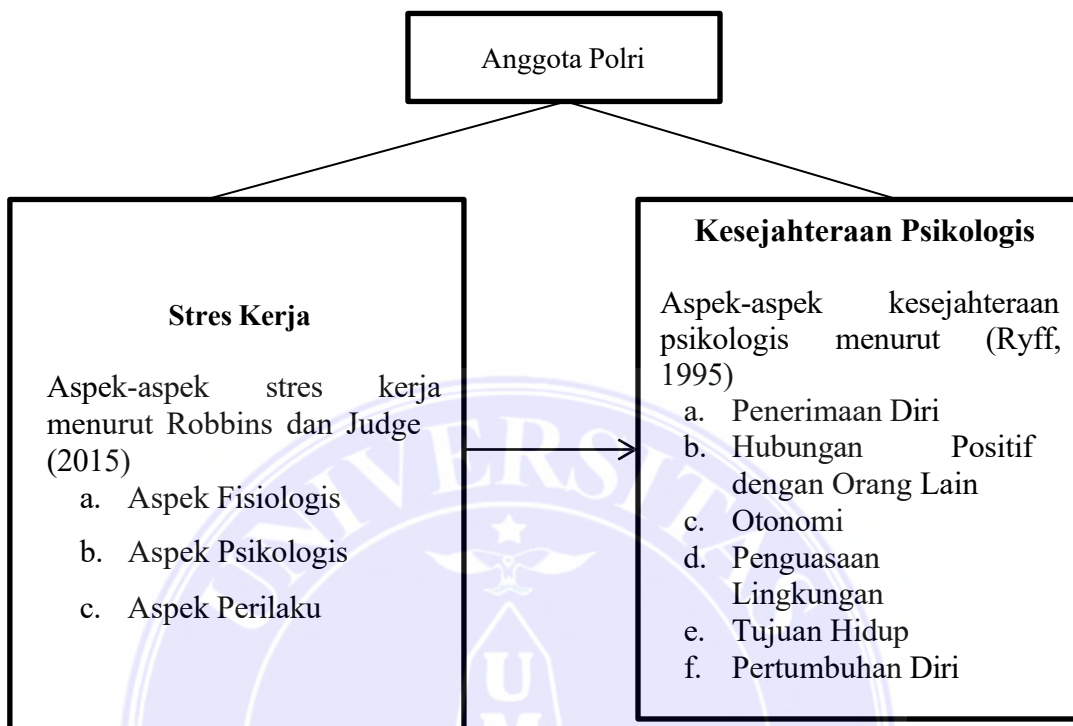
Temuan dari penelitian sebelumnya memberikan penguatan terhadap kerangka logis ini. Dewi dan Hartono (2020) menyebutkan bahwa kesejahteraan psikologis berperan penting dalam peningkatan kepuasan kerja dan kinerja pegawai sektor publik, sementara stres kerja terbukti menurunkan kedua aspek tersebut. Hal serupa ditegaskan oleh Putra dan Hidayat (2022) yang menyatakan bahwa profesi kepolisian merupakan salah satu pekerjaan dengan kerentanan tinggi terhadap stres akibat risiko kerja yang besar. Robbins dan Judge (2019) juga menjelaskan bahwa performa kerja dan kesejahteraan karyawan dapat menurun secara signifikan apabila stres kerja tidak dikelola secara efektif. Oleh

karena itu, dapat disimpulkan bahwa hubungan negatif antara stres kerja dan kesejahteraan psikologis pada anggota Polri perlu mendapat perhatian serius.

Berdasarkan pemaparan tersebut, kerangka berpikir penelitian ini dibangun dengan dasar bahwa tingginya tuntutan dan risiko kerja yang dihadapi anggota Polri berpotensi menimbulkan stres kerja yang selanjutnya menurunkan kesejahteraan psikologis. Namun, pengaruh tersebut dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor mediasi seperti burnout, konflik peran kerja–keluarga, dan kualitas tidur, serta dimoderasi oleh dukungan sosial, kontrol kerja, dan resiliensi individu.



2.4 Kerangka Konseptual



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada bulan 12 Juli 2025 sampai 22 Juli 2025.

Penelitian ini akan dilakukan di Polda Sumatera Utara di Jalan Sisingamangaraja Kilometer 10,5, Nomor 60, Timbang Deli, Kecamatan Medan Amplas, Kota Medan, Sumatera Utara, 20148.

Tabel 3.1 Waktu Penelitian

No	Kegiatan Penelitian	April	Mei	Juni	Juli	Agst	Sept
1	Penyusunan proposal (Bab I–III)	■					
2	Seminar/ujian proposal						
3	Revisi proposal dan perizinan penelitian		■				
4	Penyusunan instrumen penelitian						
5	Uji validitas & reliabilitas instrumen			■			
6	Pengumpulan data lapangan				■		
7	Pengolahan & analisis data						
8	Penyusunan Bab IV & Bab V					■	
9	Seminar Hasil						■
10	Sidang skripsi						■

3.2 Bahan dan Alat

Bahan yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner berbentuk kertas, peneliti mencetak kuesioner dengan menggunakan seperangkat komputer dan printer. Kuesioner adalah daftar yang berisi pertanyaan atau pernyataan-pernyataan secara tertulis yang harus dijawab oleh responden secara tertulis. Adapun kuesioner yang digunakan dengan metode skala model Likert. Setelah itu peneliti membagikan kuesioner kepada anggota kepolisian Polda Sumatera Utara yang berada di tempat penelitian. Kemudian anggota Kepolisian Polda Sumatera Utara tersebut mengisi pernyataan-pernyataan yang berada di kuesioner menggunakan alat tulis (pulpen).

Adapun alat penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah perangkat keras dan perangkat lunak. Perangkat keras terdiri atas sebuah laptop dengan spesifikasi prosesor Intel Celeron Inside, sedangkan perangkat lunak yang digunakan berupa sistem operasi Microsoft Windows 10. Adapun untuk keperluan analisis data dengan menggunakan SPSS versi 23.0 *for windows*.

3.3 Metodologi Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Menurut (Azwar, 2013) penelitian dengan menggunakan pendekatan kuantitatif menekankan analisisnya pada data-data numerical (angka) yang diolah dengan metode statistika. Penelitian ini termasuk dalam penelitian non-eksperimen, dimana peneliti tidak memberikan perlakuan terhadap subjek penelitian. Penelitian ini dapat dikatakan sebagai penelitian korelasional bila ditinjau dari judul penelitian. Penelitian korelasional merupakan penelitian yang memiliki kegunaan untuk mencari hubungan antar dua variable yang akan dicari hubungannya, sehingga diperoleh arah dan kuatnya hubungan antara dua variable atau lebih yang diteliti (Sugiyono, 2016).

3.3.1 Metode Pengumpulan Data

Dalam Penelitian proses pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran skala alat ukur, yang terdiri dari dua skala yaitu skala stres kerja dan kesejahteraan psikologis.

a. Skala Stres Kerja

Skala stres kerja disusun berdasarkan tiga aspek, yaitu fisiologis, psikologis, dan perilaku. Skala berbentuk Likert empat tingkat (SS, S, TS, STS) dengan item favourable dan unfavourable. Pada item favourable skor

diberikan 1–4 (SS=1 hingga STS=4), sedangkan pada item unfavourable digunakan pembalikan skor (SS=4 hingga STS=1).

b. Skala Kesejahteraan Psikologis

Skala kesejahteraan psikologis disusun berdasarkan enam aspek, yaitu penerimaan diri, hubungan positif dengan orang lain, otonomi, penguasaan lingkungan, tujuan hidup, dan pertumbuhan pribadi. Skala menggunakan model Likert empat tingkat (SS, S, TS, STS) dengan item favourable dan unfavourable. Pada item favourable skor berkisar 1–4 (SS=1 hingga STS=4), sedangkan pada item unfavourable pembalikan skor dilakukan (SS=4 hingga STS=1)

3.3.2 Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur

Kata valid diartikan juga sebagai sah. Uji ini digunakan agar instrumen yang digunakan benar-benar berfungsi sebagai alat ukur baik, akhirnya mampu mengukur variabel yang akan diuji dengan tepat sehingga dapat menjadi tolak ukur yang baik untuk memprediksi nilai suatu variabel yang akan diukur dalam penelitian. Dalam penelitian ini untuk mengetahui validitas instrumen, digunakan korelasi antara skor setiap item dengan skor total keseluruhan item yang perhitungannya dengan *SPSS Viewer 24.01*.

Reliabilitas adalah tingkat kepercayaan hasil pengeluaran yang dilakukan untuk mengetahui derajat kepandaian ketelitian atas keakuratan yang ditunjukkan pada instrument pengukuran. Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan jika alat ukur tersebut digunakan dua kali untuk konsisten. Menurut (Umar, 2015) untuk mencari reliabilitas instrumen yang skornya bukan 0-1, tetapi merupakan rentangan antara beberapa

nilai, misalnya 0-10 atau 0-100 atau bentuk skala 1- 3, 1-5 atau 1-7 dan seterusnya dapat menggunakan rumus *Cronbach's Alpha*.

Untuk mengetahui tiap instrumen pernyataan reliabel atau tidak, maka nilai koefisien reliabilitas (*Alpha*) tersebut dibandingkan dengan 0,6. dimana jika nilai *Alpha* lebih besar dari 0,6 maka, instrumen tersebut dinyatakan reliabel. Sebagaimana yang dinyatakan (Usman, 2016), Jika koefisien reliabilitas (*Alpha*) mendekati 1 sangat baik, jika berada diatas 0,8 baik, tetapi bila berada di bawah nilai 0,6 tidak baik. Artinya, bila nilai *Alpha* berada di bawah 0,6, maka dapat dikatakan bahwa pengukuran yang dilakukan tidak konsisten atau pengukuran kita tidak reliabel.

3.3.3 Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah *product moment* dari Karl Pearson. Alasan digunakannya teknik korelasi ini karena pada penelitian ini memiliki tujuan untuk melihat hubungan antara suatu variabel bebas dengan satu variabel terikat. Sebelum melakukan analisis data, semua data yang diperoleh dari subjek penelitian terlebih dahulu dilakukan uji asumsi, yang meliputi:

- a. Uji Normalitas. Uji normalitas yaitu dilakukan untuk mengetahui adakah hubungan antara variabel terikat dan variabel bebas dalam penelitian ini bersifat normal atau tidak
- b. Uji Linearitas. Uji linearitas yaitu untuk mengetahui apakah data dari variabel terikat memiliki hubungan yang linear dengan variabel bebas.

3.4 Populasi dan Sampel Penelitian

3.4.1 Populasi Penelitian

Setiap penelitian, masalah populasi dan sampel yang dipakai merupakan

salah satu faktor penting yang harus diperhatikan. (Sugiyono, 2016) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas, obyek/subjek yang mempunyai kuantitas & karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun populasi dalam penelitian ini anggota Kepolisian Polda Sumatera Utara sebanyak 1.464 orang.

3.4.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2016). Sampel yang diambil untuk penelitian ini adalah keseluruhan dari populasi yang berjumlah 120 orang. Menurut (Sugiyono, 2016) purposive sampling merupakan teknik penentuan sampel yang diambil berdasarkan jumlah keseluruhan dari populasi. Maka dari itu teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik purposive sampling, dengan kriteria: Anggota Reserse Kriminal, Bejenis Kelamin Laki-laki, Berusia 20-30 Tahun

3.5 Identifikasi Variabel penelitian

Variabel yang akan digunakan dalam penelitian ini terdiri dari variabel bebas dan variabel terikat, yaitu:

1. Variabel Bebas (X) : Stres Kerja
2. Variabel Terikat (Y) : Kesejahteraan Psikologis

3.6 Definisi Operasional

Definisi operasional adalah definisi yang didasarkan atas sifat-sifat variabel yang diamati sehingga membuka kemungkinan bagi orang lain untuk melakukan hal yang serupa dan dapat diuji oleh orang lain. Dengan kata lain, definisi operasional ini memberi petunjuk perincian mengenai kegiatan penelitian

dalam melakukan pengukuran terhadap variabel penelitian (Arikunto, 2013).

Adapun definisi dari variabel yang akan diteliti antara lain:

3.6.1 Stres Kerja

Stres kerja merupakan suatu keadaan dimana individu memiliki beban atau tuntutan pekerjaan yang melebihi daya kemampuan individu tersebut sehingga menimbulkan beragam respon berbentuk fisik maupun psikis yang dapat mengganggu kesejahteraan dan kinerja. Aspek-aspek yang mendasari stres kerja meliputi aspek fisiologis, aspek psikologis dan aspek perilaku. Semakin besar beban individu dalam bekerja maka semakin tinggi tingkat stres kerja individu tersebut, begitu pula sebaliknya.

3.6.2 Kesejahteraan Psikologis

Kesejahteraan psikologis dalam penelitian ini didefinisikan sebagai kondisi optimal individu yang mencerminkan fungsi psikologis yang sehat dan adaptif. Konsep ini mengacu pada model yang dikembangkan oleh Ryff, yang mencakup enam dimensi, yaitu: (1) penerimaan diri, (2) hubungan positif dengan orang lain, (3) otonomi, (4) penguasaan lingkungan, (5) tujuan hidup, dan (6) pertumbuhan pribadi.

3.7 Prosedur Penelitian

Pada penelitian ini, prosedur atau langkah pada penelitian ini yang akan dijalankan yaitu :

3.7.1 Persiapan Penelitian

Persiapan yang dilakukan, pertama kali dilakukan persiapan administrasi berupa perizinan penelitian dari Fakultas Psikologi Universitas Medan Area mengeluarkan surat penelitian sebagai penghantar kepada pihak Kepolisian

Daerah Sumatera Utara.

3.7.2 Persiapan Alat Ukur Penelitian

Persiapan alat ukur penelitian dalam penelitian ini menggunakan Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala stres kerja dan skala kesejahteraan di lingkungan kerja. Adapun tabel alat ukur sebagai berikut:

a. Skala Stres Kerja

Skala stres kerja disusun berdasarkan aspek-aspek stres kerja yaitu, aspek fisiologis, aspek psikologis dan aspek perilaku. Skala stres kerja disusun dengan model skala likert yang terdiri dari pernyataan-pernyataan dalam bentuk favourable dan unfavourable, dengan menggunakan modifikasi terhadap alternatif jawaban menjadi skala empat tingkat, yaitu, sangat setuju (SS), setuju (S), tidak setuju (TS), dan sangat tidak setuju (STS).

Tabel 3.2 Distribusi item skala stres kerja

Aspek-Aspek	Indikator	Item pernyataan		Jumlah
		Favorable	Unfavorable	
Aspek Fisiologis	1. Sakit kepala, 2. Tekanan darah tinggi, 3. Sakit jantung	1, 7, 13, 19, 25	4, 10, 16, 22, 28	10
Aspek Psikologis	1. Kecemasan 2. Depresi, 3. Kegelihasan	5, 11, 17, 23, 29	2, 8, 14, 20, 26	10
Aspek Perilaku	1. Menunda dan menghindari pekerjaan 2. Penurunan produktivitas 3. Meningkatnya agresivitas	3, 9, 15, 21, 27	6, 12, 18, 24, 30	10
Total		15	15	30

b. Skala Kesejahteraan Psikologis

Skala kesejahteraan psikologis disusun berdasarkan aspek-aspek penerimaan diri, hubungan positif dengan orang lain, otonomi, penguasaan lingkungan, tujuan hidup, dan pertumbuhan pribadi. Skala kesejahteraan di lingkungan

kerja disusun dengan model skala likert yang terdiri dari pernyataan-pernyataan dalam bentuk favourable dan unfavourable, dengan menggunakan modifikasi terhadap alternatif jawaban menjadi skala empat tingkat, yaitu, sangat setuju (SS), setuju (S), tidak setuju (TS), dan sangat tidak setuju (STS).

Tabel 3.3 Distribusi item skala Kesejahteraan Psikologis

Aspek –Aspek	Indikator	Nomor Aitem		Jumlah
		<i>Favo</i>	<i>Unfavo</i>	
Penerimaan diri	a. Sikap positif terhadap diri sendiri, b. mengakui dan menerima berbagai aspek yang ada dalam dirinya, serta c. memiliki pandangan positif terhadap kehidupan masa lalu.	1.2.3.4	5.6.7.8	8
Hubungan positif dengan orang lain	a. hubungan yang hangat, b. saling percaya dengan orang lain, c. memiliki perhatian terhadap kesejahteraan orang lain, d. mempunyai rasa afeksi dan empati yang kuat	9.10.11	12.13.14	6
Kemandirian	a. sikap yang mandiri, b. mampu menolak tekanan sosial untuk berpikir dan berperilaku dengan cara tertentu, c. mampu mengevaluasi diri sendiri dengan standar pribadi.	15.16.17	18.19.20	6
Penguasaan lingkungan	a. kemampuan dalam memilih atau memanipulasi keadaan yang sesuai dengan kebutuhan b. mampu mengembangkan kreatifitas dirinya	21.22.23	24.25.26	6
Tujuan hidup	a. individu yang memiliki keterarahan dalam hidupnya, b. mempunyai perasaan bahwa kehidupan disaat ini dan masa lalu adalah bermakna, c. memegang teguh kepercayaan yang membuat tujuan hidupnya lebih berarti, dan d. memiliki target yang ingin dicapai dalam hidup.	27.28.29	30.31.32	6
Pertumbuhan pribadi	a. memiliki perasaan untuk terus berkembang, b. menyadari potensi-potensi yang terdapat dalam dirinya dan c. mampu melihat peningkatan dalam diri dan perilakunya dari waktu ke waktu.	33.34.35. 36	37.38.39 .40	8
Total		20	20	40

3.7.3 Pelaksanaan Penelitian

Penelitian dilakukan pada tanggal 12 juli 2025 sampai tanggal 22 Juli 2025 pada Polisi di polda sumatera utara. Polisi yang ikut dalam penelitian ini sebanyak 120 orang. Setelah dilakukan pengisian skala penelitian oleh 120 polisi dengan menyebarkan skala secara langsung, maka langkah selanjutnya adalah memberikan skor atas jawaban yang diberikan subjek penelitian dengan langkah-langkah yaitu mengubah jawaban sangat sesuai, sesuai, tidak sesuai, sangat tidak sesuai dengan rentang angka sesuai jenis pernyataan aitem pada skala stres kerja, serta menginput data kesejahteraan psikologis pada program *Microsoft excel*. Kedua data yang telah diperoleh ini akan menjadi data induk penelitian.

Untuk mengetahui apakah alat ukur yang telah dibuat valid dan reliable maka harus dilakukan uji validitas dan reliabilitas terhadap alat ukur psikologi yang digunakan dalam penelitian. Data yang telah terkumpul, selanjutnya dilakukan skoring terhadap aitem-aitem pernyataan pada skala, kemudian skor yang merupakan pilihan subjek pada setiap aitem pernyataan dipindahkan ke program *Microsoft Excel* yang diformat sesuai dengan keperluan tabulasi data. Selanjutnya setelah data didapatkan maka dilakukan uji validitas dan reliabilitas dengan menggunakan program SPSS versi 23 *for windows*.

Pengambilan data penelitian ini menggunakan metode *tryout* terpakai (uji coba terpakai). Hal ini dilakukan mengingat kurangnya jumlah guru disekolah tersebut. Pada metode *tryout* terpakai (uji coba terpakai), penyebaran kuesioner atau pengambilan data dilakukan hanya satu kali saja, dalam arti data subyek yang udah terkumpul akan digunakan untuk data uji coba dan juga digunakan sebagai data penelitian.

Selanjutnya, setelah seluruh data terkumpul dan sudah diuji validitas dan reliabilitas, data dianalisis menggunakan teknik korelasional dengan bantuan program SPSS versi 23 *for windows*, setelah memenuhi uji prasyarat atau uji asumsi klasik, yaitu uji normalitas dan uji linearitas.



BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil uji korelasi didapatkan nilai koefisien korelasi (R_{xy}) sebesar -0.339 dengan signifikansi $0.000 < 0.050$ yang artinya hipotesis yang mengatakan bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan antara Stres Kerja dengan Kesejahteraan Psikologis pada anggota di terima. Selanjutnya perhitungan koefisien determinansi mendapatkan nilai (r^2) ialah $r^2 = 0.115$. Hal ini memperlihatkan bahwasanya Stres Kerja mempunyai kontribusi terhadap Kesejahteraan Psikologis sebesar 11.5%.

Berdasarkan hasil uji mean dapat diketahui Stres Kerja tergolong tinggi dengan nilai mean hipotetik sebesar 70 dan mean empiriknya sebesar 80,61. Selanjutnya Kesejahteraan Psikologis dapat disimpulkan memperoleh hasil rendah dengan nilai mean hipotetik sebesar 95 dan mean empiriknya sebesar 75,57.

5.2 Saran

Berdasarkan pada simpulan yang sudah diuraikan, selanjutnya dapat diberikan beberapa saran diantaranya:

1. Bagi Anggota Polisi

Disarankan agar subjek penelitian dapat menerapkan manajemen waktu secara konsisten dalam kehidupan sehari-hari, misalnya dengan menyusun jadwal kerja yang realistis, menyeimbangkan antara pekerjaan dan waktu istirahat, serta menghindari kebiasaan menunda tugas. Mengatur prioritas berdasarkan tingkat urgensi juga penting agar pekerjaan dapat terselesaikan dengan lebih efektif. Selain itu, membangun dukungan sosial dengan rekan

kerja dan menjaga komunikasi positif dengan keluarga dapat menjadi sumber kekuatan emosional yang membantu dalam mengurangi tekanan kerja. Dengan langkah-langkah sederhana namun berkesinambungan tersebut, stres dapat dikelola lebih baik sehingga kesejahteraan psikologis dapat terus meningkat.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk memperluas penelitian dengan mempertimbangkan variabel independen lain yang berpotensi berkontribusi terhadap kesejahteraan psikologis, sehingga hasil penelitian dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif. Penelitian juga sebaiknya dilakukan pada lokasi berbeda dengan jumlah sampel yang lebih besar serta karakteristik responden yang beragam. Hal ini diharapkan dapat memperkaya temuan penelitian serta memberikan pemahaman yang lebih luas mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kesejahteraan psikologis, khususnya pada anggota kepolisian maupun profesi lain dengan tingkat tekanan kerja yang tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

- Alves, S. (2005). A study of occupational stress, scope of practice, and collaboration in nurse anesthetists practicing in anesthesia care team settings. *AANA Journal*, 73(6), 443.
- Anoraga, P. (2001). *Psikologi kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Azwar, S. (2013). *Sikap manusia: Teori dan pengukurannya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bakker, B. A., & Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309–328.
- Bell, A., Rajendran, D., & Theiler. (2012). Job stress, wellbeing, work-life balance and work-life conflict among Australian academics. *Electronic Journal of Applied Psychology*, 8(1), 25–37.
- Cooper, C. L., & Dewe, P. (2008). Wellbeing, absenteeism & presenteeism: Cost and challenges. *Occupational Medicine*, 58(8), 552–554.
- Dewi, R., & Hartono, B. (2020). Psychological well-being and its effect on job satisfaction and performance: A study on public service employees. *Journal of Behavioral Science*, 15(2), 55–67. <https://doi.org/10.3126/jbs.v15i2.28991>
- Harter, J. K., Schmidt, F. L., & Hayes, T. L. (2002). Business- unit level correlation between employee satisfaction, employee engagement, and business outcomes: A meta- analysis. *Journal of Applied Psychology*, 87(2), 268–279.
- Hasibuan, M. S. P. (2011). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hobfoll, S. E. (2018). Conservation of resources theory: Resource caravans and passageways in health, stress, and burnout. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 91(3), 538–570. <https://doi.org/10.1111/joop.12273>
- Isom, F. L., & Makbulah, R. (2017). Pengaruh stres situasi kerja terhadap psychological well-being pada guru honorer Madrasah Ibtidaiyah di Kota Tangerang. *Perspektif Ilmu Pendidikan*, 31(1), 61–67.
- Judge, T. A., Bono, J. E., Erez, A., & Locke, E. A. (2005). Core self-evaluations and job and life satisfaction: The role of self-concordance and goal attainment. *Journal of Applied Psychology*, 90(2), 257–268.

- Karasek, R. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24(2), 285–308. <https://doi.org/10.2307/2392498>
- Kun, A., Balogh, P., & Krasz, K. G. (2017). Development of the work-related well-being questionnaire based on Seligman's PERMA model. *Periodica Polytechnica Social and Management Sciences*, 25(1), 1–8.
- Luthans, F. (2006). *Perilaku organisasi* (Edisi kesepuluh). Yogyakarta: ANDI.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2005). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Maulana, F. (2018). *Pengaruh workplace wellbeing terhadap intensi turnover pada karyawan*. Malang: Universitas Muhammadiyah Malang.
- Page, K. (2005). *Subjective wellbeing in the workplace*. Melbourne: Deakin University.
- Page, K. M., & Vella-Brodrick, D. A. (2009). The „what“, „why“ and „how“ of employee well-being: A new model. *Social Indicators Research*, 90(3), 441–458.
- Prasetyo, A., & Yuniarti, K. (2021). Psychological well-being pada pekerja dengan tingkat stres tinggi. *Jurnal Psikologi Sosial*, 19(2), 101–115. <https://doi.org/10.7454/jps.2021.12>
- Putra, B. R. (2012). Pengaruh job stressor terhadap turnover intention dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. *Jurnal Studi Manajemen*, 1(2), 72–81.
- Putra, I. K., & Hidayat, M. (2022). Occupational stress among police officers: Risk factors and coping strategies. *Asian Journal of Work Psychology*, 7(1), 45–57. <https://doi.org/10.2139/ajwp.2022.457>
- Putra Suwardiana, I. G., & Artha Wibawa, I. M. (2014). Pengaruh stres kerja dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja berdasarkan gender pada Warong Miyabi Bali. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 23(6), 2745–2766.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson.
- Robertson, I. T., & Cooper, C. (2011). *Well-being, productivity and happiness at work* (11th ed.). Basingstoke: Palgrave Macmillan.

- Ryff, C. D. (2014). Psychological well-being revisited: Advances in the science and practice of eudaimonia. *Psychotherapy and Psychosomatics*, 83(1), 10–28. <https://doi.org/10.1159/000353263>
- Ryff, C. D. (2018). Well-being with soul: Science in pursuit of human potential. *Perspectives on Psychological Science*, 13(2), 242–248. <https://doi.org/10.1177/1745691617699836>
- Sabella, R. I. (2018). Pengaruh iklim organisasi dan stres kerja terhadap motivasi dan kinerja pegawai Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Sidoarjo. *Dinamika Administrasi: Jurnal Ilmu Administrasi dan Manajemen*, 1(1), 80–103.
- Safitri, A. E., & Gilang, A. (2019). Pengaruh stres kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Telkom Witel Bekasi. *Jurnal Ecodemica*, 3(2), 170–180.
- Sandy Martha, M. (2015). Karakteristik pekerjaan dan kinerja dosen luar biasa UIN Sunan Gunung Djati Bandung: Komitmen organisasi sebagai variabel moderating. Bandung: Universitas Widyautama Bandung.
- Sari, M., Pramudito, A., & Lestari, R. (2023). Job stress and psychological well-being among frontline workers: Evidence from high-risk professions. *Journal of Occupational Health Psychology*, 28(1), 12–24. <https://doi.org/10.1037/ocp0000345>
- Seligman, M. (2011). *Flourish: A visionary new understanding of happiness and well-being*. New York: Free Press.
- Sugiyono. (2016). *Metode penelitian administrasi*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sulaikah, M., Maharani, A., & Hidayah, Z. (2021). Peran kesejahteraan psikologis dan dukungan sosial sebagai mediasi dalam pengaruh pengalaman kerja dan kompetensi manajerial terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ilmiah Mandala Education*, 7(3), 572–583. <https://doi.org/10.36312/jime.v7i3.2318>
- Theobald, T., & Cooper, C. (2012). *Doing the right thing: The importance of wellbeing in the workplace*. London: Palgrave Macmillan.
- Thompson, N., & Bates, J. (2009). *Promoting workplace well-being*. London: Palgrave Macmillan.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia.
- Vandiya, V., & Etikariena, A. (2018). Stres kerja dan keterikatan kerja pada karyawan swasta: Peran mediasi kesejahteraan di tempat kerja. *Jurnal Psikogenesis*, 6(1), 19–32. <https://doi.org/10.24854/jps.v6i1.648>

Velnampy, T., & Aravinthan, S. A. (2013). Occupational stress and organizational commitment in private banks. *European Journal of Business and Management*, 5(6), 110–119.

Waluyo, M. (2013). *Psikologi industri*. Jakarta: Akademia Permata.

World Health Organization. (1986). *The Ottawa charter for health promotion Ottawa*.
<https://www.who.int/teams/healthpromotion/enhancedwellbeing/firstglobalconference>





LAMPIRAN 1

DATA PENELITIAN

Data Penelitian Stres Kerja

Subjek	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	Jumlah	
1	3	2	3	2	4	2	2	2	3	3	2	3	4	3	2	3	2	3	2	3	4	3	2	3	2	2	4	4	3	4	84	
2	2	2	4	2	2	4	4	4	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	4	2	2	3	2	2	4	2	2	2	2	2	75	
3	2	3	2	4	2	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	2	3	3	2	3	4	3	2	3	2	2	3	2	83	
4	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	2	2	4	2	2	3	2	2	2	3	80	
5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	4	2	4	2	65	
6	2	3	3	4	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	4	3	2	3	80
7	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	3	2	2	4	2	2	4	2	2	2	2	2	4	2	4	2	73	
8	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	4	2	3	3	85	
9	2	2	2	2	3	3	4	3	3	3	3	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	3	3	3	4	3	4	3	3	3	82	
10	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	65	
11	4	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	4	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	76	
12	2	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	4	4	4	4	3	2	2	2	2	2	4	2	2	2	75	
13	2	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	2	3	3	2	84	
14	3	3	3	2	2	2	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	4	2	3	3	3	3	4	3	3	3	87	
15	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	4	2	2	2	67	
16	3	2	3	4	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	4	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	77	
17	2	2	2	2	2	2	4	2	2	3	2	4	4	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	4	2	2	2	2	2	4	72	
18	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	2	3	4	3	2	3	3	3	2	4	3	3	86		
19	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	4	4	2	2	2	3	3	3	4	4	3	3	3	3	2	4	4	2	2	87		
20	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	62	
21	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	4	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	4	3	2	3	80
22	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	3	2	2	67	
23	3	3	3	4	2	3	3	3	2	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	4	3	88	
24	2	3	3	2	3	4	3	3	3	3	2	2	4	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	4	2	86	
25	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	4	2	2	2	2	63	
26	2	3	2	4	2	3	2	3	3	2	4	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	3	2	3	2	3	77	
27	2	2	4	2	2	3	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	3	2	2	4	2	2	4	2	2	2	2	72	
28	3	2	3	2	3	4	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	4	3	3	2	86	
29	3	3	3	4	2	2	4	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	4	2	2	2	2	2	3	3	3	79	
30	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	63	
31	3	2	3	2	3	2	3	4	2	2	3	4	2	3	3	2	3	2	3	4	3	4	2	2	2	4	3	2	3	82		
32	2	2	2	2	4	2	2	4	4	4	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	2	2	2	2	76	
33	2	3	3	4	2	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	84	
34	3	4	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	84	
35	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	4	2	2	2	2	63	
36	2	3	2	4	2	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	4	2	3	2	78	
37	2	3	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	3	2	2	4	4	2	2	2	2	2	4	2	2	4	74		
38	3	3	4	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	2	3	4	3	2	3	86	
39	2	2	4	2	2	2	3	3	4	3	2	3	3	2	2	4	2	2	2	2	2	3	3	3	4	4	3	3	3	82		
40	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	65	
41	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	77	
42	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	4	4	4	4	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	4	2	3	3	86	
43	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	90	
44	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	4	3	3	2	84	
45	3	3	3	4	2	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	2	3	3	3	3	4	3	3	3	90	

46	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	4	2	3	3	85
47	2	2	2	2	3	3	3	4	3	3	3	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	4	3	4	3	3	82
48	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	65	
49	4	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	4	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	76	
50	2	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	4	4	4	4	3	2	2	2	2	4	2	2	2	75	
51	2	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	2	3	3	84	
52	3	3	3	2	2	2	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	2	4	2	3	3	3	3	4	3	3	3	87	
53	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	4	2	2	2	67		
54	3	2	3	4	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	2	3	2	4	2	3	2	3	2	2	2	3	2	77		
55	2	2	2	2	2	2	4	2	2	3	2	4	4	2	2	2	2	2	2	3	2	2	4	2	2	2	2	2	4	72	
56	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	2	3	4	3	2	3	3	3	2	4	3	3	86	
57	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	4	4	2	2	2	3	3	3	4	4	3	3	3	3	2	4	4	2	2	87	
58	3	2	3	4	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	2	3	2	4	2	3	2	3	2	2	2	3	2	77		
59	2	2	2	2	2	2	4	2	2	3	2	4	4	2	2	2	2	2	2	3	2	2	4	2	2	2	2	2	4	72	
60	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	2	3	4	3	2	3	3	3	2	4	3	3	86	
61	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	4	4	2	2	2	3	3	3	4	4	3	3	3	3	2	4	4	2	2	87	
62	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	62		
63	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	4	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	4	3	2	3	80		
64	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	3	2	2	67	
65	3	3	3	4	2	3	3	2	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	4	3	88	
66	2	3	3	2	3	4	3	3	3	3	2	2	4	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	4	2	86	
67	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	4	2	2	2	63		
68	2	3	2	4	2	3	2	3	3	2	4	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	3	2	3	2	3	77		
69	2	2	4	2	2	3	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	3	2	2	4	2	2	4	2	2	72		
70	3	2	3	2	3	4	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	4	3	3	3	3	4	3	3	2	86		
71	3	3	3	4	2	2	4	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	4	2	2	2	2	3	3	3	79		
72	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	63		
73	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	2	2	4	2	2	3	2	2	2	3	80		
74	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	4	2	4	2	65			
75	2	3	3	4	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	4	3	2	3	80		
76	4	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	3	2	2	4	2	2	4	2	2	2	2	4	2	4	2	4	73		
77	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	4	2	3	3	85			
78	2	2	2	2	3	3	4	3	3	3	3	2	2	2	4	2	2	2	2	2	3	3	3	4	3	4	3	3	82		
79	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	65		
80	4	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	4	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	76		
81	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	4	4	2	2	2	3	3	3	4	4	3	3	3	3	2	4	4	2	87		
82	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	62		
83	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	4	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	4	3	2	3	80		
84	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	3	2	2	67		
85	3	3	3	4	2	3	3	2	3	3	3	4	4	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	4	3	88		
86	2	3	3	2	3	4	3	3	3	3	2	2	4	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	4	2	86		
87	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	4	2	2	2	63			
88	2	3	2	4	2	3	2	3	3	2	4	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	3	2	3	2	3	77		
89	2	2	4	2	2	3	2	2	4	2	2	2	2	2	2	4	2	2	3	2	2	4	2	2	4	2	2	2	72		
90	3	2	3	2	3	4	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	4	3	3	3	3	4	3	3	2	86		
91	3	3	3	4	2	2	4	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	4	2	2	2	2	3	3	3	79		
92	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	63		
93	3	2	3	2	3	2	3	4	2	2	2	3	4	2	3	3	2	3	2	3	4	3	4	2	2	4	3	2	82		
94	2	2	2	2	4	2	2	4	4	4	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	2	2	2	76		
95	2	3	3	4	2	3	3	2	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	84		
96	3	4	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	84		
97	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	4	2	2	2	63			
98	2	3	2	4	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	4	2	3	78		
99	2	3	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	3	2	2	4	4	2	2	2	2	4	2	2	4	74		
100	3	3	4	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	2	3	4	3	2	3	86	

101	2	2	4	2	2	2	2	3	3	3	4	3	2	3	3	2	2	4	2	2	2	2	3	3	3	4	4	3	3	3	82
102	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	65
103	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	77
104	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	4	4	4	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	4	2	3	3	86	
105	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	90	
106	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	4	3	3	84	
107	3	3	3	4	2	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	2	3	3	3	3	4	3	3	90	
108	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	4	2	3	85	
109	2	2	2	2	3	3	4	3	3	3	3	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	3	3	3	4	3	4	3	3	82	
110	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	65	
111	4	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	4	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	76	
112	2	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	4	4	4	3	2	2	2	2	2	4	2	2	2	75	
113	2	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	2	2	3	3	2	84	
114	3	3	3	2	2	2	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	2	4	2	3	3	3	3	4	3	3	87		
115	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	4	2	2	2	67		
116	3	2	3	4	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	2	3	2	4	2	3	2	3	2	2	2	3	77	
117	2	2	4	2	2	4	4	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	4	2	2	3	2	2	4	2	2	2	2	2	75	
118	2	3	2	4	2	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	4	3	2	3	2	2	3	83	
119	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	2	2	4	2	2	3	2	2	2	3	80	
120	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	4	2	4	2	65	



Data Penelitian Kesejahteraan Psikologis

Subjek	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	Jumlah			
1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	79	
2	3	2	3	2	1	2	3	3	3	2	3	2	1	2	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	1	2	3	3	3	2	1	2	3	3	2	2	2	2	2	2	92	
3	2	2	2	2	1	2	2	2	3	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	62
4	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	3	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	68
5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	80
6	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	77
7	3	3	2	3	2	1	2	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	1	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	94	
8	2	3	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	2	2	2	2	3	2	2	1	1	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	3	2	71	
9	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	3	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	3	2	2	1	1	1	3	2	2	1	1	1	1	1	62	
10	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	80	
11	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	80
12	1	2	3	3	3	2	3	2	1	2	3	3	2	2	2	1	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	1	2	3	3	92		
13	1	2	2	2	3	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	2	2	3	2	2	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	2	2	1	1	2	2	1	2	2	2	66	
14	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	2	2	1	1	58		
15	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	80	
16	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	77	
17	2	1	2	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	1	2	3	3	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	1	2	3	92
18	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	2	2	2	2	3	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	1	1	1	1	66	
19	2	2	2	2	2	1	1	1	3	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	62	
20	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	80	
21	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	77
22	2	3	2	1	2	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	1	2	3	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	1	2	90
23	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	62	
24	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	3	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	3	2	2	1	1	1	3	2	2	1	1	2	2	1	2	2	2	68	
25	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	80	
26	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	78
27	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	1	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	1	2	2	2	3	2	1	2	2	2	2	2	2	3	88	
28	1	2	2	2	1	2	2	2	3	2	2	1	1	1	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	1	65	
29	1	1	1	1	3	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	3	2	2	1	1	1	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	1	3	62
30	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	80	
31	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	80	
32	2	3	3	2	2	2	1	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	1	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	94
33	1	1	1	1	2	2	1	2	2	2	3	2	2	1	1	1	1	1	2	2	1	2	2	3	2	2	1	1	2	3	2	2	1	1	2	3	2	2	1	1	1	1	2	65
34	2	2	2	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	1	1	1	2	2	1	1	1	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	1	1	60
35	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	80
36	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	77
37	3	2	3	2	3	3	2	2	1	2	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	2	1	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	96
38	1	2	2	2	2	3	2	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2	3	2	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	2	1	1	1	2	2	2	64	
39	3	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	3	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	3	2	2	1	1	1	3	2	2	1	1	1	65	
40	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	80	
41	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	106	
42	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	2	2	1	1	1	1	2	2	1	1	1	2	2	1	1	1	1	58		
43	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	3	2	2	2	73	
44	1	2	2	2	3	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	2	2	2	2	3	2	2	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	2									



LAMPIRAN 2

SKALA PENELITIAN

PETUNJUK PENGISIAN SKALA

1. Tulislah identitas terlebih dahulu pada kolom identitas yang telah disediakan secara lengkap dan jelas.
2. Bacalah setiap pernyataan dengan seksama sebelum anda memilih jawaban.
3. Pilihlah satu dari jawaban yang paling sesuai dengan kondisi anda.
4. Pilihlah jawaban yang tersedia yaitu:
 - **SS** (Sangat Sesuai), apabila anda sangat sesuai dengan pernyataan tersebut.
 - **S** (Sesuai), apabila anda sesuai dengan pernyataan tersebut.
 - **TS** (Tidak Sesuai), apabila anda tidak sesuai dengan pernyataan tersebut.
 - **STS** (Sangat Tidak sesuai), apabila anda sangat tidak sesuai dengan pernyataan tersebut.
5. Berilah tanda silang (X) pada kolom jawaban yang anda anggap paling sesuai.

Contoh:

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
	ya berusaha keras untuk mencapai apa yang saya inginkan			X	

Artinya, menurut anda, anda tidak berusaha keras untuk mencapai apa yang anda inginkan.

Jika anda ingin mengganti jawaban anda, beri tanda (=) pada jawaban yang salah dan berikan tanda silang pada kolom jawaban yang anda anggap sesuai.

Contoh:

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
	ya berusaha keras untuk mencapai apa yang saya inginkan			X	

Artinya, menurut anda bahwa ketika ada memiliki keinginan anda akan berusaha dengan keras untuk mencapainya.

6. Skala ini bukan tes, sehingga setiap orang bisa mempunyai jawaban yang berbeda. Tidak ada jawaban salah atau benar karena jawaban anda adalah sesuai dengan kondisi diri anda sebenarnya.
7. Semua jawaban hanya digunakan untuk keperluan penelitian karya ilmiah. Setelah selesai mengisi skala, pastikan anda mengecek kembali jawaban yang telah anda isi

Selamat Mengerjakan & Terimakasih





IDENTITAS DIRI

Nama (Inisial) :

Usia :

Jenis Kelamin :



Skala A

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1.	Saya merasa bahagia melaksanakan pekerjaan-pekerjaan yang diberikan kepada saya				
2.	Saya merasa senang dapat menyelesaikan pekerjaan				
3.	Saya merasa senang dapat bekerja dengan baik.				
4.	Saya dapat berlapangan dada memperbaiki pekerjaan yang belum baik				
5.	Saya mengabaikan pekerjaan-pekerjaan yang diberikan kepada saya				
6.	Saya merasa biasa saja jika tidak menyelesaikan pekerjaan				
7.	Saya cuek dengan hasil kerja saya				
8.	Saya kesal jika harus memperbaiki pekerjaan-pekerjaan yang berantakan				
9.	Saya merasa senang dapat menyelesaikan pekerjaan bersama teman-teman				
10.	Saya merasa senang karena teman telah menegur kelalaian saya menyelesaikan pekerjaan				
11.	Saya nyaman jika berada disekitar orang-orang teman-teman saya				
12.	Saya kurang terbiasa menyelesaikan pekerjaan secara berkelompok				
13.	Saya marah jika kelalaian saya ditegur teman				
14.	Saya senang jika saya tidak bergabung dengan teman-teman saya				
15.	Saya senang bekerja dengan cara bekerja saya sendiri				
16.	Saya merasa bertanggungjawab untuk memperbaiki pekerjaan yang masih salah				
17.	Saya merasa senang dapat menolak kritikan dari teman				
18.	Saya mengharapkan bantuan teman jika sedang bekerja				
19.	Saya enggan memperbaiki pekerjaan yang salah				

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban			
		SS	S	TS	STS
20	Saya tidak memperdulikan apa yang teman saya katakan				
21.	Saya berusaha mencari sumber lain untuk menyelesaikan pekerjaan saya				
22.	Saya memprioritaskan pekerjaan dari pada berjumpa dengan teman-teman saya				
23	Saya senang mencoba hal-hal yang masih baru bagi saya				
24	Saya merasa cukup dengan sumber pekerjaan yang saya gunakan				
25	Berjumpa dengan teman-teman lebih utama dari pada bekerja				
26	Saya melakukan secara berulang-ulang apa yang sudah saya lakukan sebelumnya				
27	Saya yakin kejadian masa lalu memberikan dampak positif bagi hidup saya				
28	Saya merasa puas dapat memperbaiki kekeliruan yang pernah saya perbuat dalam bekerja				
29	Saya berusaha keras untuk mencapai apa yang menjadi keinginan saya				
30	Saya masih kepikiran kejadian-kejadian di masa lalu				
31	Saya bingung apa yang harus saya lakukan terhadap kekeliruan dalam bekerja				
32	Saya pasrah terhadap keadaan yang sedang saya jalani				
33	Saya menyadari kemampuan yang saya miliki dalam diri saya				
34	Saya mengasah kemampuan saya secara terus-menerus				
35	Saya mengevaluasi kemampuan yang saya miliki				
36	Saya merasa senang dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu				
37	Saya sama sekali belum menyadari potensi apa yang ada di dalam diri saya				
38	Saya malas megembangkan potensi yang sudah ada dalam diri saya				
39.	Saya marah jika saya mendapatkan kritikan mengenai potensi yang saya miliki				
40.	Saya sering untuk menunda pekerjaan				

Skala B

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1.	Disaat bekerja di tempat kerja, kepala terasa berat				
2.	Saya selalu menerima saran dan kritik dari siapa pun				
3.	Saya sering tidak bekerja tanpa izin				
4.	Saya terasa bugar ketika bekerja				
5.	Tersinggung ketika saya dikritik oleh teman kerja				
6.	Saya selalu datang kerja tepat waktu				
7.	Dada berdetak kencang saat berada diruang kerja				
8.	Saya menikmati apa pun yang saya kerjakan				
9.	Saya sering melamun saat tengah bekerja				
10.	Tidak ada gejala sesak nafas ketika berada diruang kerja				
11.	Terasa bosan jika setiap hari harus melakukan pekerjaan yang sama				
12.	Saya melakukan pekerjaan yang bermanfaat setelah semua pekerjaan selesai				
13.	Ketika membuat laporan badan terasa tanpa tenaga.				
14.	Walaupun saya bekerja dalam waktu yang relatif lama saya tetap kuat				
15.	Saya tidak bisa diganggu saat pekerjaan menumpuk				
16.	Saya kuat mengetik laporan yang memakan waktu lama				
17.	Badan enggak enak rasanya jika terlalu lama mengerjakan laporan				

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban			
		SS	S	TS	STS
18.	Saya selalu tampak santai meski banyak masalah pekerjaan				
19.	Ketika berhadapan dengan atasan terasa tegang dan perut sakit.				
20.	Semua pekerjaan saya selesaikan dengan semangat				
21.	Saya sering terlambat masuk kerja karena kurang bersemangat				
22.	Ketika berhadapan dengan atasan terasa tenang				
23.	Konsentrasi saya kacau ketika pekerjaan menumpuk				
24.	Saya selesaikan dengan cepat meski banyak pekerjaan yang dikerjakan				
25.	Ketika saya bekerja diawasi oleh atasan, saya tidak tenang				
26.	Saya selalu langsung mengerjakan pekerjaan supaya tidak menumpuk				
27.	Saya menghindari dari para senior				
28.	Saya tetap santai walau diawasi atasan saat bekerja				
29.	Banyak pekerjaan yang sering saya tunda				
30.	Saya menjalin hubungan baik dengan semua polisi atau teman kerja				



Reliability Scale: Stres Kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	120	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	120	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.836	30

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
VAR00001	2.50	.594	120
VAR00002	2.52	.580	120
VAR00003	2.66	.655	120
VAR00004	2.67	.947	120
VAR00005	2.50	.550	120
VAR00006	2.58	.603	120
VAR00007	2.57	.618	120
VAR00008	2.63	.649	120
VAR00009	2.54	.578	120
VAR00010	2.49	.580	120
VAR00011	2.58	.631	120
VAR00012	2.59	.628	120
VAR00013	2.64	.915	120
VAR00014	2.48	.661	120
VAR00015	2.59	.642	120
VAR00016	2.58	.644	120
VAR00017	2.54	.593	120
VAR00018	2.63	.660	120
VAR00019	2.55	.578	120
VAR00020	2.48	.635	120
VAR00021	2.89	.807	120
VAR00022	2.55	.592	120
VAR00023	2.55	.606	120
VAR00024	2.56	.619	120
VAR00025	2.59	.655	120
VAR00026	2.48	.565	120
VAR00027	3.06	.990	120
VAR00028	2.53	.621	120
VAR00029	2.57	.658	120
VAR00030	2.53	.594	120

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	75.11	64.837	.403	.830
VAR00002	75.09	63.781	.533	.826
VAR00003	74.95	63.981	.443	.829
VAR00004	74.94	70.694	.460	.855
VAR00005	75.11	64.652	.463	.829
VAR00006	75.03	64.234	.460	.828
VAR00007	75.04	63.284	.547	.826
VAR00008	74.98	63.596	.486	.827
VAR00009	75.07	64.231	.484	.828
VAR00010	75.12	65.667	.324	.833
VAR00011	75.03	63.528	.509	.827
VAR00012	75.02	62.622	.606	.824
VAR00013	74.97	70.671	-.160	.854
VAR00014	75.13	64.161	.420	.829
VAR00015	75.02	64.638	.387	.830
VAR00016	75.03	63.024	.549	.825
VAR00017	75.07	64.348	.457	.829
VAR00018	74.97	63.739	.462	.828
VAR00019	75.06	64.392	.466	.828
VAR00020	75.13	64.738	.382	.831
VAR00021	74.72	69.532	-.084	.849
VAR00022	75.06	63.215	.582	.825
VAR00023	75.06	63.030	.587	.825
VAR00024	75.05	65.409	.325	.832
VAR00025	75.02	64.672	.375	.831
VAR00026	75.13	64.446	.472	.828
VAR00027	74.55	67.880	.411	.849
VAR00028	75.08	63.633	.508	.827
VAR00029	75.04	64.494	.390	.830
VAR00030	75.08	65.405	.343	.832

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
77.61	69.047	8.309	30

Reliability Scale: Kesejahteraan Psikologis

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	120	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	120	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.933	40

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
VAR00001	1.84	.550	120
VAR00002	1.97	.484	120
VAR00003	1.92	.544	120
VAR00004	1.87	.533	120
VAR00005	1.94	.639	120
VAR00006	1.88	.522	120
VAR00007	1.94	.523	120
VAR00008	1.79	.500	120
VAR00009	1.85	.545	120
VAR00010	1.90	.586	120
VAR00011	1.94	.507	120
VAR00012	2.03	.628	120
VAR00013	1.74	.440	120
VAR00014	1.92	.574	120
VAR00015	1.89	.499	120
VAR00016	1.87	.549	120
VAR00017	1.86	.490	120
VAR00018	1.88	.511	120
VAR00019	1.83	.560	120
VAR00020	1.93	.590	120
VAR00021	2.06	.612	120
VAR00022	1.84	.502	120
VAR00023	1.82	.518	120
VAR00024	1.82	.467	120
VAR00025	1.94	.507	120
VAR00026	2.03	.628	120
VAR00027	1.74	.440	120
VAR00028	1.92	.574	120
VAR00029	1.89	.499	120
VAR00030	1.87	.549	120
VAR00031	1.94	.507	120
VAR00032	2.03	.628	120
VAR00033	1.74	.440	120
VAR00034	1.92	.574	120
VAR00035	1.89	.499	120
VAR00036	1.87	.549	120
VAR00037	1.86	.490	120
VAR00038	1.88	.511	120

VAR00039	1.83	.560	120
VAR00040	1.93	.590	120

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	73.73	123.781	.366	.933
VAR00002	73.60	124.645	.341	.933
VAR00003	73.65	120.515	.650	.930
VAR00004	73.70	121.590	.569	.931
VAR00005	73.63	121.530	.470	.932
VAR00006	73.68	123.193	.441	.932
VAR00007	73.63	122.270	.520	.931
VAR00008	73.78	123.386	.444	.932
VAR00009	73.72	125.684	.112	.934
VAR00010	73.67	123.014	.401	.933
VAR00011	73.63	121.446	.614	.931
VAR00012	73.54	120.822	.532	.931
VAR00013	73.83	122.936	.558	.931
VAR00014	73.65	122.750	.432	.932
VAR00015	73.68	122.809	.498	.932
VAR00016	73.70	121.405	.567	.931
VAR00017	73.71	124.561	.344	.933
VAR00018	73.69	123.022	.466	.932
VAR00019	73.74	121.487	.548	.931
VAR00020	73.63	120.066	.630	.930
VAR00021	73.51	121.143	.523	.931
VAR00022	73.73	122.453	.528	.931
VAR00023	73.75	124.256	.350	.933
VAR00024	73.75	124.878	.332	.933
VAR00025	73.63	121.446	.614	.931
VAR00026	73.54	120.822	.532	.931
VAR00027	73.83	122.936	.558	.931
VAR00028	73.65	122.750	.432	.932
VAR00029	73.68	122.809	.498	.932
VAR00030	73.70	121.405	.567	.931
VAR00031	73.63	121.446	.614	.931
VAR00032	73.54	120.822	.532	.931
VAR00033	73.83	122.936	.558	.931
VAR00034	73.65	122.750	.432	.932
VAR00035	73.68	122.809	.498	.932
VAR00036	73.70	121.405	.567	.931
VAR00037	73.71	124.561	.144	.933
VAR00038	73.69	123.022	.466	.932
VAR00039	73.74	121.487	.548	.931
VAR00040	73.63	120.066	.630	.930

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
75.57	128.567	11.339	40



LAMPIRAN 4
UJI ASUMSI KLASIK

Uji Normalitas

NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Stres Kerja	Kesejahteraan Psikologis
N		120	120
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	80.61	75.57
	Std. Deviation	8.309	11.339
Most Extreme Differences	Absolute	.126	.148
	Positive	.116	.148
	Negative	-.126	-.134
Test Statistic		.126	.148
Asymp. Sig. (2-tailed)		.110 ^c	.115 ^c

- a. Test distribution is Normal.
 b. Calculated from data.
 c. Lilliefors Significance Correction.

Uji Linearitas Means

Case Processing Summary

	Included		Cases Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Kesejahteraan Psikologis * Stres Kerja	120	100.0%	0	0.0%	120	100.0%

Report

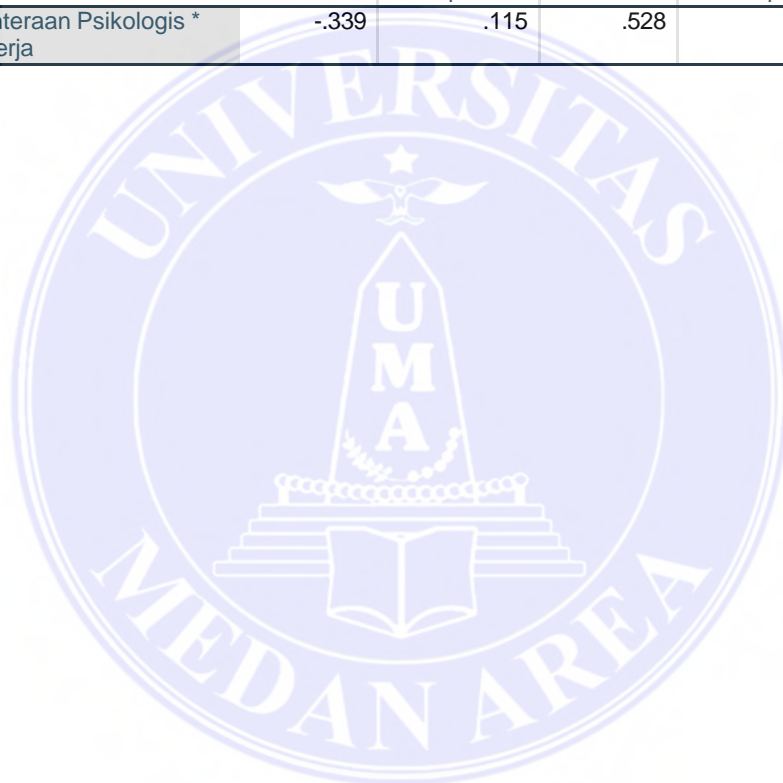
Kesejahteraan Psikologis Stres Kerja	Mean	N	Std. Deviation
62	86.67	3	6.110
63	88.50	8	7.151
65	77.89	9	7.753
67	74.33	6	10.690
72	75.00	6	13.609
73	82.50	2	16.263
74	79.00	2	24.042
75	90.80	5	6.261
76	77.00	6	15.837
77	73.33	9	14.036
78	71.50	2	7.778
79	73.00	3	9.644
80	69.75	8	7.086
82	73.00	8	10.889
83	63.00	2	1.414
84	71.30	10	7.514
85	69.50	4	7.937
86	72.54	13	7.870
87	74.14	7	14.241
88	74.00	3	10.392
90	74.75	4	12.738
Total	75.57	120	11.339

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kesejahteraan Psikologis * Stres Kerja	Between Groups	(Combined)	4269.340	20	213.467	1.916	.019
		Linearity	1759.609	1	175.609	15.793	.000
		Deviation from Linearity	2509.730	19	132.091	11.186	.285
	Within Groups	11030.127	99	111.415			
	Total	15299.467	119				

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Kesejahteraan Psikologis * Stres Kerja	-.339	.115	.528	.279





LAMPIRAN 5 UJI HIPOTESIS

Correlations

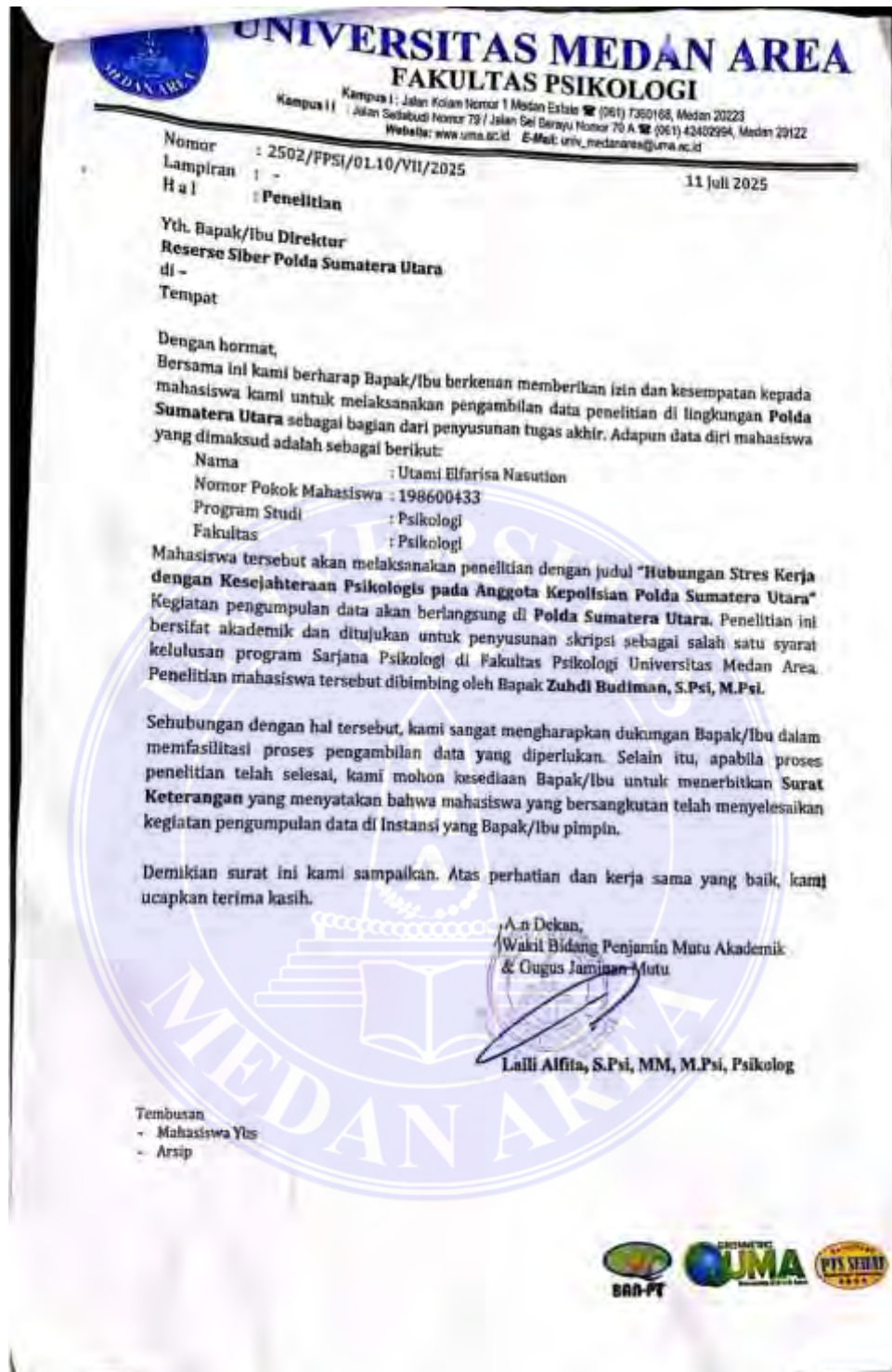
		Stres Kerja	Kesejahteraan Psikologis
Stres Kerja	Pearson Correlation	1	-.339
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	120	120
Kesejahteraan Psikologis	Pearson Correlation	-.339	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	120	120

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





LAMPIRAN 6 SURAT PENELITIAN






KEPOLISIAN NEGARA REPUBLIK INDONESIA
DAERAH SUMATERA UTARA
Jalan Gisingamangaraja Km. 10,5 No. 60 Medan - 20148

Medan, 13 Juli 2025

Nomor : B/ 5415 /VII/KEP./2025/Ditressiber
Klasifikasi : Biasa
Lampiran : -
Hal : pelaksanaan penelitian

Kepada
Yth. DEKAN FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
di
Medan

1. Rujukan:

- a. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia;
- b. Surat Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area Nomor: 2502/FPSI/01.10/VII/2025 tanggal 11 Juli 2025 hal Penelitian.

2. Sehubungan dengan rujukan di atas, bersama ini diberitahukan kepada Bapak Dekan bahwa Mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Medan Area a.n.:

Nama : Utami Elfarisa Nasution
Nomor Pokok Mahasiswa : 198600433
Program Studi : Psikologi
Fakultas : Psikologi

3. Berkaitan dengan hal tersebut di atas, bahwa benar mahasiswa tersebut telah melaksanakan Penelitian pada Ditressiber Polda Sumut dengan judul : *"Hubungan Stres Kerja dengan Kesejahteraan Psikologi pada Anggota Kepolisian Polda Sumatera Utara"*.

4. Demikian untuk menjadi maklum.

a.n. KEPALA KEPOLISIAN DAERAH SUMATERA UTARA
DIRRESSIBER


DONI SATYA SEMBIRING, S.H., S.I.K., M.Si.
KOMISARIS BESAR POLISI NRP 76051185

Tembusan :

1. Kapolda Sumut.
2. Irwasda Polda Sumut.
3. Kabidpropam Polda Sumut.