HUBUNGAN ANTARA KEPRIBADIAN TANGGUH *(HARDINESS)* DENGAN STRES KERJA PADA ANGGOTA POLISI BAGIAN RESKRIM DAN INTELKAM DI POLSEK PADANG TUALANG LANGKAT

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
Dalam Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi
Universitas Medan Area

Oleh:

FENNY INTAN SARI
12.860.0068

FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2017

HALAMAN PERSETUJUAN

JUDUL SKRIPSI	: HUBUNGAN ANTARA KEPRIBADIAN TANGGUH *(HARDINESS)* DENGAN STRES KERJA PADA ANGGOTA POLISI BAGIAN RESKRIM DAN INTELKAM DI POLSEK PADANG TUALANG LANGKAT
NAMA MAHASISWA	: FENNY INTAN SARI
NO. STAMBUK	:12.860.0068
BAGIAN	: PSIKOLOGI INDUSTRI DAN ORGANISASI

MENYETUJUI

Komisi Pembimbing

Pembimbing I	Pembimbing II
(Syafrizaldi, S.Psi. M.Psi)	(Nafeesa, S.Psi. M.Psi)

Mengetahui

Kepala Bagiaan	Dekan
(Syafrizaldi, S.Psi. M.Psi)	(Prof. Dr. Abdul Munir, M.Pd)

Tanggal Sidang Meja Hijau

23 November 2017

DIPERTAHANKAN DIDEPAN DEWAN PENGUJI SKRIPSI

FAKULTAS PSIKOLOGI UNIVERSITAS MEDAN AREA

DAN DITERIMA UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN

DARI SYARAT-SYARAT GUNA MEMPEROLEH

GELAR SARJANA (SI) PSIKOLOGI

PADA TANGGAL

23 November.2017

Mengesahkan

Fakultas Psikologi

Universitas Medan Area

Dekan

Prof. Dr H. Abdul Munir M.Pd

DEWAN PENGUJI	TANDA TANGAN
1. Suryani Hardjo S.Psi, M.A	
2. Istiana, S.Psi, M.Pd.M.Psi	
3. Syafrialdi S.Psi, M.Psi	
4. Nafeesa S.Psi, M.Psi	

UNIVERSITAS MEDAN AREA

SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa apa yang tertulis dalam skripsi ini adalah benar adanya dan merupakan hasil karya saya sendiri. Segala kutipan karya pihak lain telah saya tulis dengan menyebut sumbernya. Apabila dikemudian hari ditemukan adanya plagiasi maka saya rela gelar kesarjanaan saya dicabut.

Medan, Nopember 2017

Peneliti

Fenny Intan Sari

NPM 12.860.0068

UNIVERSITAS MEDAN AREA

HUBUNGAN ANTARA KEPRIBADIAN TANGGUH (*HARDINESS)* DENGAN STRES KERJA PADA ANGGOTA POLISI BAGIAN RESKRIM DAN INTELKAM DI POLSEK PADANG TUALANG, LANGKAT

Oleh:

Fenny Intan Sari

12.860.0068

Jurusan Ilmu Psikologi Industri Dan Organisasi
Universitas Medan Area

ABSTRAK

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk menguji dan mendapatkan data secara empiris mengenai hubungan kepribadian tangguh *(hardiness)* dengan stress kerja. Sejalan dengan landasan teori, maka diajukan hipotesis penelitian yang berbunyi terdapat hubungan negatif antara kepribadian tangguh *(hardiness)* dengan stres kerja. Artinya semakin tinggi kepribadian tangguh *(hardiness)*, maka semakin rendah stres kerja. Penelitian ini melibatkan 32 anggota polisi bagian Reskrim dan Intelkam di Polsek Padang Tualang, Langkat sebagai subjek penelitian. Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik *total sampling*. Penelitian ini menggunakan instrument skala likert. Skala kepribadian tangguh *(hardiness)* disusun berdasarkan aspek-aspek kepribadian tangguh *(hardiness)* menurut Kobasa yaitu komitmen, kontrol dan tantangan. Sedangkan skala stres kerja disusun berdasarkan aspek-aspek stress kerja menurut Robbins , yaitu fisiologis, psikologis, dan perilaku. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Korelasi *Product Moment* yang kemudian diperoleh hasil dimana $p = 0{,}001$ ($p < 0{,}05$),. Artinya semakin tinggi kepribadian tangguh *(hardiness)*, maka semakin rendah stres kerja yang selanjutnya hipotesis yang diajukan dinyatakan diterima. Kepribadian tangguh *(hardiness)* memberikan kontribusi terhadap stress kerja sebesar sebesar 33,0%. Serta secara umum anggota Polisi bagian Reserse dan Intelkam di Polsek Padang Tualang, Langkat diasumsikan mempunyai kepribadian tangguh *(hardiness)* yang tinggi, terlihat dari nilai mean empirik *Hardiness* adalah sebesar 70,63 lebih besar dari nilai mean hipotetik sebesar 62,5 dan Stres Kerja berada dalam golongan rendah, dimana nilai mean empiriknya adalah sebesar 64,19 lebih kecil dari nilai mean hipotetik sebesar 67,5

Kata kunci : Kepribadian tangguh *(hardiness),* Stres Kerja.

THE RELATIONSHIP BETWEEN A FORMIDABLE PERSONALITY *(HARDINESS)* AND WORK STRESS ON RESKRIM SECTION POLICEMEN AND INTELKAM IN POLSEK PADANG TUALANG, LANGKAT

By:

Fenny Intan Sari

12.860.0068

Department Of Industrial Psychology And Organization

University Of Medan Area

ABSTRACT

This research is quantitative research that aims to test and get the data empirically regarding the relationship between a formidable personality *(hardiness)* and work stress. Based on the theoretical framework, the researcher proposed a hypothesis that there is a negative relationship between the formidable personality (hardiness) and work stress. If the formidable personality *(hardiness)* is high, so the work stress is low. This study involved 32 policemen and Intelkam in Reskrim Section of Polsek Padang Tualang, Langkat as a subject of research. Sampling done by the technique of total sampling. This research uses a likert-scale instrument. Formidable personality scale *(hardiness)* arranged by formidable personality aspects (hardiness) according to Kobasa i.e. commitment, control and challenge. Whereas work stress scale was compiled based on work stress aspects according to Robbins, i.e., physiological, psychological, and behavioral. Methods of data analysis used in this research was Correlation Product Moment Correlation which obtained the result that is where $p = 0.001$ ($p < 0.05$). This means that the higher of the formidable personality *(hardiness),* so work stress is lower then the hypothesis put forward was declared admissible. Formidable personality *(hardiness)* contributes to the work stress of 33.0%. In general, reserse section policemen and Intelkam at Polsek Padang Tualang, Langkat was assumed to have a the higer formidable personality *(hardiness),* seen from the value of the Hardiness empirical mean is of greater value to 70.63 mean hipotetik of 62.5 and work stress is in the low, where the value of empirical mean is of smaller value to 64.19 mean hipotetic of 67.5.

Keywords: Formidable Personality *(Hardiness),* Work Stress.

KATA PENGANTAR

Puji syukur peneliti ucapkan kepada Allah SWT atas segala rahmat dan karunia-Nya peneliti diberi kemudahan, kelancaran, kekuatan, serta kesabaran sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini tepat pada waktunya dan mampu bertahan pada setiap kendala maupun cobaan yang dihadapi selama penyelesaian skripsi ini,

Peneliti menyadari bahwa tanpa adanya bantuan dan dukungan dari berbagai pihak, maka penyusunan skripsi ini tidak dapat berjalan dengan baik. Keberhasilan dalam menyelesaikan skripsi ini tidak lepas dari bimbingan, bantuan serta kerjasama yang baik dari berbagai pihak, oleh karena itu pada kesempatan ini dengan kerendahan hati peneliti mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr H. Abdul Munir M.Pd selaku dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area, yang telah memberikan arahan , saran, dan masukan kepada peneliti guna membuat penelitian menjadi lebih baik.
2. Bapak Syafrizaldi S.Psi, M.Psi selaku ketua jurusan Psikologi Industri dan Organisasi dan selaku dosen pembimbing penulisan skripsi ini yang selalu memberikan arahan, dan kritikan dari awal penyusunan skripsi hingga akhir penyelesaian skripsi ini.
3. Ibu Nafeesa S.Psi, M.Psi selaku dosen pembimbing penulisan skripsi ini yang selalu memberikan arahan, dan kritikan dari awal penyusunan skripsi hingga akhir penyelesaian skripsi ini.
4. Ibu Suyani Hardjo S.Psi, M.A sebagai ketua tim penguji. Terima kasih atas segala kritik, masukan, bimbingan dan saran yang telah diberikan kepada peneliti guna membuat penelitian ini menjadi lebih baik.
5. Ibu Istiana S.Psi, M.Pd selaku sekertaris meja hijau. Terimakasih atas kesediaan waktunya, kritikan dan masukan yang diberikan untuk penelitian ini.
6. Seluruh Dosen Fakultas Psikologi Universitas Medan Area yang telah mengajarkan peneliti banyak hal tentang ilmu psikologi sehingga turut berkontribusi dalam penyelesaian skripsi ini.

7. Seluruh staf Tata Usaha Fakultas Psikologi Universitas Medan Area yang juga telah banyak membantu peneliti dalam urusan administrasi.
8. KAPOLSEK Padang Tualang yang telah memberikan izin dan tempat untuk melakukan penelitian ini serta anggota Reserse dan Intelkam yang telah meluangkan waktunya untuk mengisi angket yang di berikan peneliti walaupun dalam keadaan lelah.
9. Kepada kedua orangtuaku, alm. Ayahanda Sudarno yang selalu memberikan kasih sayangnya hingga sekarang walaupun kita sudah didunia yang berbeda, tapi tetap masih bisa kurasakan kasihmu. Ibunda Eli Sawita S.Pd yang telah membesarkanku menjadi anak yang mandiri, yang selalu medoakanku, mendukungku baik moril dan materil, yang selalu membantu menjaga Zifan saat aku kuliah. Terimakasih banyak untuk orangtuaku, kalian adalah cahaya dalam hidupku.
10. Untuk suamiku tercinta Bripka Didi Triadi yang selalu memberikan suportnya, bantuannya, pengertiannya, walau kadang terjadi perdebatan antara kita. Kamu adalah suami terhebat dan ayah terbaik untuk Zifan, terus lah berjuang selesaikan pendidikanmu, raihlah impianmu hinnga datang kesuksesanmu. Ibu akan selalu mendukung dan mendoakan apapun langkah ayah.
11. Teruntuk putraku, kesayanganku, kebangganku, jiwa ragaku, Zifan Adhitya Ramadhan terimakasih sayang sudah melengkapi ibu, menjadikan diri ibu sempurna. Budi baikmu membantu ibu menyelesaikan pendidikan ini hingga penyelesaian penelitian ini, yang selalu menemani ibu begadang revisi. Semoga Zifan menjadi anak yang sholeh, rajin sholat, bisa menjadi hafiz al-qur'an, dan terwujud menjadi seorang jendral yang sholeh. Amin.
12. Untuk abangda Rian Afrian Syahputra S.P yang selalu menjadi motivatorku, inspirasiku, terimakasih atas dukungan moril dan materil yang diberikan, semoga kesehatan dan kesuksesan diberikan kepadamu dan keluargamu. Adiku-adiku yang tersayang Thesya Oktika Ellysa semoga menjadi dokter yang baik hati dan Dandra Septiansyah semoga kesuksesan juga menyertaimu.
13. Untuk Opung Tua yang selalu siap sedia dan tepat waktu menjaga Zifan saat aku kekampus, tak kenal lelah, tak kenal waktu, yang paling sayang sama Zifan. Semoga Opung Tua di

berikan kesehatan dan kebahagiaan. Untuk wak Iyem yang selalu siap siaga mengantar Opung Tua ke rumah untuk menjaga Zifan. Tanpa kalian penelitian ini akan sia-sia, terimakasih.

14. Untuk sahabatku Rizky Hasanah dan Epan Reinaldi terimakasih telah memberikan pelajaran hidup padaku, membuka pikiranku, menjadi teman dalam gundah. Aku berdoa agar kelak anak kalian menjadi penerang dan penyejuk hati serta menjadi kebanggan kalian, dan semoga kebahagiaan selalu menyertai rumahtangga kalian.
15. Teman-teman seperjuangan Ulfa, Dwi, Erfan, Taya, Nazhira, Ryo, bang Jeje terimakasih kalian telah membantu dan memberikan warna pada hidupku. Semoga kalian di berkahi kesuksesan, Amin.
16. Dan untuk teman-teman Fakultas Psikologi Universitas Medan Area khususnya sambuk 12 malam dan Reg B.

Peneliti telah berupaya seoptimal mungkindalam penyelesaian skripsi ini, meskipun demikian peneliti masih sangat mengharapkan saran dan kritikan yang membangun dari semua pihak demi kesempurnaan skripsi ini.

Akhir kata, peneliti mengucapkan terimakasih bagi setiap pembaca dan berharap agar kiranya skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua, Wassalam.

Medan, November 2017

Peneliti

Fenny Intan Sari

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL SAMPUL DEPAN

HALAMAN JUDUL

HALAMAN PERSETUJUAN i

HALAMAN PENGESAHAN ii

HALAMAN SURAT PENYATAAN iii

HALAMAN MOTTO iv

HALAMAN PERSEMBAHAN v

KATA PENGANTAR vi

ABSTRAK ix

ABSTRACT x

DAFTAR ISI xi

DAFTAR TABEL xv

DAFTAR LAMPIRAN xvi

BAB I PENDAHULUAN 1

A Latar Belakang 1

B Identifikasi Masalah 7

C Batasan Masalah 8

D Rumusan Masalah 8

E Tujuan Penelitian 8

F Manfaat Penelitian 8

BAB II TINJAUAN PUSTAKA 10

A Polisi Republik Indonesia 10

B Stres Kerja 11

1. Definisi Stres Kerja 11

2. Faktor-Faktor Stres Kerja 12

3. Aspek-Aspek Stres Kerja 14
4. Jenis-Jenis Stres Kerja 18
5. Ciri-Ciri Stres Kerja 19
6. Gejala-gejala Stres Kerja 20
7. Dampak Stres 22
C Kepribadian Tangguh *(Hardiness)* 22
1. Definisi Kepribadian Tangguh *(Hardiness)* 22
2. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kepriabadian Tangguh *(Hardiness).* 23
3. Aspek-Aspek Kepribadian Tangguh *(Hardiness)* 25
4. Ciri-Ciri Kepribadian Tangguh *(Hardiness)* 26
D. Hubungan Antara Kepribadian Tangguh *(Hardiness)* Dengan Stress Kerja 28
E. Kerangka Konseptual 30
F. Hipotesis 30
BAB III METODE PENELITIAN 31
A Identifikasi Variabel Penelitian 31
B Definisi Operasional 31
1. Stres Kerja 31
2. Kepribadian Tangguh *(Hardiness)* 31
C Subjek Penelitian 32
1. Populasi 32
2. Sampel dan Teknik pengambilan Sampel 32
D Teknik Pengumpulan Data 33
1. Stres Kerja 33
2. Kepribadian Tangguh *(Hardiness)* 34
E Validitas, Reliabilitas, dan Indeks Daya Beda 35
1. Validitas Alat Ukur 35

2. Reliabilitas Alat Ukur 36

3. Indeks Daya Beda 37

F. Metode Analisis Data 38

1. Uji Normalitas 39

2. Uji Linieritas 40

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN 41

A. Gambaran Subjek Penelitian 41

B. Orientasi Kancah dan Persiapan Penelitian…… 41

1. Orientasi Kancah…… 41

2. Persiapan Penelitian……... 42

a. Persiapan Administrasi…….. 42

b. Persiapan Alat Ukur…….. 42

C. Pelakasanaan Penelitian……. 44

1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Skala *Hardiness*…….. 45

2. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Skala Stres Kerja……. 45

D. Analisa Data dan Hasil Penelitian……. 46

1. Uji Asumsi……..…. 47

a. Uji Normalitas……..… 47

b. Uji Linieritas…… 48

2. Hasil Perhitungan Analisis Korelasi…… 48

E. Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik…… 49

1. Mean Hipotetik..... 49

2. Mean Empirik……. 50

3. Kriteria…… 50

F. Pembahasan……..... 51

BAB V SIMPULAN DAN SARAN..... 54

A. Simpulan……. 54
B. Saran…… 55

DAFTAR PUSTAKA..... 57

UNIVERSITAS MEDAN AREA

DAFTAR TABEL

TABEL:

1. Interpretasi Reliabilitas…… 37
2. Distribusi Butir Skala Stres Kerja Sebelum Uji Coba……. 43
3. Distribusi Butir Skala *Hardiness* Sebelum Uji Coba…….. 44
4. Distribusi Butir *Hardiness* Setelah Uji Coba…….. 45
5. Distribusi Butir *Stres Kerja* Setelah Uji Coba…… 46
6. Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Normalitas Sebaran……. 47
7. Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Linieritas…….. 48
8. Hasil Perhitungan Analisis Korelasi…… 49
9. Hasil Perhitungan Nilai Mean Hipotetik dan Nilai Mean Empirik…….. 51

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN A ALAT UKUR

A-1 Skala *Hardiness*..... I

A-2 Skala Stres Kerja..... II

LAMPIRAN B DATA PENELITIAN

B-1 Data *Hardiness*..... III

B-2 Data Stres Kerja..... IV

LAMPIRAN C UJI VALIDITAS, RELIABILITAS

C-1 *Hardinesss*..... V

C-2 Stres Kerja..... VI

LAMPIRAN D UJI ASUMSI NORMALITAS DAN LINIERITAS

D-1 Uji Normalitas..... VII

D-2 Uji Linieritas.....

VIII

LAMPIRAN E UJI KORELASI……... IX

LAMPIRAN F SURAT IZIN PENELITIAN……. X

F-1 Surat Pengantar Universitas Medan Area

F-2 Surat Selesai Penelitian

BAB I
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

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

Menurut undang-undang kepolisian No. 2 Tahun 2002 pasal 2, fungsi kepolisian adalah salah satu fungsi pemerintahan negara dibidang pemeliharaan keamanan dan ketertiban masyarakat, penegakan hukum, perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat. Kepolisian Republik Indonesia juga mempunyai fungsi kamtibnas yaitu menjaga keamanan dan ketertiban masyarakat. Dalam pasal 1 ayat 5 undang-undang kepolisian No.2 Tahun 2002, Keamanan dan ketertiban masyarakat adalah suatu kondisi dinamis masyarakat sebagai salah satu prasyarat terselenggaranya proses pembangunan nasional dalam
rangka tercapainya tujuan nasional yang ditandai oleh terjaminnya keamanan, ketertiban, dan tegaknya hukum, serta terbinanya ketenteraman, yang mengandung kemampuan membina serta mengembangkan potensi dan kekuatan
masyarakat dalam menangkal, mencegah, dan menanggulangi segala bentuk pelanggaran hukum dan bentuk-bentuk gangguan lainnya yang dapat meresahkan masyarakat (Undang-Undang R.I No. 2 Tahun 2002 & Peraturan Pemerintah R.I Tahun 2014 Tentang Kepolisian).

Begitu banyaknya tugas dan wewenang anggota Polri, dalam pelaksanaan sehari-hari dilapangan terkadang banyak timbul masalah dalam pekerjaan, seperti tidak terpenuhinya target operasi, adanya tekanan dari atasan, kelelahan psikis dan fisik, waktu kerja yang tidak menentu, dan lain sebagainya. (dalam Dodik. & Astuti 2012).

Banyak ditemukan perilaku anggota polisi yang menyimpang dari aturan yang dapat menimbulkan antipati dan menurunkan citra polisi, antara lain yaitu diberitakan mengenai penembakan terhadap Wakapoltabes Semarang yang dilakukan oleh anak buahnya (Hermanto, 2007, dalam Lutfiyah 2011). Kemudian selama tahun 2013 terdapat beberapa kasus kriminal yang dilakukan oleh oknum polisi di antaranya adalah beberapa kasus pelecehan seksual dan bunuh diri, tercatat beberapa oknum anggota polisi bunuh diri menggunakan senjata yang dimilikinya (dalam Oktaviana, 2014). Sedangkan kasus lainnya diberitakan bahwa seorang polisi menembak istrinya karena konflik rumahtangga (Lutfiyah, 2011).

Di tahun 2015 ada satu penelitian yang hasilnya adalah 80 persen anggota Reserse yang mengalami stres karena beban tugas.. Hal ini dinyatakan olek Kepala Divisi Humas Mabes Polri. Ia melanjutkan tekanan-tekana pekerjaan yang cukup berat, ditambah urusan pribadi menjadi faktor dominan yang menyebabkan angotanya stres. (http://m.liputan6.com/news/read/235594/mabes-polri-ada-penelitian-80-persen-polisi-stres diakses tanggal 7 maret 2017, 21.44 WIB)

Howard (dalam Lutfiyah, 2011) menuliskan bahwa pekerjaan yang stresful karena petugas polisi tidak memiliki kontrol atas penugasan yang diberikan kepadanya dan sulitnya pelaku kejahatan yang dihadapi

Begitupun dengan yang dihadapi oleh anggota polisi di Polsek Padang Tualang. Setiap anggota Polsek di tuntut untuk bertugas sesuai dengan bidang masing-masing dan dengan waktu yang *deadline* dan tekanan dari atasan serta pandangan masyarakat terhadap

kinerja Polri. Seperti pelaksanaan fungsi Reskrim yang bertugas langsung bersentuhan dengan para pelaku kejahatan yang berbahaya dan penuh tantangan dan resiko yang sangat tinggi untuk melaksanakan tugas mereka sebagai tim BUSER (buru sergap). Tidak hanya sampai menangkap pelaku kejahatan mereka juga harus melakukan penanganan tindak perkara sesuai dengan undang – undang dan KUHP dilaksanakan selama 3 bulan untuk mendapatkan P21 (berkas dinyatakan lengkap) dari kejaksaan. Dalam prosesnya penyidik harus menyelesaikan Berita Acara Pemeriksaan (BAP), menghadapi kendala dari saksi maupun tersangka, misalnya keterangan saksi maupun tersangka yang sering berubah–ubah atau perilaku yang tidak kooperatif dengan penyidik, selain itu harus dilakukan gelar perkara dan revisi-revisi apabila mendapatkan P19 (berkas dikembalikan karenaada hal yang belum lengkap) dari kejaksaan.

Tidak hanya polisi dalam fungsi Reskrim tetapi juga pada fungsi bagian Intelkam yang tidak memiliki waktu tetap, tidak mengenal jam kerja yang di tentukan, tekanan dari atasan, wilayah yang cukup luas, jumlah personil yang kurang, serta masyarakat yang dalam pandangan mereka bahwa polisi terkadang lambat dalam menuntaskan tugasnya. Hal tersebut dapat menimbulkan stres kerja yang dirasakan oleh anggota polisi bagian Reserse dan Intelkam di Polsek Padang Tualang. Seperti yang tampak pada angota Reskrim dan Intelkam di Polsek Padang Tualang yang sering mengeluh capek, lelah, kurang istirahat, serta keluhan tidak seimbang antara tugas dengan gaji yang mereka terima. Hal tersebut mempengaruhi kerja mereka menjadi tidak maksimal sehingga kewalahan jika sewaktu-waktu pemeriksaan dari atasan untuk menilai hasil kinerja bulanan. Mereka mengeluhkan bahwa beban kerja teralu berat sehingga memicu timbulnya stress.

Berdasarkan uraian tersebut banyak tekanan yang di alami polisi bagian Reskrim dan Intelkam sehhingga fungsi bagian Rekrim dan Itelkam merupakan fungsi bagian POLRI yang sangat rentan terhadap stress, seperti penelitian yang pernah dilakukan mengenai stress kerja

dengan sampel polisi mendapatkan hasil penelitian bahwa derajat stres kerja polisi secara keseluruhan berada pada tingkat menengah (Kaloko, 2015). Selain itu, Ira Glasser (dalam Lutfiyah, 2011) direktur utama ACLU *(American Civil Liberties Union),* juga menyatakan bahwa polisi adalah pekerjaan yang mencakup banyak aspek, sulit, berbahaya, dan *stressfull.*

Stress juga dapat dikatakaan sebagai suatu ketegangan yang dirasakan ketika menghadapi situasi baru, tidak menyenangkan atau mengancamn (stressor) atau suatu proses yang menilai suatu yang mengancam, menentang, atau membahayakan dan individu merespon peristiwa itu pada level psikologis, kognitif, dan perilaku (Sedanayasa, 2014)

Salah satu faktor stres kerja adalah faktor individu yang dalam hal ini muncul dari dalam keluarga keluarga, masalah ekonomi pribadi dan karakteristik pribadi dari keturunan, (Robbins, dalam Sedanayasa, 2014). Kepribadian yang di anggap mampu melawan stres adalah kepribadian tangguh *(hardiness)*. Kepribadian tangguh (*hardiness)* adalah karakteristik kepribadian yang mempunyai fungsi sebagai sumber perlawanan pada saat individu menemui suatu kejadian yang menimbulkan stres, (Kobasa, dalam Nurbaya, 2013). Kepribadian tangguh merupakan ketahanan psikologis *(psychological hardiness)* atau sekumpulan *trait* individu yang dapat membantu dalam mengelola stres yang dialami. Kobasa menunjukan bahwa orang yang mengalami ketahanan tinggi lebih baik dalam menangani stres karena mereka menganggap diri mereka sebagai orang yang memilih situasi stres itu sendiri.

Setiap anggota polisi di bentuk untuk kuat dalam hal fisik maupun psikologis dalam menghadapi situasi apapun. Hal ini menjadikan polisi kiranya mampu melawan stres, tekanan dan beban kerja yang mereka hadapi. tetapi tingkat kemampuan ketahanan terhadap stres itu berbeda pada setiap anggota polisi. Polisi yang memiliki kepribadian *hardiness* yang tinggi cenderung mampu menciptakan perubahan sehingga terhindar dari stres kerja. Polisi yang

memiliki kepribadian *hardiness* akan memberikan penilaian positif atas situasi kerja yang penuh stess sehingga cenderung memberikan respon yang positif. Polisi akan menjadi optimis bahwa situasi tersebut dianggap sebagai tantangan yang berarti dapat diubah sehingga akan mampu menghadapi dan menggelolanya. Hal ini sesuai dengan Dodik & Astuti (2012) yang menyatakan bahwa kepribadian *hardiness* akan mengarahkan individu pada *transformational coping* yang akan mengubah situasi penuh stess menjadi bentuk – bentuk yang tidak mengandung stres, sehingga menunjukkan ketegangan dalam taraf yang rendah. Rendahnya ketegangan tersebut mengurangi gejala stres kerja.

Sebaliknya Polisi dengan kepribadian *nonhardiness* akan memberikan penilaian secara negatif terhadap situasi yang penuh stres sehingga cenderung memunculkan respon yang negatif. Sependapat dengan hal tersebut Kobasa dan Gentry (dalam Syaputra, 2015) menyatakan bahwa individu dengan kepribadian *hardiness* yang rendah akan cenderung melakukan regresif koping yaitu berusaha untuk menyangkal, menghindari, lepas dari situasi penuh stres. Sehingga kepribadian *hardiness* merupakan salah satu faktor yang efektif bagi Polisi untuk menghadapi kejadian – kejadian yang penuh tekanan dalam hidupnya.

Berdasarkan uraian-uraian dan fenomena diatas, maka peneliti merasa tertarik untuk melakukan penelitian guna mencari hubungan antara kepribadian tangguh (*hardiness)* dengan stres kerja. Alasan inilah yang mengarahkan peneliti untuk megambil judul "*Hubungan Antara Kepribadian Tangguh (Hardiness) Dengan Stres Kerja Pada Anggota Polisi Bagian Reskrim Dan Intelkam Di Polsek Padang Tualang Langkat"*

B. Identifikasi Masalah

Pada dasarnya POLRI di latih untuk menjadi kuat dalam hal fisikis maupun psikologis yang akan menjadi salah satu **f**ungsi kepolisian yaitu fungsi pemerintahan negara dibidang pemeliharaan keamanan dan ketertiban masyarakat, penegakan hukum, perlindungan,

pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat serta menangkal, mencegah, dan menanggulangi segala bentuk pelanggaran hukum dan bentuk-bentuk gangguan lainnya yang dapat meresahkan masyarakat. Begitu banyaknya tugas yang diemban oleh polisi yang telah dilatih untuk kuat dan tangguh juga rentan dengan tekanan-tekanan yang dirasakan oleh polisi yang mengacu pada stres kerja. Sehingga perlu kiranya anggota polisi mengangkal stres kerja. Dalam menangkal stres kerja, setiap anggota polisi memiliki karakteristik dan kepribadian yang berbeda-beda. Kepribadian yang di anggap mampu menangkal stres kerja adalah kepribadian tangguh *(hardiness)*. Tetapi tidak semua anggota polisi memiliki kepribadian tangguh *(hardiness)*. Hal ini lah yang menyebabkan timbulnya stres kerja pada anggota polisi.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti mengidentifikasi adanya hubungan kepribadian tangguh *(hardiness)* dengan stres kerja.

C. Batasan Masalah

Dalam penelitian ini, penulis akan membatasi masalah yang akan diteliti agar peneliti menjadi lebih terfokus dan dapat menjawab permasalahan penelitian dengan lebih efektif dan efisien. Adapun batasan masalah dalam penelitian ini adalah anggota polisi bagian Reskrim dan Intelkam di Polsek Padang Tualang Langkat, stress kerja yang dialami, dan bagaimana kepribadian tangguh *(hardiness)* anggota polisi bagian Reskrim dan Intelkam. Populasi pada penelitian ini berjumlah 32 orang.

D. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah yang akan diteliti yaitu apakah ada hubungan antara kepribadian tangguh *(hardiness)* dengan stres kerja pada anggota polisi bagian Reskrim dan Intelkam di Polsek Padang Tualang Langkat?

E. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah, maka tujuan penelitian ini untuk melihat hubungan antara kepribadian tangguh *(hardiness)* dengan stres kerja pada anggota polisi bagian Reskrim dan Intelkam di Polsek Padang Tualang Langkat.

F. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang ingin dicapai dari penelitian yang dilaksanakan ini adalah :

a. Teoritis

   Memberikan dan memperkaya khasanah keilmuan yang bermanfaat bagi ilmu psikologi pada umumnya dan khususnya psikologi industri dan organisasi yang berhubungan dengan kepribadian tangguh *(hardiness)* dan stres kerja pada karyawan di sebuah perusahaan.

b. Praktis

   Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan saran kepada pembaca dan menjadi pertimbangan khususnya anggta Polri bagian Reserse dan Intelkam agar dapat memahami tentang stres kerja dan hal-hal mempengaruhinya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Polisi Republik Indonesia

Secara umum seorang petugas polisi merupakan seseorang yang dipekerjakan oleh negara atau pemerintahan dan memiliki tanggung jawab untuk menegakkan hukum yang berlaku di negara atau pemerintahan bersama dengan perangkat negara lainnya. Mereka juga mempunyai tanggungjawab untuk menjaga keamanan dan ketentraman masyarakat. Petugas polisi diwajibkan untuk mencatata seluruh situasi dimana mereka bertindak dan berlaku sebgai seorang saksi di dalam kasus kriminal dan hukum. Polisi diharapkan memiliki kemmpuan merespon berbagai macam situasi yang mungkin saja timbul di dalam tugas mereka, dan juga polisi harus bertindak sebagai perangkat untuk melakukan kasus penyelidikan.(Kaloko Z.A.L , 2015).

Polisi adalah suatu perantara umum sipil yang mengatur tata tertib dan hukum. Aparat kepolisian sebagai abdi negara harus menjunjung tinggi, nilai-nilai kemanusiaan dan menjadi contoh masyarakat. Seperti yang tercantum dalam sumpah dan janji anggota Polri. Hal tersebut tertuang dalam pembukaan kode etik profesi anggota Polri (Oktavia, 2014).

B. Stres Kerja

1. Definisi Stres Kerja

Anorogo & Widiyanti (1990) stres adalah suatu akibat dari tekanan emosional, rangsangan-rangsangan atau suasana yang merusak keadaan fisiologis sorang individu.

Waluyo (2009) stres adalah suatu keadaan yang bersifat internal, yang bisa disebabkan oleh tuntutan fisik (badan), atau lingkungan, situasi sosial, yang berpotensi merusak dan tidak terkontrol.

"work stress is an individual's respon to work related environmental stressors. Stresss as the reaction of organism, which can be physiological, psychological, or behavioural reactin" (Selye dalam Waluyo, 2009)

Robbins (dalam Sedanayasa, 2014) stres suatu kondisi yang mempengaruhi keadaan fisik atau psikis seseorang karena adanya tekanan dari dalam maupun dari luar diri seseorang yang dapat mengganggu pelaksaan kinerja mereka.

Sedanayasa (2014) sters juga dapat dikatakan sebagai suatu ketegangan yang dirasakan ketika menghadapi situasi baru, tidak menyenangkan atau mengancam (stressor) atau suatu proses yang menilai suatu peristiwa sebagai sesuatu yang mengancam, menentang, atau membahayakan dan individu merespon peristiwa itu pada level psikologis, emosional, kognitif dan perilaku.

Beer dan Newman (dalam Dodik & Astuti, 2012) stres kerja adalah suatu kondisi yang muncul akibat interaksi antara individu dengan pekerjaan mereka, dimana terdapat ketidaksesuaian karakteristik dan perubahan-perubahan yang tidak jelas yang terjadi dalam perusahaan.

Mangkunegara (dalam Harrisma & Witjaksono, 2013) mendefenisikan stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalammenghadapi pekerjaan. Stres kerja ini tampak dari simtom, antara anatra lain emosi tidak steabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat, dan mengalami ganguan pencernaan.

Gibson, dkk (dalam Harrisma & Witjaksono, 2013) mendefenisikan stres kerja adalah suatu tanggapan poenyesuaian, di perantarai oleh perbedaan-perbedaan individu dan/atau

proses-proses psikologis, akibat dari setiap tindakan lingkaran, situasi atau peristiwa yang menetapkan permintaan psikologi dan/atau fisik berlebihan kepada seseorang.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah suatu keadaan yang dirasakan para pegawai/karyawan berupa ketidaksesuaian anatara karakteristik individu dengan tuntutan-tuntutan perusahaan.

2. Faktor-Faktor Stres Kerja

Menurut Cooper dan Davidson (dalam Waluyo, 2009) faktor penyebab stres dalam pekerjaan di bagi menjadi dua, yakni :

a. *Group stressor*, adalah penyebab stres yang berasal dari situasi maupun keadaan di dalam perusahaan, misalnya kurang kerja sama antara karyawan, konflik antara individu dalam suatu kelompok, maupun kurangnya dukungan sosial dari sesama karyawan di dalam perusaaan.
b. *Individual stressor*, adalah penyebab stres yang berasal dari individu, misalnya tipe kepribadian seseorang, kontrol personal dan tingkat kepasrahan seseorang, persepsi terhadap diri sendiri, tingkat ketabahan dalam menghadapi konflik peran serta ketidakjelasan peran.

Menurut Robbins (dalam Sedanayasa, 2014) sumber utama yang dapat menyebabkan stres kerja antara lain:

a. Faktor lingkungan *(environment)*

   Keadaan lingkungan yang tidak menentu akan dapat menyebabkan pengaruh pembentukan struyktur organisasi yang tidak sehat terutama lingkungan kerja. Dalam faktor lingkungan terdapat 3 hal yang dapat menimbulkan stres khususnya bgai kryawan yaitu ekonomi, politik, dan teknologi. Perubahan yang sangat cepat karena

adanya penyesuaian terhadap ketiga hal tersebut membuat orang mengalami ancaman terkena stres.

b. Faktor organisasi *(organisation)*

Didalam organisasi terdapat beberapa faktor yang dapat menimbulkan stres yaitu *role demands, interpersonal demans, organizational struckture* dan *organizational leadership*.

c. Faktor individu *(individual)*

Faktor yang terkait dalam hal ini muncul dari dalam keluaraga, masalah ekonomi pribadi dan karakteristik pribadi dari keturunan. Karakteristik pribadi dari keturunan bagi setiap individu yang dapat menimbbulkan stres terletak pada watak dasar alami yang dimiliki oleh seseorang tersebut. Sehingga untuk itu, gejala stres yang harus timbul pada tiap-tiap pekerjaan harus diatur dengan benar dalam kepribadian seseorang.

Menurut Suryanto dkk (2012) fator-faktor yang melatarbelakangi stres adalah konteks budaya, faktor genetis, kejadian dalam kehidupan, kepribadian, status psokologis, dan hubungan sosial.

Hasil penelitian *National Institute For Occupational Safety And Health* (Muchtar, 2004) menyatakan bahwa penyebab stres dapat berasal dari dalam diri individu yaitu usia, kondisi fisik, dan faktor kepribadian, maupun faktor dari luar individu baik dari lingkungan keluarga, lingkungan kerja, cita-cita maupun ambisi.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor strs kerja dalah faktor lingkungan, organisasi, individu.

3. Aspek-Aspek Stres Kerja

Robibins & Judge (dalam Lubis, 2014) mengatakan, stres manampakan diri dengan berbegai cara, seorang individu yang menglami stres berat mungkin mengalami tekanan

darah tinggi, sariawan, mudah jengkel, sulit membuat keputusan yang bersifat rutin, kehilangan selera makan, rentan terhadap kecelakaan dan sebagainya.aspek dari stres dapat dikelompokan dalam tiga kategori umum, yaitu:

a. Fisiologis

   Menciptakan perubahan dalam metabolisme, meningkatkan detak jantung dan tarikan nafas, menaikkan tekanan darah, menimbulkan sakit kepala, kehilangan nafsu makan, gangguan pencernaan, dan memicu serangan jantung. Menurut Tery (dalam Lubis, 2014) menyatakn gejala fisik stres kerja seperti meningkatkan denyut jantung, tekanan darah, kecenderungan mengalami penyakit kardiovaskular, meningkatnya frekuensi dari luka fisik dan kecelakaan, kelelahan otot, meningktanya sekresi adreanalin dan noradenalin, kematian, lebih sering berkeringat, gangguan pada kulit dan kanker.

b. Psikologis

   Menyebabkan ketidakpuasan terkait dengan pekerjaan. Ketidakpuasan kerja dan ketidaknyamanan adalah efek psikologis paling sederhana dan paling nyata dari stres. Namun stres juga muncul dalam beberapa kondisi psikologis lainnya seperti ketegangan, kejengkelan, kejenuhan, dan sikap yang suka menunda-nunda pekerjaan, pesimisme, mudah lupa, kebosanan, ketidaktegasan, tidak logis, apatis, kesepian, merasa tidak berdaya, dan ingin melarikan diri. Menurut Terry Beehr dan Newman (dalam Lubis 2014) menyatakan gejala psikologis stres kerja seperti komunikasi tidak efektif, mengurung diri, merasa terasing dan mengasingkan diri, ketidakpuasan kerja, kehilangan spontnitas dan kreativitas, kehilangan semangat hidup, menurunnya harga diri dan rasa tidak percaya diri, kebingungan, memendam perasaan, kelelahan mental, penurunan fungsi intelektual dan kehilangan konsentrasi.

c. Perilaku

Stres yang berkaitan dengan perilaku meliputi perubahan dalam tingkat produktivitas, kemangkiran dan perputaran karyawan, selain itu juga perubahan dalam kebiasaan makan, pola merokok, konsumsi alkohol dan obat-obatan, bicara yang gagap, serta kegelisahan dan ketidakteraturan waktu tidur. Menurut Terry Beehr dan John Newman (dalam Lubis 2014) menyatakan gejala perilaku pada stres kerja seperti penurunan prestasi dan produktivitas, perilaku sabotase, kehilangan nafsu makan dan penurunan drastis berat badan, meningkatnya kecenderungan perilaku beresiko tinggi seperti mengebut dan terjadi penurunan kualitas hubungan interpersonal dengan keluarga dan teman, kecenderungan bunuh diri, menunda dan menghindari peekerjaan, perilaku perilaku makan yang tidak normal (kebanyakan) sebagai pelampiasan dan mengarah ke obesitas, meningkatnya vandalisme dan kriminalisme.

Selanjutnya pendapat ahli lain seperti Kock dkk (dalam Lubis ,2014) mengelompokan aspek-aspek stres kerja pada karyawan dalam empat kelompok yaitu:

a. Peran yang tidak jelas, adanya kekaburan fungsi dan tugas yang harus dilakukan oleh karyawan. Dengan kata lain karyawan tidak mengerti apa yang diharapkan perusahaan kepada dirinya, atau apa yang dinilai dari dirinya. Adanya perasaan yang tidak jelas menyebabkan karyawan kurang menghayati pekerjaannya, karyawan menjadi bingung apa yang harus ia kerjakan sesuai dengan laporan perusahaan, hal ini dapat mendorong munculnya stres kerja pada karyawan.
b. Aspek yang berhubungan dengan tugas yakni menyangkut tugas atau yang harus dilakukan karyawan, termasuk dalam aspek ini, yaitu kesulitan dalam tugas atau ketidakjelasan tugas, kelebuhan atau kekurangan pekerjaan dan kebetuhan karyawan yang tidak terpenuhi.
c. Tekanan yang menyangkut aktivitas, yang harus diselesaikan sesuai dengan tuntuan situasional yang meliputi: pekerjaan yang harus diselesaikan tepat pada waktu

tertentu, perubahan kebijaksanaan yang tiba-tiba dan iklim kerja yang tidak menentu. Apabila tekanan ini sering terjadi dapat memicu timbulnya stres kerja pada karyawan.

d. Konflik peran merupakan aktivitas karyawan yang berhubungan dengan konflik di dalam perusahaan. Misalnya saja supervisor yang otoriter, hubungan atsan bawahan, teman sejawat dan perbedaan nilai karyawan. Akibat dari konflik peran ini karyawan mengalami kekhawatiran, frustasi, apatis, kurang perhatian terhadap pekerjaan, sering absen bahkan pindah kerja.

Sedangkan menurut Gibson dkk (dalam Lubis, 2014) ada empat aspek- aspek stres kerja, yaitu:

a. Lingkungan fisik

   Tempat kerja yang menguntungkan seperti tekanan panas, kebisingan, dan zat-zat kimia yang dapat menggangu kesehatan dan keselamatan karyawan.

b. Aspek individu

   Stres dapat bersumber dari konflik peran yang disebabkan pertentangan pendapat dengan atasan dan tugas-tugas yang kurang jelas atau kurang dimengerti.

c. Aspek kelompok

   Adanya rasa kurang mempercayai, kurangnya keinginan untuk membantu dan saling mendukung antara anggota kelompok dapat menjadi salah satu pemicu stres.

d. Aspek organisasi

   Hal ini berhubungan dengan struktur organisasi yang kaku dan partisipasi dan partisipasi karyawan.

Berdasarkan uraian-uraian diatas dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek stres kerja adalah fisiologis, psikologis, perilaku, peran yang tidak jelas yang berhubungan dengan tugas, tekanan aktivitas, konflik peran, lingkungan fisik, aspek individu, aspek kelompok, serta aspek organisasi.

4. Jenis-Jenis Stres Kerja

Quick and Quick (dalam Waluyo, 2009) mengkatagorikan jenis stres menjadi dua yaitu:

a. *Eustess*

   Yaitu hasil dari respon terhadap stres yang bersifat sehat, positif, dan konstruktif (bersifat membangun) hal tersebut termasuk kesejahteraan individu juga organisasi yang diasosiasikan dengan pertumbuhan, fleksibiliktas, kemampuan adaptasi, dan tingkat performaa yang tinggi.

b. *Distress*

   Hasil dari respon terhadap stres yang bersifat tidak sehat, negatif, dan destruktif (bersifat merusak). Hal ini termasuk konsekurensi individu dan juga organisasi seperti penyakit kardiovaskular dan tingkat ketidakadilan yang tinggi, yang diasosiasikan dengan keadaan sakit, penurunan, dan kematian.

5. Ciri-Ciri Stres Kerja

Ciri-ciri karyawan yang mengalami stres kerja akan memperlihatkan sikap seperti menurunnya potensi kerja, menurunnya sosialisasi, tidak efektifnya penggunaan waktu senggang diluar jam kerja, serta munculnya keluhan fisik tanpa ada kelaiana fisik (Ginting, 2014)

Brecht, 200 (dalam Ginting, 2014) mengemukakan ciri-ciri stres kerja sebagai berikut:

a. Perilaku atau tindakan, seperti menurunnya kegairahan, pemakaian alkohol, tindakan agresif, kebiasaan makan berlebihan serta ganggiuan tidur.
b. Proses sikap dan pikiran, seperti pemikiran irasional, kecenderungan lupa/lemah daya ingat, tidak mampu berkonsentrasi, perasaan tidak berdaya/putus asa, bingung dan pikiran kacau.
c. Emosi atau perasaan, seperti cepat marah dan murung, cemas, takut, panik, depresi, sedih yang berkepanjangan dan merasa diabaikan.

Menurut Ivansevich dalam (Ginting, 2014) ciri-ciri stres kerja karyawan adalah sebagai berikut:

a. Karyawan yang biasanya tepat waktu mengembangkan pola keterlambatan atau karyawan yang biasanya dapat diandalkan mengembangkan pola absensi.
b. Seorang karyawan yang normalnya penggembira menjadi penarik diri.
c. Seorang karyawan yang biasanya bekerja rapi dan teliti melakukan pekerjaan yang tidak lengkap.
d. Mengambil keputusan yang baik, tiba-tiba mengambil keputusan yang buruk.
e. Seorang karyawan yang mudah bergaul dan akur dengan orang lain tiba-tiba cepat tersinggung.
f. Seorang karyawan yang biasanya berpenampilan rapi, mengabaikan penampilan.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa ciri-ciri stres kerja adalah adanya perubahan-perubahan dalam perilaku karyawan yang tidak seperti biasanya, dan adanya perubahan dalam perilaku atau tindakan, proses sikap dan pikiran, serta emosi atau perasaan.

6. Gejala-gejala Stres Kerja

Cooper dan Straw (dalam Sedanayasa, 2014) mengemukakan gejala stres dapat berupa tanda-tanda berikut ini:

a. Fisik, yaitu nafas memburu, mulut dan tenggorokan kering, tangan lembab, merasa panas, otot-otot tegang, percernaan terganggu, sembelit, letih yang tidak beralasan, sakit kepala, salah urat dan gelisah.
b. Perilaku, yaitu perasaan bingung, cemas, sedih, jengkel, salah paham, tidak berdaya, gelisah, gagal, tidak menarik, kehilangan semangat, susah konsentrasi, dll.
c. Watak dan kepribadian, yaitu sikap hati-hati yang berlebihan, menjadi lekas panik, kurang percaya diri, penjengkel.

Menurut Braham (dalam Sedanayasa, 2014) gejala stres dapat berupa tanda-tanda sebagai berikut:

a. Fisik, yaitu sulit tidur, atau tidak dapat tidur teratur, sakit kepala, sulti buang air besar, adanya gangguan pencernaan, radang usus, kulit gatal-gatal, dll.
b. Emosional, yaitu marah-marah mudah tersinggung, terlalu sensitif, gelisah dan cemas, suasana hati mudah beruabah-ubah, sedih, mudah menangis,dll.
c. Intelektual, yaitu mudah lupa, kacau pukirannya, daya ingat menurun, sulit berkonsentrasi, suka melamun, pikiran hanya dipenuhi satu pikiran saja.
d. Interpersonal, yaitu acuh, kurang percaya kepda oranglain, sering mengingkari janji, suka meencari kesalahan orang lain, menutup diri, mudah menyalahkan orang lain.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa gejala stres adalah fisik, perilaku, kepribadian, emisoanal, intelektual dan interpersonal.

7. Dampak Stres Kerja

Menurut Rice (dalam Waluyo, 2009) pada umunya stres kerja lebih banyak merugikan diri karyawan maupun perusahaan. Pada diri karyawan, konsekuensi tersebut dapat berupa menurunnya gairah kerja, kecemasan yang tinggi, frustasi dan sebagainya.

Sedangkan menurut Arnold (dalam Waluyo, 2009) menyebutkan bahwa ada empat konsekuensi yang dapat terjadi akibat stres kerja yang dialami oleh individu, yaitu terganggunya kesehatan fisik, kesehatan psikologis, *performance*, serta mempengaruhi individu dalam mengambil keputusan.

Greenberg & Baron, Quik & quik, Robbins, (dalam Waluyo, 2009) bagi perusahaan, konsekuensi yang timbul dan bersifat tidak langsung adalah meningkatnya tingkatan absensi, menurunnya tingkat produktivitas, dan secara psikologis dapat menurunkan komitmen organisasi, memicu perasaan teralienasi, hingga *turnover*.

Berdasarkan uraian diatas maka disimpulkan bahwa dampak stres sangat mempengaruhi produktivitas karyawan, kesehatan fisik, dan psikis karyawan, sehingga sangat berpengaruh terhadap kinerja dan citra perusahaan.

C. Kepribadian Tangguh *(Hardiness)*

1. Definisi Kepribadian Tangguh *(Hardiness)*

Kepribadian tangguh adalah karakteristik kepribadian yang mempunyai fungsi sebagai pertahanan pada saat individu menemui suatu kejadian yang menimbulkan stress (Kobasa dalam Anwar, 2015).

Menurut Kobasa (dalam Nurbaya, 2013) Kepribadian tangguh merupakan ketahanan psikologis *(psychological hardiness)* atau sekumpulan *trait* individu yang dapat membantu dalam mengelola stres yang dialami. Kobasa menunjukan bahwa orang yang mengalami ketahanan tinggi lebih baik dalam menangani stres karena mereka menganggap diri mereka sebagai orang yang memilih situasi stress itu sendiri.

Hadzam 1992 (dalam Anwar 2015) menyatakan bahwa kepribadian tangguh adalah kekuatan yang dimiliki individu sebagai pertahanan terhadap stres, kecemasan dan depresi, di tambah bahwa kepribadian tangguh berkaitan dengan toleransi dan penerimaan pada orang lain, menanggapi stres secara efektif, pengelolaan secara baik, stabilitas sikap, kepercayaan diri dan merasa nyaman dengan dirinya sendiri.

Menurut Astuti (dalam Dodik & Astuti, 2012) tipe kepribadian tangguh (*hardiness)* memberikan konstelasi kepribadian yang menguntungkan bagi seseorang untuk mengatasi tekanan-tekanan hidupnya sehingga “tahan banting”. Dengan kata lain orang-orang dengan tipe kepribadian ini tidak mudah lari pada penyesuaian diri yang maladaptif.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa kepribadian hardiness adalah tipe kepribadian yang berasal dari diri individu sebagai pertahanan terhadap stres dan mengelola stres tersebut.

2. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kepriabadian Tangguh *(Hardiness).*

Menurut Bissonnete (dalam Syahputra, 2015) beberapa faktor yang dapat menumbuhkan dan meningkatkan kepribadian tangguh *(hardiness)* antara lain: penguasaan pengalaman *(mastery experiensess),* kematangan emosi (*fellings of positifity),* pola asuh orangtua *(Parental explanatory style),* hubungan yang hangat atau mendukung *(warm/ supportive relationship),* kontribusi aktivitas *(Contributory activities),* Kompetisi sosial *(social skills),* dan kesempatan untuk tumbuh dan berkembang *(opportunity for grouth).*

Menurut Hurlock (dalam Anwar, 2015) mengemukakan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi ketangguhan kepribadian seseorang adalah sebagai berikut : pengalaman awal, pengaruh budaya, ciri-ciri fisik, kondisi fisik, keberhasilan dan kegagalan, penerimaan sosial, pengaruh keluarga, dan tingkatan penyesuaian.

Menurut Syah (dalam Anwar, 2015) ada dua faktor yang mempengaruhi kepribadian tangguh atau hardiness adalah :

a. Faktor internal, yang ada didalam diri seseorang itu sendiri, yang meliputi pembawaan dan potensi psikologis tertentu yang turut mengembangkan diri sendiri.
b. Faktor eksternal, yang datang dari luar atau dari seseorang yang meliputi lingkungan, pendidikan, pengalaman dalam berinteraksi dengan lingkungan.

Sedangkan menurut Maddi (dalam Anwar, 2015) yang menjadi faktor pembentukan kepribadian tangguh yaitu :

a. Proses belajar yang dihadapi individu dalam menangani setiap tekanan hidup yang dialami dari masa kanak-kanak yang timbul menjadi pengalaman hidup.
b. Adanya kepribadian dari individu itu sendiri yang memiliki karakter yang kuat sehingga memiliki sikap untuk membangun diri.
c. Kemampuan sosial skill dalam lingkungan *sosial skill.*

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepribadian tangguh umumnya adalah internal dan eksternal dari diri individu itu sendiri yang di dapat dari berbagai pengalaman-pengalaman hidupnya

3. Aspek-Aspek Kepribadian Tangguh *(Hardiness)*

Menurut Kobasa, dkk, (dalam Taylor, 2003) aspek-aspek kepribadian tangguh adalah :

a. komitmen

   komitmen adalah kecenderungan untuk melibatkan diri kedalam kegiatan apapun yang dilakukan. Individu yang mempunyai komitmen yang kuat akan memudahkan tertarik dan terlibat secara tulus kedalam kegiatan apapun yang sedang dikerjakan dan perasaan yang wajar akan menuntunnya untuk mengidentifikasi dan memberi arti pada setiap kejadian dan segala sesuatu yang ada dalam lingkungannya. Individu yang komitmennya kuat tidak akan mudah menyerah pada tekanan, pada saat menghadapi stres individu ini akan melakukan strategi *coping* yang sesuai dengan nilai-nilai tujuan dan kemampuan yang ada dalam dirinya.

b. Kontrol

   Kontrol merupakan kecenderungan untuk menerima dan percaya bahwa individu dapat mempengaruhi suatu kejadian dengan pengalaman ketika berhadapan dengan hal-hal yang tidak terduga. Orang-orang yang memiliki kontrol yang kuat akan selalu

lebih optimis dalam menghadapi masalah-masalah dari pada individu yang kontrolnya rendah.

c. Tantangan

Tantangan adalah kecenderungan untuk memandang suatu perubahan dalam hidupnya sebagai suatu yang wajar dan dapat mengantisipasi perubahan itu sebagai stimulus yang sangat berguna bagi perkembangan. Individu yang mempunyai pandang hidup sebagai suatu tantangan yang menyenangkan tantangan yang kuat adalah orang-orang yang dinamis dan memiliki kemampuan dan keinginan maju yang kuat, menemukan cara yang mudah untuk menghilangkan atau mengurangi keadaan yang menimbulkan stres yang mengganggap stres bukan suatu hambatan.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek kepribadian tangguh meliputi: komitmen, kontrol, dan tantangan. Individu yang memiliki kepribadian tangguh *(hardiness)* cenderung memiliki ketiga aspek-aspek tersebut.

4. Ciri-Ciri Kepribadian Tangguh *(Hardiness)*

Kobasa,1982 (dalam Anwar, 2015) kerpibadian tangguh memiliki tiga ciri-ciri penting yaitu :

a. percaya bahwa mereka dapat mengendalikan kejadian yang dihadapinya.
b. bertanggungjawab terhadap aktivitas dalam hidupnya.
c. memperlakukan perubahan dalam kehidupan mereka sebagai suatu tantangan.

Ginanjar (dalam Anwar, 2015) menyatakan bahwa seseorang dapat dikatakan tangguh apabila telah memiliki ciri-ciri sebagai berikut:

a. Merdeka dan bebas dari berbagai belenggu, orang tersebut mampu menjaga pikirannya untuk tetap jernih dan dalam kondisi fitrah. Segala kebijaksanaan yang dibuatnya terbebas dari paradigma yang menutup mata dan telinga dari kebenaran.
b. Tidak pernah merasa kecewa, orang tersebut mampu menahan dan menghilangkan segala yang menyakitkan dari pikirannya dengan selalu berpikir positif dan membuat seseorang tidak akan pernah merasakan kekecewaan.
c. Mampu memilih respon atau reaksi yang ia sukai yang sesuai dengan prinsip yang dianut. Dalam melakukan sesuatu, orang tersebut akan lebih dapat memilih apa yang ia sukai dan yang sesuai dengan hasil yang ia dapat.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa ciri-ciri kepribadian tangguh *(hardiness)* adalah percaya bahwa mereka dapat mengendalikan kejadian yang dihadapinya. bertanggungjawab terhadap aktivitas dalam hidupnya. memperlakukan perubahan dalam kehidupan mereka sebagai suatu tantangan, Merdeka dan bebas dari berbagai belenggu, tidak pernah merasa kecewa, dan mampu memilih respon atau reaksi yang ia sukai yang sesuai dengan prinsip yang dianut.

D. Hubungan Antara Kepribadian Tangguh *(Hardiness)* Dengan Stres Kerja

Keberadaan aparat Kepolisian Negara Republik Indonesia bertujuan untuk mewujudkan keamanan dalam negeri yang meliputi terpeliharanya keamanan dan ketertiban masyarakat, tertib dan tegaknya hukum, terselenggaranya perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat, serta terbinanya ketenteraman masyarakat dengan menjunjung tinggi hak asasi manusia. (*UU RINO.2 TAHUN 2002)*.

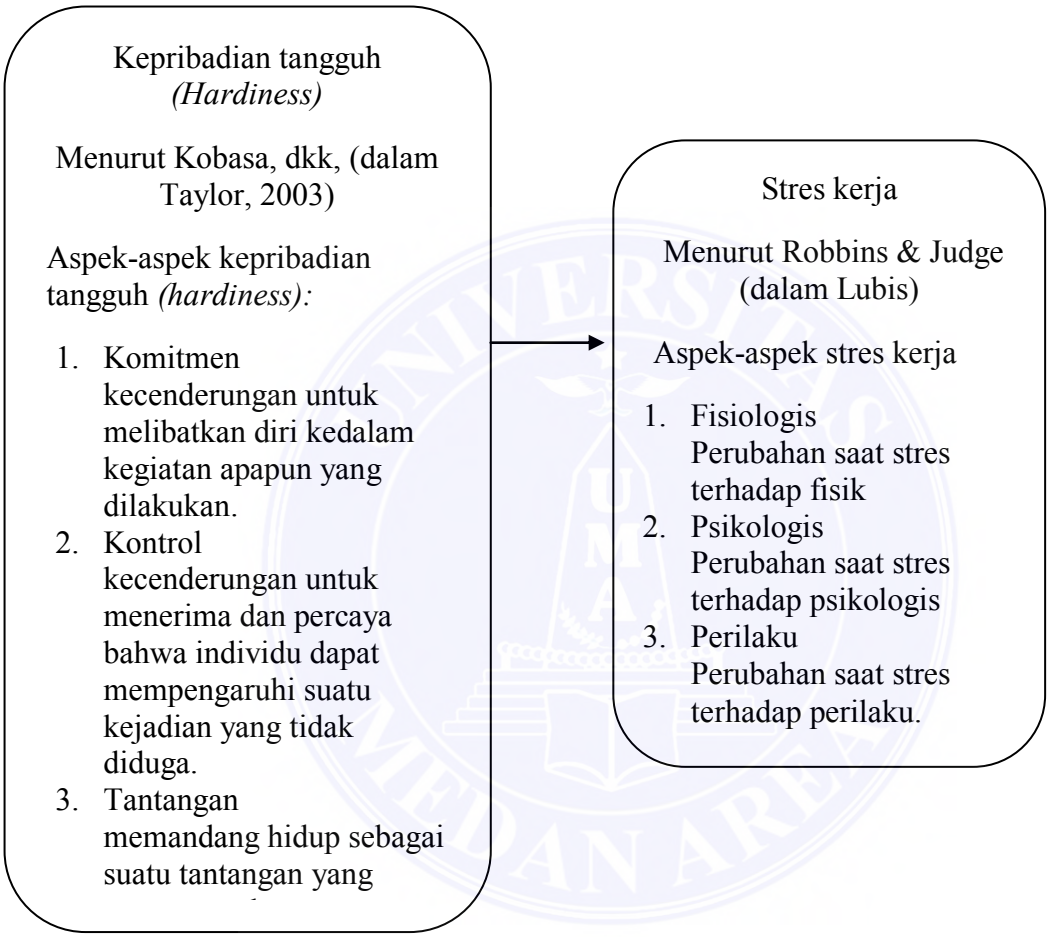
Stres kerja merupakan reaksi terhadap pekerjaan dimana terjadi ketidaksesuaian karakteristik setiap karyawan dengan tugasnya. Stres kerja anggota polisi harus dapat di kelola dengan baik agar dapat menjadi suatu perlawanan terhadap stres kerja sehingga kinerja

polisi menjadi lebih baik. Stres kerja yang terjadi pada anggota polisi memiliki tingkat yang berbeda-beda pada setiap individunya sesuai dengan kepribadian anggota polisi masing-masing. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian *National Institute For Occupational Safety And Health* (dalam Muchtar, 2014) yang menyatakan bahwa penyebab stres dapat berasal dari dalam diri individu yaitu usia, kondisi fisik, dan faktor kepribadian. Kepribadian yang dianggap mampu menangkal stres adalah kepribadian tangguh *(hardiness)*. Kepribadian tangguh (*hardiness)* merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi stres kerja. Dan dari penjabaran diatas dapat diasumsikan bahwa, kepribadian tangguh *(hardiness)* yang berasal dari faktor individual anggota polisi. Dan ketika anggota polisi tidak memiliki kepribadian tangguh *(hardiness)* maka akan timbul stres kerja.

Mengacu pada penelitian yang dilakukan oleh Dodik & Astuti (2012) yang mengangkat judul „Hubungan Antara Kepribadian *Hardiness* Dengan Stres Kerja Pada anggota Polri Bagian Operasional Di Polresta
Yogyakarta" Hasil penelitian tersebut menunjukkan adanya hubungan negatif dan sangat signifikan antara kepribadian *hardiness* dengan stres kerja pada Anggota Polri. Hubungan negatif tersebut menggambarkan, semakin tinggi kepribadian *hardiness*, maka semakin rendah stres kerja pada Anggota Polri. dan sebaliknya,
semakin rendah Kepribadian hardiness, maka stres kerja pada Anggota Polri akan
semakin tinggi.

Dari penjabaran diatas, pada bab selanjutnya akan membuktikan bahwa ada hubungan antara kepribadian tangguh *(hardiness)* dengan stres kerja pada anggota polisi bagian Reskrim dan Intelkam di Polsek Padang Tualang, Langkat.

E. Kerangka Konseptual



F. Hipotesis

Berdasarkan uraian teoritis yang telah dikemukakan, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu ada hubungan negatif antara kepribadian tangguh *(hardiness)* dengan stres kerja. Semakin tinggi kepribadian tangguh *(hardiness)* maka semakin rendah

stres kerja. Sebaliknya, semakin rendah kepribadian tangguh *(hardiness)* maka semakin tinggi stres kerja.

UNIVERSITAS MEDAN AREA

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel penelitian pada dasarnya adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2009). Oleh karena itu, peneliti telah menetapkan dua variabel dalam penelitian ini. Variabel-variabel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Variabel Terikat (Dependent) : Stres Kerja (Y)
2. Variabel Bebas (Independent): Kepribadian Tangguh *(Hardiness)* (X)

B. Definisi Operasional

1. Stres Kerja

Stres kerja adalah suatu keadaan yang dirasakan para pegawai/karyawan berupa ketidaksesuaian anatara karakteristik individu dengan tuntutan-tuntutan perusahaan. Teknik perngumpulan data yang digunakan dalam penelitian inii adalah dengan menggunakan skala likert di buat berdasarkan aspek-aspek stres kerja yaitu Fisiologis, Psikologis, Perilaku.

2. Kepribadian Tangguh *(Hardiness)*

kepribadian hardiness adalah tipe kepribadian yang berasal dari diri individu sebagai pertahanan terhadap stres dan mengelola stres tersebut. Teknik perngumpulan data yang digunakan dalam penelitian inii adalah dengan menggunakan skala likert di buat berdasarkan aspek-aspek kepribadian tangguh *(hardiness)* yaitu komitmen, kontrol, tadan tantangan.

C. Subjek Penelitian

1. Populasi

Menurut Azwar (2013) populasi didefinisikan sebagai kelompok subjek yang hendak dikenai generalisasi hasil penelitian. Jadi dapat dikatakan bahwa populasi merupakan keseluruhan subjek penelitian (Arikunto, 2006). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh anggota polisi bagian Reskrim dan Intelkam di Polsek Padang Tualang Langkat sebanyak 32 orang.

Adapun karakteristik populasi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Anggota Polsek Padang Tualang bagian Reskrim dan Intelkam yang masih aktif berdinas.
2. Anggota Polsek Padang Tualang bagian Reskrim dan Intelkam dari usia 27-45 tahun.

2. Sampel dan Teknik pengambilan Sampel

Sampel adalah sebagian yang diambil dari suatu populasi. Bila sampel yang diambil jumlahnya kecil, maka besar kemungkinan akan diperoleh sampel yang tidak representatif dibandingkan bila sampel yang diambil jumlahnya besar. Sampel yang tidak representatif mengandung pengertian bahwa sampel tersebut tidak dipercaya. Sampel yang tidak dipercaya menghasilkan kesimpulan yang tidak akurat (Nisfiannoor, 2009).

Teknik pengambilan sampel penelitian ini adalah *total sampling*, yaitu teknik penentuan sampel dengan mengambil seluruh anggota populasi sebagai responden atau sampel (Sugiyono, 2009). Dengan demikian, maka peneliti mengambil jumlah sampel dari seluruh anngota polsek padang tualang berjumlah 32 orang. Sampel pada penelitian ini ditentukan berdasarkan data yang dimiliki oleh perusahaan sesuai dengan karakteristik yang telah ditentukan oleh peneliti.

D. Teknik Pengumpulan Data

Menurut Suryabrata (2013), kualitas data ditentukan oleh kualitas pengambilan data atau kualitas alat ukurnya. Jika alat pengambilan datanya cukup reliabel dan valid, maka datanya juga akan cukup reliabel dan valid.

Instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data di lapangan dalam penelitian ini adalah skala. Menurut Azwar (2013) skala merupakan perangkat pertanyaan yang disusun untuk mengungkap atribut tertentu melalui respon terhadap pertanyaan tersebut.

Adapun skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah Skala Likert yang dimodifikasi peneliti untuk mengungkap stres kerja dan kepribadian tangguh *(hardiness)*.

1. Stres Kerja

Stres kerja adalah suatu keadaan yang dirasakan para pegawai/karyawan berupa ketidaksesuaian anatara karakteristik individu dengan tuntutan-tuntutan perusahaan menggunakan skala stres kerja yang disusun peneliti berdasarkan aspek-aspek stres kerja yaitu : fisiologis, psikologis, dan perilaku.

Model skala yang digunakan adalah penskalaan model Likert yang dimodifikasi peneliti dengan menggunakan empat pilihan jawaban yaitu: Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS), Sangat Tidak Sesuai (STS). Untuk item mendukung (*favorable*), pilihan SS akan mendapat skor empat, pilihan S akan mendapat skor tiga, pilihan TS akan mendapat skor dua, pilihan STS akan mendapat skor satu. Sedangkan untuk item yang tidak mendukung (*unfavorable*), pilihan SS akan mendapat skor satu, pilihan S akan mendapat skor dua, pilihan TS akan mendapat skor tiga, pilihan STS akan mendapat skor empat. Skor ini menunjukkan semakin tinggi skor jawaban maka semakin tinggi stres kerja.

2. Kepribadian Tangguh *(Hardiness)*

Kepribadian tangguh *(hardiness)* adalah tipe kepribadian yang berasal dari diri individu sebagai pertahanan terhadap stres dan mengelola stres tersebut. Adapun aspek-aspek

yang digunakan dalam penyusanan skala kepribadian tangguh *(hardiness)* ini adalah: komitmen, kontrol dan tantangan.

Model skala yang digunakan adalah penskalaan model Likert yang dimodifikasi peneliti dengan menggunakan empat pilihan jawaban yaitu: Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS), Sangat Tidak Sesuai (STS). Untuk item mendukung (*favorable*), pilihan SS akan mendapat skor empat, pilihan S akan mendapat skor tiga, pilihan TS akan mendapat skor dua, pilihan STS akan mendapat skor satu. Sedangkan untuk item yang tidak mendukung (*unfavorable*), pilihan SS akan mendapat skor satu, pilihan S akan mendapat skor dua, pilihan TS akan mendapat skor tiga, pilihan STS akan mendapat skor empat. Skor ini menunjukkan semakin tinggi skor jawaban maka semakin tinggi kepribadian tangguh (hardiness).

E. Validitas, Reliabilitas, dan Indeks Daya Beda

Sebelum sampai pada pengelolaan data, data yang akan diolah nanti haruslah berasal dari alat ukur yang mencerminkan fenomena apa yang diukur. Untuk itu perlu dilakukan analisis butir validitas, reliabilitas, dan indeks daya beda.

1. Validitas Alat Ukur

Validitas adalah sejauhmana tes mampu mengukur atribut yang seharusnya diukur. Suatu alat ukur yang tinggi validitasnya akan menghasilkan varians error pengukuran yang kecil, artinya skor setiap subjek yang diperoleh oleh alat ukur tersebut tidak jauh berbeda dari skor yang sesungguhnya (Azwar, 2012). Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Valid menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dapat dikumpulkan oleh peneliti (Sugiyono, 2009).

Pengujian validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah validitas isi. Validitas isi mencerminkan sejauhmana isi tes mencerminkan atribut yang hendak diukur. Validitas isi dapat diestimasi melalui pengujian terhadap isi tes dengan analisis rasional atau *professional judgement* (Azwar, 2012). *Professional judgement* dilakukan oleh dosen pembimbing dalam penelitian ini.

2. Reliabilitas Alat Ukur

Selain validitas, instrumen juga harus diukur reliabilitasnya. Suryabrata (2013) mengartikan reliabilitas sebagai taraf sejauhmana tes itu sama dengan dirinya (ajeg). Reliabilitas menunjukkan sejauh mana konsistensi hasil pengukuran apabila dilakukan pengukuran ulang terhadap gejala yang sama dengan alat ukur yang sama. Azwar (2012) menegaskan bahwa reliabilitas adalah sejauhmana pengukuran tersebut dapat memberikan hasil yang relatif tidak berbeda bila dilakukan pengukuran terhadap subjek yang sama

Uji reliabilitas alat ukur ini menggunakan pendekatan *Single trial administration,* yaitu tes akan disajikan hanya satu kali pada kelompok individu sebagai subjek, pendekatan ini mempunyai mempunyai nilai praktis dan efisien yang tinggi (Azwar, 2012). Teknik yang digunakan adalah teknik koefisien *Alpha Cronbach* yang akan menghasilkan reliabilitas dari skala kepribadian tangguh *(hardiness* dan*)* dan stres kerja. Untuk mengetahui reliabilitas alat ukur maka digunakan rumus koefisien alpha sebagai berikut:

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1}\right]\left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2}\right]$$

Dimana: r_{11} = reliabilitas instrument
k = banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal
$\sum \sigma_b^2$ = jumlah varian butir/item
σ_t^2 = varian total

Jumlah varian dicari terlebih dahulu dengan cara mencari nilai varian tiap butir dengan persamaan sebagai berikut:

$$S = \frac{\sum X^2 \frac{(\sum X)^2}{n}}{n}$$

Keterangan:
S = varian
X = nilai skor yang dipilih
n = jumlah sampel

Pengolahan data tersebut dapat juga diperoleh dengan menggunakan program *SPSS version 16.0 for windows.* Interpretasi reliabilitas didasarkan pada tabel dibawah ini:

Tabel 1. Interpretasi Reliabilitas

Besarnya Linier r	Interpretasi
0,800 – 1,000	Tinggi
0,600 – 0,800	Cukup
0,400 – 0,600	Agak Rendah
0,200 – 0,400	Rendah
0,000 – 0,200	Sangat Rendah

Sumber : Arikunto, 2006

3. Indeks Daya Beda

Indeks daya beda merupakan koefisien yang menunjukkan bahwa fungsi item selaras dengan fungsi tes. Item yang memiliki indeks daya beda baik merupakan item yang konsisten karena mampu menunjukkan perbedaan antar subjek pada aspek yang diukur oleh tes yang bersangkutan (Azwar, 2012).

Indeks daya beda item merupakan indikator keselarasan atau konsistensi antara fungsi item dengan fungsi skala keseluruhan yang dikenal dengan istilah konsistensi item-total. Pengujian daya beda item dilakukan dengan cara menghitung koefisien antara distribusi skor item dengan distribusi skor skala itu sendiri (Azwar, 2013). Item dinyatakan lolos seleksi bila memiliki koefisien daya beda *(Corrected Item-Total Correlation)* $\geq 0{,}30$.

Teknik yang digunakan untuk menghitung koefisien korelasi item-total adalah teknik korelasi *product moment* dari Carl Pearson (Azwar, 2012), dengan formula sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\left[n(\sum X^2) - (\sum X)^2 \middle| n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2\right]}}$$

Keterangan:

rxy	=	Koefisien korelasi antara variabel X dan variabel Y
ΣXY	=	Jumlah hasil perkalian antara variabel X dan Y.
ΣX	=	Jumlah skor keseluruhan subjek setiap item.
ΣY	=	Jumlah skor keseluruhan item pada subjek.
ΣX^2	=	Jumlah kuadrat skor X.
ΣY^2	=	Jumlah kuadrat skor Y.
N	=	Jumlah subjek.
$(\Sigma x)^2$	=	Jumlah nilai X kemudian dikuadratkan
$(\Sigma y)^2$	=	Jumlah nilai Y kemudian dikuadratkan

F. Metode Analisis Data

Penelitian ini dilakukan untuk melihat hubungan antara Kepribadian Tangguh *(Hardiness)* Dengan Stres Kerja Pada Anggota Polisi Bagian Reskrim dan Intelkam di Polsek Padang Tualang Langkat, maka analisa data yang digunakan adalah dengan korelasi *Pearson product moment.*Alasan peneliti menggunakan analisa ini adalah korelasi *Pearson product moment* digunakan untuk melukiskan hubungan antara dua gejala dengan skala interval atau rasio (Sugiyono, 2009).Di samping itu, dalam penggunaan formula ini diasumsikan bahwa hubungan yang terjadi bersifat linier (Azwar, 2013).

Adapun rumus korelasi *Pearson product moment* yang digunakan adalah:

$$r_{xy} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\left[n(\sum X^2) - (\sum X)^2 \right| n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2 \right]}}$$

Keterangan:

rxy	=	Koefisien korelasi antara variabel X dan variabel Y
ΣXY	=	Jumlah hasil perkalian antara variabel X dan Y.
ΣX	=	Jumlah skor keseluruhan subjek setiap item.
ΣY	=	Jumlah skor keseluruhan item pada subjek.
ΣX^2	=	Jumlah kuadrat skor X.
ΣY^2	=	Jumlah kuadrat skor Y.
N	=	Jumlah subjek.
$(\Sigma x)^2$	=	Jumlah nilai X kemudian dikuadratkan
$(\Sigma y)^2$	=	Jumlah nilai Y kemudian dikuadratkan

Keseluruhan analisa dilakukan dengan menggunakan fasilitas komputerisasi SPSS 16.0 *for Windows.*

Sebelum data dianalisis, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi terhadap data penelitian yang meliputi yaitu:

1. Uji Normalitas

   Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah distribusi data penelitian setiap masing-masing variabel telah menyebar secara normal. Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan uji *one sample kolmogorof-smirnov.* Data dikatakan terdistribusi jika harga p > 0,05.

2. Uji Linieritas

   Uji Linieritas dilakukan untuk mengetahui apakah data variabel X kepribadian tangguh *(hardiness)* dan variabel Y stres kerja memiliki hubungan linier atau tidak. Uji linieritas dilakukan dengan menggunakan uji F (Anova) dengan bantuan SPSS *versi 16.0 for windows*. Data dapat dikatakan linier apabila nilai p <0.05 dan jika p > 0.05 maka data dikatakan tidak linier.

DAFTAR PUSTAKA

Aggraini, N. (2014). *Perbedaan Stres Kerja Antara Perawat Rumah Sakit Jiwa Dengan Perawat Rumah Sakit Umum*. Skripsi.Medan. Universitas Medan Area.

Dodik. S. A & Astuti A. (2012). *Hubungan Antara Kepribadian Hardinessm Dengan Stres Kerja Padaanggota Polri Bagian Operasional Di Polresta Yogyakarta.* Jurnal.

Anorogo. P. & Widiyanti. N. (1990). *Psikologi Dalam Peruasahaan*. Jakarta. Rineka Cipta.

Anwar, S. (2015). *Studi Identifikasi Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepribadian Tangguh Pada Remaja Yang Tinggal Di Pesantren Modern Al Kautsar- Al Akbar.* Skripsi. Medan. Universitas Medan Area.

Arikunto, Suharsimi. 2006. *ProsedurPenelitian Suatu Pendekatan Praktis*. Edisi Ketigabelas. Jakarta: Rineka Cipta.

Azwar, S. (2012). *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar

_____. (2013). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

_____. (2013). *Penyusunan Skala Psikologi.* Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Bungin, Burhan. (2005). *Metodologi Penelitian Kuantitatif.* Jakarta: Kencana.

Dodik. S. A & Astuti A. (2012). *Hubungan Antara Kepribadian Hardinessm Dengan Stres Kerja Padaanggota Polri Bagian Operasional Di Polresta Yogyakarta.* Jurnal.

Ginting, R.N.(2014). *Hubungan Antara Stres Keja Dengan Kinerja Karyawan Produksi Ptpn IV Unit kebun Pabatu*. Skripsi. Medan. Univerisitas Medan Area.

Harrisma O. W. & witjaksono A. D. (2013). *Pengaruh stres kerja dengan terhadap produktofitas kerja melalui kepuasan kerja. Jurnal.* Dapat dbuka disitus *http://ejournal.unesa,ac,id/article/5220/56/article.pdf* (Di akses Tanggal 18 Desember 2016, 10.02 wib).

Kaloko, Z.A.L. (2015). *Hubungan Stress Kerja Dengan Komitmen Organisasi Pada Polisi Lalu Lintas Di Polresta Medan*. Skripsi. Medan. Universitas Medan Area.

Lubis, S.K. (2014). *Hubunga Iklim Organisasi Dengan Stress Kerja Di Pt.Perkebunan Nusantara II Kebun Bandar Klippa.*Skripsi. Medan.Universitas Medan Area.

Lutfiyah, (2011). *Analisi Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja Pada Polisi Lalu Lintas*. Skipsi. Dapat dibuka disitus http://responsitory.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/1562/1/LUTFIYAH-PFS.pdf (Diakses tanggal 19 Desember 2016, 11.47 wib).

Muchtar (2004). *Stress Kerja Dan Agresifitas Anggota Polri Direktorat Sabhara*. Jurnal. Dapat dibuka disitus jurnal-mandiri-edisi2-3545467/443/3pdf (diakses tanggal 21 desember 2016, 10.32 WIB)

Nisfannor (2003), *Metode Penelitian*, Salemba Empat, Jakarta,63.

Nurmalia. (2010) *Pengaruh Persepsi Tentang Llingkungan Kerja Fisik Dan Tipe Kepribadian Terhadap Agresifitas Pulisi Lalu Lintas***.** Skripsi. Jakarta. Universitas Islam Negeri Syarif Hidanyatullah.

Nurbaya S. (2011). *Hubungan Antara Kepribadian Tangguh (Hardiness) Dengan Dukungan Social Pegawai Tetap Di PT. Duta Palma Nusantara Medan.* Skripsi. Medan. Universitas Medan Area.

Oktaviana. I. (2014). *Hubungan Antara Dukungan Sosial Rekan Kerja Dengan Stres Kerja Pada Anggota Polisi Di Polresta Surakarta*. Dapat Dibuka Disitus http://eprints.ums.ac.id/37892/21/0.2Naskah%20Publikasi.pdf (diakses pada tanggal 19 Desember 2016, 11.48 wib).

Sedanayasa G. (2014). *Pengembangan Pribadi Konselor*. Yogyakarta. Graha Ilmu.

Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&B*. Bandung:

Alfabeta

Sujawerni, V. Wiratna, (2014). *Metode penelitian; lengkap, praktis, dan mudah dipahami.* Yogyakarta. Pustaka Baru Press

Suryabrata, S. (1998). *Psikologi Kepribadian*: Jakarta. PT. Rajagrafindo Persada.

_____. (2013). *Metode Penelitian*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.

Suryanto & dkk. (2012). *Pengantar Psikologi Sosial*. Surabaya. Airlangga Universuty Press.

Syahputra, B. (2015). *Hubungan Antara Kepribadian Tangguh (Hardinees) Dengan Penerimaan Diri Petugas Satlantas Polresta* Medan. Skripsi. Medan. Universitas Medan Area.

Taylor, Shelley.E. (2003). *Health Psychology, Fifth Edition*. Americas, New York. The McGraw Hill Compenies.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2002 & Peraturan Pemerintah R.I Tentang Kepolisian. (2015) *Bandung*. *Citra Umbara*

Waluyo M. (2009). *Psikologi Teknik Industri*. Yogyakarta. Graha Ilmu.

LAMPIRAN

LAMPIRAN A

A_1 SKALA *HARDINESS*

Nama : **Usia :**

PETUNJUK PENGISIAN

Di halaman berikut ada beberapa pernyataan yang akan anda jawab. Sebelum anda menjawab, ada beberapa hal yang perlu anda perhatikan yaitu:

1. Isilah identitas anda pada tempat yang telah disediakan.
2. Baca masing-masing pernyataan dengan teliti dan pilih jawaban yang benar-benar sesuai dengan pendapat pribadi anda.Anda dapat memilih ssalah satu dari 4 (empat) pilihan jawaban yang tersedia dengan memberikan tanda silang (X) pada pilihan anda yaitu:
   SS : Sangat Sesuai
   S : Sesuai
   TS : Tidak Sesuai
   STS : Sangat Tidak Sesuai
3. Bila anda ingin mengganti jawaban, berilah tanda sama dengan (=) pada jawaban yang salah kemudian berilah tanda silang (X) pada kolom jawaban yang benar.
4. Apapun jawaban anda tidak dinilai sebagai jawaban benar atau salah, maka usahakan agar semua nomor terjawab dan jangan sampai ada yang terlewat.

Contoh :

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Saya menunda mengerjakan tugas kantor		X		

------ SELAMAT MENGERJAKAN & TERIMA KASIH -----

1.	Saya selalu tepat waktu saat apel di kantor	SS	S	TS	STS
2.	Saat ada kegiatan kantor saya selalu hadir	SS	S	TS	STS
3.	Saya tidak pernah mangkir saat apel malam	SS	S	TS	STS
4.	Saya turut serta saat pekerjaan di lapangan	SS	S	TS	STS
5.	Saat ada pekerjaan di luar jam kerja saya selalu siap	SS	S	TS	STS
6.	Ponsel saya selalu aktif 24 jam	SS	S	TS	STS
7.	Saya menghindar saat ada kegiatan di luar jam kerja	SS	S	TS	STS
8.	Saya jarang ikut apel malam	SS	S	TS	STS
9.	Saya mengulur waktu saat ada pekerjaan di lapangan	SS	S	TS	STS
10.	Saya tidak selalu mengaktifkan ponsel	SS	S	TS	STS
11.	Saya selalu mengulur waktu jika ada kerjaan mendadak	SS	S	TS	STS
12.	Dalam mengerjakan tugas saya selalu santai	SS	S	TS	STS
13.	Saya selalu memikirkan tindakan yang akan saya buat	SS	S	TS	STS
14.	Ketika menghadapi masalah pekerjaan saya akan mencari solusi terbaik	SS	S	TS	STS
15.	Saya dapat mengalihkan perasaan marah saat bekerja	SS	S	TS	STS
16.	Saya berusaha tenang saat atasan saya menegur saya	SS	S	TS	STS
17.	Saya sealu bersikap ramah dengan semua rekan kerja saya	SS	S	TS	STS
18.	Jika saya kesal saya keluar ruangan dan menghirup udara segar	SS	S	TS	STS
19.	Saya sering menyesali tindakan yang saya ambil	SS	S	TS	STS

20.	Saya merasa pesimis saat menghadapi masalah di kantor	SS	S	TS	STS
21	Saya tidak dapat menyembunyikan ekspresi marah ketika sedang emosi	SS	S	TS	STS
22.	Saya merasa keceewa saat atasan saya menegur saya	SS	S	TS	STS
23.	Ketika marah saya merokok	SS	S	TS	STS
24.	Jika ada masalah saya sering menyendiri dan menjauh dari rekan kerja	SS	S	TS	STS
25.	Saya menyukai hal-hal baru dan tidak terduga	SS	S	TS	STS
26.	Saya menganggap masalah adalah pelajaran agar menjadi lebih baik	SS	S	TS	STS
27.	Saat menghadapi masalah pekerjaan saya menjalani dengan ikhlas	SS	S	TS	STS
28.	Saya suka mengerjakan lebih dari satu pekerjaan dalam waktu yang sama	SS	S	TS	STS
29.	Saya menjadikan pekerjaan sebagai tantangan bukan tuntutan	SS	S	TS	STS
30.	Saya selalu mengambil hikmah dari setiap masalah	SS	S	TS	STS
31.	Saya menganggap masalah pekerjaan menjadi beban hidup	SS	S	TS	STS
32.	Saya sulit mencari jalan keluar terhadap masalah yang saya hadapi	SS	S	TS	STS
33.	Saya merasa sulit mengerjakan dua pekerjaan dalam satu waktu	SS	S	TS	STS
34.	Saya merasa keberatan dengan tuntutan pekerjaan	SS	S	TS	STS
35.	Jika saya dimutasi saya sulit menyesuaikan diri dekan rekan baru	SS	S	TS	STS
36.	Saya tidak suka pekerjaan yang tidak saya kuasai	SS	S	TS	STS

LAMPIRAN A
A_2 SKALA STRES KERJA

Nama : **Usia :**

PETUNJUK PENGISIAN

Di halaman berikut ada beberapa pernyataan yang akan anda jawab. Sebelum anda menjawab, ada beberapa hal yang perlu anda perhatikan yaitu:

1. Isilah identitas anda pada tempat yang telah disediakan.
2. Baca masing-masing pernyataan dengan teliti dan pilih jawaban yang benar-benar sesuai dengan pendapat pribadi anda.Anda dapat memilih ssalah satu dari 4 (empat) pilihan jawaban yang tersedia dengan memberikan tanda silang (X) pada pilihan anda yaitu:
   SS : Sangat Sesuai
   S : Sesuai
   TS : Tidak Sesuai
   STS : Sangat Tidak Sesuai
3. Bila anda ingin mengganti jawaban, berilah tanda sama dengan (=) pada jawaban yang salah kemudian berilah tanda silang (X) pada kolom jawaban yang benar.
4. Apapun jawaban anda tidak dinilai sebagai jawaban benar atau salah, maka usahakan agar semua nomor terjawab dan jangan sampai ada yang terlewat.

Contoh :

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Saya menunda mengerjakan tugas kantor		X		

------ SELAMAT MENGERJAKAN & TERIMA KASIH -----

1.	Saya merasa sakit kepala saat menjalani pekerjaan seharian	SS	S	TS	STS
2.	Saya merasa berdebar-debar dan detak jantung saya menjadi lebih cepat saat atasan menegur saya	SS	S	TS	STS
3.	Saya merasa tegang di depan komputer lebih dari 2 jam	SS	S	TS	STS
4.	Saya sering masuk angin setelah dinas malam	SS	S	TS	STS
5.	Akhir-akhir ini saya mengalami kenaikan tekanan darah	SS	S	TS	STS
6.	Saya mengalami gangguan pencernaan saat bekerja dengan penuh target	SS	S	TS	STS
7.	Saya tidak merasakan baik-baik saja saat atasan saya menegur saya	SS	S	TS	STS
8.	Saya tidak merasa tegang di leher ketika berada di depan komputer berjam-jam	SS	S	TS	STS
9.	Saya tidak mengalami gangguan pencernaan saat berdinas seharian	SS	S	TS	STS
10.	Saya tidak pernah masuk angin selama dinas malam	SS	S	TS	STS
11.	Sampai saat ini teknan darah saya normal	SS	S	TS	STS
12.	Saya belum pernah mempunyai riwayat sakit parah	SS	S	TS	STS
13.	Saya merasa bosan dengan kegiatan sehari-hari di kantor	SS	S	TS	STS
14.	Saya merasa pekerjaan yang dibebankan kepada saya terlalu banyak	SS	S	TS	STS
15.	Saya merasa target pencapain pekerjaan yang telah ditetapkan tidak sesuai dengan kemampuan saya	SS	S	TS	STS
16.	Saya merasa tidak nyaman ketika rekan kerja tidak sependapat dengan saya	SS	S	TS	STS
17.	Saya merasa jengkel saat ada pekerjaan yang tidak	SS	S	TS	STS

	diduga diluar jam kantor				
18.	Saya kecewa jika pekerjaan saya tidak sesuai target	SS	S	TS	STS
19.	Saya menyukai pekerjaan yang monoton	SS	S	TS	STS
20.	Saya mampu mengerjakan tugas walaupun bukan bidang yang saya kuasai	SS	S	TS	STS
21.	Saya merasa acuh saat rekan kerja berpendapat lain tentang pekerjaan	SS	S	TS	STS
22.	Saya senang melihat pekerjaan yang saya lakukan tepat waktu	SS	S	TS	STS
23.	Saya merasa tenang saat tidak terlambat apel	SS	S	TS	STS
24.	Saya merasa empati saat ada maslaah di kantor	SS	S	TS	STS
25.	Saya sulit tidur pada malam hari sering terbangun saat tidur	SS	S	TS	STS
26.	Saya bisa menghabiskan lebih dari 10 batang rokok dalam sehari	SS	S	TS	STS
27.	Saya sering terlambat sarapan, makan siang dan makan malam	SS	S	TS	STS
28.	Saya malas jika harus apel pagi setiap hari	SS	S	TS	STS
29.	Saya malas masuk kerja saat weekend jika tidak piket	SS	S	TS	STS
30.	Saya menjalankan perintah hanya sesuai surat perintah yang di berikan	SS	S	TS	STS
31.	Saya tidur dengan nyenyak dan tidak gelisah	SS	S	TS	STS
32.	Saya merokok tidak lebih dari 5 batang rokok sehari	SS	S	TS	STS
33.	Saya sarapan, makan siang dan makan malam dengan teratur	SS	S	TS	STS

34.	Saya menghadiri apel pagi setiap hari	SS	S	TS	STS
35.	Menurut saya pola hidup saya sudah normal	SS	S	TS	STS
36.	Saya selalu akngkat telepon saat ada panggilan dari kantor	SS	S	TS	STS

LAMPIRAN B

B_1 DATA *HARDINESS*

	Aitem																																		
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
1	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2
2	2	3	2	3	3	2	2	1	3	2	3	2	3	2	4	3	2	2	3	3	4	2	3	2	4	3	2	2	3	4	4	2	4	2	3	4
3	4	3	4	3	2	3	4	3	2	3	3	3	3	3	2	3	1	3	3	3	2	3	2	4	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2
4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	1	3	3	4	3	1	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3
5	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3
6	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	1	4	2	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3
7	4	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	1	1	2	2	3	4	2	1	4	2	3	3	1	2	3	4	1	4	3	2	1	4	1	3	2
8	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	4	3	2	3	3	2	3	3	2	3	4	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3
9	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	2	4	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	4	2	4	2	4	3	4	1	4	2	3
10	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
11	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	2
12	2	3	2	3	3	4	4	3	3	4	1	2	3	3	2	3	2	3	4	4	4	4	2	3	2	3	3	2	4	3	4	3	2	3	1	4
13	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	1	3	3	4	3	1	3	3	3	1	3	3	2	4	3	3	1	3	3	1	2	2	2	2	1
14	4	3	4	3	3	3	3	2	3	3	1	2	2	3	3	3	1	3	3	2	3	3	2	2	3	3	4	2	2	3	3	3	2	3	1	3
15	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	2	3	3	4	3	2	3	2	2	3
16	4	3	4	3	3	3	3	2	3	3	2	1	3	4	3	3	1	4	1	2	1	3	1	2	3	3	3	1	2	3	1	4	1	4	2	1
17	3	3	3	3	3	4	3	1	3	4	3	2	2	3	2	3	1	3	3	3	3	4	3	3	2	4	3	2	3	2	3	2	1	2	3	3
18	4	2	4	2	3	3	3	1	3	3	2	3	3	2	3	2	1	2	1	3	3	3	3	2	3	3	1	3	3	4	3	2	2	2	2	3
19	4	3	4	3	4	4	2	4	4	4	2	2	3	2	4	3	3	2	4	3	4	4	1	4	4	4	4	2	3	4	4	4	3	4	2	4
20	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	2	3	3	4	3	1	3	2	4	3	3	3	3	4	3	3	2	4	3	3	2	3	2	2	3
21	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	4	3	4	3	3	2	4	3	4	2	3	2	2	3	4	3	4	4	3	2	3	2	3	2	2
22	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3
23	3	4	3	4	2	4	3	2	2	4	2	3	2	2	4	4	3	2	3	4	2	4	3	3	4	3	3	3	4	3	2	2	2	2	2	2
24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4
25	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3
26	3	4	3	4	2	3	3	3	2	3	4	4	3	4	2	4	1	4	1	4	4	3	3	3	2	3	2	4	4	4	4	4	2	4	4	4
27	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	1	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2	2	3	2	3	2	2

28	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	2	2	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4		4
29	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	4	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	4	3	3	3	3	2	3	3		3
30	3	1	3	1	2	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	1	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2		2
31	4	2	4	2	3	4	4	2	3	4	3	2	3	2	2	2	4	2	3	2	3	4	2	1	2	3	4	2	2	3	3	3	2	3	3		3
32	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2		3

LAMPIRAN B

B_2 DATA STRES KERJA

Subjek	Aitem																																		
	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
1	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3
2	4	4	4	1	2	4	4	3	3	2	4	3	2	1	1	4	3	3	2	2	4	4	2	2	2	1	2	4	2	3	3	2	4	3	3	1
3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3
4	2	3	1	1	2	3	2	1	3	2	1	1	2	1	3	4	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	4	2	2	3
5	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2
6	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	3	2	2	2
7	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	1	3	4	3	3	2	2	3	4	1	2	3	2	2	2	2	3	3	2	3
8	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	4	3	3	3	3	3	3	4	4	2	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4
9	3	3	3	4	3	2	4	3	2	3	3	1	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	1	3	2	2	3	2	4	3	2	4	3	3	4
10	2	3	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
11	3	3	3	2	3	3	2	1	2	3	2	3	1	1	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	1	3	3	3	2	2	2	1	3	2	1
12	4	1	3	4	3	3	2	1	2	4	3	4	2	1	4	3	2	1	2	2	3	3	2	1	2	2	3	2	1	2	3	1	2	1	2	3
13	2	3	2	3	3	3	4	3	2	3	4	1	1	1	3	3	1	3	2	3	3	2	3	3	3	4	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3
14	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	1	1	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	3	1	2	3	3	2	2	2	3	2	3	2
15	3	2	4	2	3	4	3	3	4	3	3	4	3	2	3	3	4	2	3	2	1	2	2	1	3	2	1	3	2	1	2	1	2	3	1	2
16	2	2	3	4	4	4	4	3	3	1	1	2	3	3	3	1	1	2	1	1	2	1	2	1	3	2	2	1	3	2	2	2	2	2	3	2
17	3	3	4	3	3	3	4	4	2	4	3	4	4	3	3	2	3	1	1	2	1	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2	1	2	1
18	4	4	4	3	3	3	3	3	2	2	4	4	3	2	2	2	2	4	2	2	1	1	3	3	4	4	1	2	3	2	3	4	4	2	2	3
19	2	4	3	3	2	2	1	3	2	1	3	3	1	1	1	4	1	2	2	3	3	3	3	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
20	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3
21	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2
22	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	3
23	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2
24	2	3	3	2	3	3	2	1	1	1	3	2	1	1	1	1	1	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3
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
26	1	2	2	3	1	1	2	2	1	2	1	1	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2	1	1	2	1	2	1	1	2	2	2	4	2	3	1
27	4	3	4	3	3	3	4	4	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	1	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3

28	2	2	2	3	2	2	1	2	2	1	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	1
29	2	3	3	1	1	2	2	2	1	1	1	2	1	2	3	2	4	3	3	2	3	3	2	3	2	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
30	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2
31	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	2	3	3	3	3	4	4	4	1	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2
32	4	3	4	3	3	4	4	3	3	2	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	2	1	1	2	2	3	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3

LAMPIRAN C

UJI VALIDITAS, UJI RELIABILITAS

C_1 *HARDINESS*

UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS VARIABEL HARDINESS

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	32	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	32	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.867	36

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Hardiness_01	98.56	115.480	.144	.868
Hardiness_02	98.84	112.072	.464	.863
Hardiness_03	98.56	115.480	.144	.868
Hardiness_04	98.84	112.072	.464	.863
Hardiness_05	99.06	113.609	.337	.865
Hardiness_06	98.56	113.093	.408	.864
Hardiness_07	98.66	116.943	.046	.870
Hardiness_08	99.19	110.996	.366	.864
Hardiness_09	99.06	113.609	.337	.865

Hardiness_10	98.56	113.093	.408	.864
Hardiness_11	99.25	110.581	.446	.862
Hardiness_12	99.09	104.604	.615	.857
Hardiness_13	99.03	113.644	.341	.865
Hardiness_14	98.69	111.964	.339	.865
Hardiness_15	98.78	113.660	.221	.868
Hardiness_16	98.84	112.072	.464	.863
Hardiness_17	99.56	112.319	.227	.869
Hardiness_18	98.69	111.964	.339	.865
Hardiness_19	99.06	113.802	.177	.869
Hardiness_20	98.72	110.918	.422	.863
Hardiness_21	98.91	106.539	.626	.858
Hardiness_22	98.56	113.093	.408	.864
Hardiness_23	99.22	113.467	.251	.867
Hardiness_24	99.28	112.080	.301	.866
Hardiness_25	98.78	113.660	.221	.868
Hardiness_26	98.53	112.193	.421	.863
Hardiness_27	98.81	114.286	.208	.867
Hardiness_28	99.09	104.604	.615	.857
Hardiness_29	98.72	110.918	.422	.863
Hardiness_30	98.59	112.507	.383	.864
Hardiness_31	98.91	106.539	.626	.858
Hardiness_32	98.91	112.991	.273	.866
Hardiness_33	99.16	109.426	.415	.863
Hardiness_34	98.91	112.991	.273	.866
Hardiness_35	99.25	110.581	.446	.862
Hardiness_36	98.91	106.539	.626	.858

LAMPIRAN C

UJI VALIDITAS, UJI RELIABILITAS

C_2 *STRES KERJA*

UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS VARIABEL STRESS KERJA

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	32	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	32	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.879	36

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Stress_01	82.41	134.184	.714	.868
Stress_02	82.28	142.080	.367	.876
Stress_03	82.25	138.452	.517	.873
Stress_04	82.41	144.830	.193	.880
Stress_05	82.53	140.451	.497	.874
Stress_06	82.22	137.725	.595	.872
Stress_07	82.44	137.609	.512	.873
Stress_08	82.66	141.330	.376	.876
Stress_09	82.72	142.467	.369	.876
Stress_10	82.81	142.028	.325	.877
Stress_11	82.44	136.835	.527	.873

Stress_12	82.63	143.855	.230	.879
Stress_13	82.84	141.168	.356	.876
Stress_14	82.97	141.128	.390	.876
Stress_15	82.56	140.770	.448	.875
Stress_16	82.56	140.641	.385	.876
Stress_17	82.72	141.564	.352	.876
Stress_18	82.50	140.903	.469	.874
Stress_19	82.63	142.048	.380	.876
Stress_20	82.72	145.370	.300	.877
Stress_21	82.69	143.835	.285	.878
Stress_22	82.84	145.426	.184	.880
Stress_23	82.69	144.222	.309	.877
Stress_24	82.88	142.113	.404	.875
Stress_25	82.59	138.959	.593	.872
Stress_26	82.84	142.136	.280	.878
Stress_27	82.72	146.144	.156	.880
Stress_28	82.63	139.081	.552	.873
Stress_29	82.78	143.660	.370	.876
Stress_30	82.84	145.943	.203	.879
Stress_31	82.75	142.710	.390	.876
Stress_32	82.84	142.523	.398	.876
Stress_33	82.44	144.319	.218	.879
Stress_34	82.75	140.968	.501	.874
Stress_35	82.78	144.951	.280	.878
Stress_36	82.66	139.588	.444	.875

LAMPIRAN D

UJI ASUMSI

D_1 NORMALITAS

UJI NORMALITAS

NPar Tests

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum	Percentiles		
						25th	50th (Median)	75th
Stress_Kerja	32	64.19	10.502	42	85	56.50	62.50	72.75
Hardiness	32	70.63	8.961	49	87	64.25	71.00	76.00

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Stress_Kerja	Hardiness
N		32	32
Normal Parameters[a,b]	Mean	64.19	70.63
	Std. Deviation	10.502	8.961
Most Extreme Differences	Absolute	.108	.071
	Positive	.108	.056
	Negative	-.062	-.071
Kolmogorov-Smirnov Z		.608	.402
Asymp. Sig. (2-tailed)		.853	.997

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

LAMPIRAN D

UJI ASUMSI

D_2 LINIERITAS

UJI LINIERITAS

Means

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Stress_Kerja * Hardiness	32	100.0%	0	0.0%	32	100.0%

Report

Stress_Kerja

Hardiness	Mean	N	Std. Deviation
49	72.00	1	.
55	62.00	1	.
59	65.50	2	7.778
62	61.00	1	.
63	65.00	2	2.828
64	79.00	1	.
65	81.50	2	4.950
67	79.50	2	6.364
68	80.00	1	.
70	68.50	2	6.364
71	58.33	3	8.505
73	63.50	2	3.536
74	64.00	2	12.728
76	58.67	3	4.509
80	59.00	1	.
81	50.00	1	.
82	57.00	2	4.243
83	56.00	1	.
84	53.00	1	.
87	42.00	1	.
Total	64.19	32	10.502

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Stress_Kerja * Hardiness	Between Groups	(Combined)	2867.042	19	150.897	3.281	.020
		Linearity	1126.647	1	1126.647	24.500	.000
		Deviation from Linearity	1740.395	18	96.689	2.103	.096
	Within Groups		551.833	12	45.986		
	Total		3418.875	31			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Stress_Kerja * Hardiness	-.574	.330	.916	.839

LAMPIRAN E

UJI KORELASI

UJI KORELASI

Correlations

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Stress_Kerja	64.19	10.502	32
Hardiness	70.63	8.961	32

Correlations

		Stress_Kerja	Hardiness
Stress_Kerja	Pearson Correlation	1	-.574**
	Sig. (2-tailed)		.001
	N	32	32
Hardiness	Pearson Correlation	-.574**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	
	N	32	32

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

LAMPIRAN F

1. SURAT IJIN PENELITIAN
2. SURAT SELESAI PENELITIAN

UNIVERSITAS MEDAN AREA
FAKULTAS PSIKOLOGI

Kampus I:Jl.Kolam No. 1 Medan Estate, Telp. (061)7366878,7360168,7364848,7366781.Fax.(061)73669
Kampus II:Jl.Sei Serayu No.70 A / Jl.Setia Budi No.70 B Telp.(061) 8201994,Fax.(061)8226331
Email : univ_reanarea@uma.ac.id Website: uma.ac.id

Nomor : 6469 /FPSI/01.10/IV/2017 Medan, 28 April 2017
Lampiran : -
H a l : **Pengambilan Data**

Yth. Kepala Polsek Padang Tualang, Langkat

Di

Tempat

Dengan hormat,

Bersama ini kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan izin dan kesempatan kepada mahasiswa kami:

Nama	**: Fenny Intan Sari**
NPM	**: 12.860.0068**
Program Studi	**: Ilmu Psikologi**
Fakultas	**: Psikologi**

Untuk melaksanakan pengambilan data di **Polsek Padang Tualang, Langkat** guna penyusunan skripsi yang berjudul ***"Hubungan Antara Kepribadian Tangguh (Hardiness) Dengan Stres Kerja Pada Anggota Polisi Bagian Reskrim Dan Intelkam Di Polsek Padang Tualang Langkat".***

Perlu kami informasikan bahwa penelitian dimaksud adalah semata-mata untuk tulisan ilmiah dan penyusunan skripsi, yang merupakan salah satu syarat bagi mahasiswa tersebut untuk mengikuti ujian Sarjana Psikologi di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

Sehubungan dengan hal tersebut kami mohon kiranya Bapak/Ibu dapat memberikan kemudahan dalam pengambilan data yang diperlukan dan **Surat Keterangan** yang menyatakan bahwa mahasiswa tersebut telah selesai melaksanakan pengambilan data di **Instansi** yang Bapak/Ibu pimpin.

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasama yang baik diucapkan terima kasih.

Wakil Dekan Bidang Akademik,

Zuhdi Budiman S.Psi. M.Psi

POLISIAN DAERAH SUMATERA UTARA
RESOR LANGKAT
SEKTOR PADANG TUALANG
Jln Btg Serangan - Tg Pura No. 1 Siddadi 208852

Siddadi, 06 Juni 2017

Nomor : B/ 7895 / V / 2017
Klasifikasi : BIASA
Lampiran : --
Perihal : Penelitian Mahasiswi An. FENY INTAN SARI di Polsek Pd Tualang.

Kepada

Yth. PIMPINAN UNIVERSITAS MEDAN AREA FAKULTAS PSIKOLOGI

di

Tempat

Rujukan :

a. Surat Universitas Medan Area Fakultas Psikologi Nomor : 649 /FPSI/01.10/IV/2017, tanggal 28 April 2017, tentang pengambilan Data di Polsek Pd Tualang guna penyusunan skripsi yang dilakukan oleh mahasiswi an. Feny Intan Sari .

Sehubungan rujukan tersebut diatas, dengan ini diberitahukan kepada Sdr bahwa benar Mahasiswi an. Feny Intan Sari , NPM 12.860.0068, program studi Ilmu Psikologi, Fakultas Psikologi Universitas Medan Area telah melaksanakan pengambilan data di Polsek Padang Tualang guna penyusunan skripsi berjudul hubungan antara kepribadian tangguh dengan stres kerja pada anggota Polisi bagian Reskrim dan Intelkam di Polsek Padang Tualang Kab Langkat.

Demikian kami sampaikan dan atas kerja sama yang baik kami ucapkan terimakasih.

KEPALA KEPOLISIAN SEKTOR PD. TUALANG

ABD RAHMAN, S.H.,M.H.
A.K.P NRP 76030557

Tembusan :
Sdr. Feny Intan Sari.