

## Pelatihan Efikasi Diri untuk Menurunkan Stres Kerja Pada Anggota Polri Ditsabhara Polda DIY

Andy Arciana Dodik Setyawan Sukma<sup>1</sup>, Kamsih Astuti<sup>3</sup>, dan Siti Noor Fatmah<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Fakultas Psikologi Universitas Mercu Buana Yogyakarta  
e-mail: andyarciana@gmail.com, 08995044470

### ABSTRACT

Objective of this study is to understand the influence of self-efficacy training on decreasing work stress among 22 policemen in Yogyakarta. They worked as the community protectors. They were divided randomly into 2 groups i.e. the experiment group (11 policemen) and the control group (11 policemen). The experimental design was the pretest-posttest control group. For this research, we created two instruments to measure the independent and dependent variables respectively i.e. the self-efficacy scale and the work stress scale, and the intervention was the self-efficacy improvement training. The research data were analyzed based on the Wilcoxon Rank Test (to understand the difference of work stress level between the pre-test and posttest groups) and the U-Mann Whitney statistical techniques (to understand the difference of work stress scores between the post-test experiment and control groups). The first hypothesis was confirmed that the Wilcoxon Rank Test Z score = -2.936 ( $p = .003$ ) was significant. In other words, the work stress level at the post-test ( $\bar{X} = 113,91$ ) was much higher because of self-efficacy training than the pre-test ( $\bar{X} = 49,09$ ). The second hypothesis was also confirmed that the U-Mann Whitney Z score = -3.977,  $p = .000$  ( $p < .001$ ) was very significant. In other words, the work stress level at the post-test experiment group ( $\bar{X} = 49.09$ ) was much lower than the control group ( $\bar{X} = 112.55$ ).

**Key words: Work Stress, Self-Efficacy Training, Policeman**

### PENDAHULUAN

Profesi yang berhubungan dengan pelayanan masyarakat cenderung mempunyai stres kerja yang tinggi karena karakteristik dari pekerjaannya. Polisi merupakan salah satu profesi yang mempunyai stres kerja tinggi (Schuller & Jakson, 1999). Stres tinggi terjadi karena jam kerja yang panjang, rumitnya struktur kepemimpinan yang harus dijalani, serta adanya kekhawatiran akan keselamatan dalam menjalankan profesinya (Zakir & Murat, 2011). Polisi rentan mengalami stress kerja karena harus siap siaga melayani dan mengayomi masyarakat. Seluruh hidupnya didedikasikan untuk menjaga keamanan negara.

Stress merupakan bagian dari kehidupan manusia. Anoraga (2004) menyebutkan stress adalah suatu tekanan psikis atau emosi pada diri seseorang. Salah satu fenomena stress yang sering terjadi adalah stress kerja. Stress kerja pada intinya mengacu pada suatu kondisi dari pekerjaan yang dirasa mengancam individu. Stress kerja muncul sebagai bentuk ketidakharmonisan antara individu dengan lingkungan kerjanya (Nuzulia, 2005). Stress kerja juga merupakan interaksi antara kondisi kerja dengan sifat-sifat pekerja yang mengubah fungsi fisik maupun psikis yang normal (Kreitner & Kinicki (2001).

Pengertian tersebut menunjukkan bahwa stress kerja adalah suatu tuntutan pekerjaan yang tidak dapat diimbangi oleh kemampuan pekerja. Hal tersebut sangat rentan dialami oleh anggota Polri bagian operasional. Di lapangan, mereka sangat sering menghadapi hambatan yang berasal dari internal organisasi maupun eksternal (masyarakat). Beberapa sumber stresor dalam lingkungan kerja seperti lingkungan fisik kerja yang tidak baik, hubungan

interpersonal di tempat kerja yang buruk, kurangnya kontrol atas aspek pekerjaan, dan tidak merasakan keyakinan dalam berkerja menjadi salah satu penyebab stress kerja (Sarafino & Smith, 2011).

Data tahun 2017 dari Bagian Psikologi Biro SDM Polda DIY, sedikitnya 37 anggota mengalami stres kerja tinggi dan 50% diantaranya adalah anggota Ditsabhara Polda DIY. Pada Februari 2017, seorang anggota Sabhara (Polisi pada bagian pelayanan) membakar rumahnya sendiri karena ia mengalami stress kerja yang berat. Gejalanya adalah sering mangkir kerja, sakit kepala, sakit pinggang serta frustrasi. Ia juga merasa tidak yakin bisa melaksanakan tugas di Ditsabhara dengan baik. Kondisi psikhis tersebut sering dialami anggota Ditsabhara saat menghadapi stresor yang tinggi. Hal ini karena mereka sering dihadapkan pada situasi tidak menentu dalam pelaksanaan tugas.

Permasalahan stress kerja di kalangan anggota Ditsabhara Polda DIY ini sangat serius. Apabila dibiarkan, maka hal itu akan berdampak luas baik bagi organisasi maupun individu anggota Polri itu sendiri. Stress berdampak buruk bagi kesehatan fisik dan psikhis (Nevid, Spencer & Greene, 2005). Dampak fisik antara lain sakit kepala yang berlebihan dan penyakit kardio vaskular. Dampak psikhis antara lain stres yang berkepanjangan dan hal ini akan menjadi gangguan yang meningkat ke fase berikutnya, seperti gangguan penyesuaian diri. Dampak buruk bagi organisasi yaitu menurunnya kualitas pelayanan yang diberikan anggota Sabhara yang mengalami stress, sehingga kepercayaan masyarakat pada Polri secara keseluruhan akan menurun.

Keadaan yang menekan di tempat kerja adalah konsekuensi yang berhubungan dengan kejadian-kejadian di sekitar lingkungan kerja, serta berada di atas ambang individu dalam menahan beban. Keadaan yang menekan itu antara lain berupa tuntutan tugas yang terlalu tinggi dan beban kerja yang berlebihan (Thomas, 2000). Keadaan ini mengakibatkan ketidakseimbangan antara tuntutan kerja dan kemampuan kerja individu baik secara fisik maupun psikologis (Rohman, Prihartanti & Rosyid, 1997). Situasi ini juga berdampak buruk bagi organisasi secara keseluruhan.

Aspek kepribadian berhubungan dengan kemampuan menanggung beban kerja. Jadi, stressor yang sama dapat dipersepsikan secara berbeda oleh individu lainnya. Hal-hal yang terkandung dalam aspek kepribadian tersebut adalah cara pandang individu, penilaian, dan kemampuannya dalam menghadapi situasi yang mengandung stressor tersebut. Individu yang mampu menilai situasi dengan stressor tinggi justru bermanfaat bagi pengembangan dirinya, cenderung lebih tahan menghadapi stress kerja.

Salah satu aspek kepribadian yang sangat dominan dalam pembahasan tentang kekuatan seseorang dalam menghadapi stress kerja adalah efikasi diri (Wangmuba, 2009). Menurut Albert Bandura (dalam Wangmuba, 2009), efikasi diri adalah rasa yakin atas kemampuan diri untuk menyelesaikan tugas dengan baik. Para anggota Polri yang mengalami stres kerja adalah mereka yang tidak muncul di dalam dirinya suatu keyakinan yang kuat atas kemampuan diri sendiri. Hal ini sesuai penjelasan Jex & Bliese (2001) bahwa efikasi diri merupakan salah satu strategi terpenting dalam mananggulangi stress kerja.

Efikasi diri merupakan keyakinan seseorang mengenai kemampuannya dalam mengorganisasi dan menyelesaikan suatu tugas yang diperlukan untuk mencapai hasil tertentu (Bandura, 1997). Efikasi diri yang tinggi membantu individu mengatasi berbagai tekanan dan hambatan serta dapat meminimalisir stress kerja (Solicha, 2011). Efikasi diri berbeda dengan aspirasi atau cita-cita, karena cita-cita menggambarkan sesuatu yang ideal dan seharusnya dapat dicapai, sedangkan efikasi diri mendeskripsikan penilaian kemampuan diri (Alwisol, 2004). Semua proses perubahan psikologis dipengaruhi oleh efikasi diri dan efikasi diri berpengaruh besar terhadap perilaku (Bandura, 1997). Efikasi diri bukan merupakan faktor bawaan yang mutlak. Efikasi diri dapat diperoleh, diubah,

ditingkatkan atau diturunkan melalui salah satu atau kombinasi empat sumber efikasi diri, yaitu pengalaman akan kesuksesan, pengalaman individu lain, persuasi verbal dan keadaan fisiologis (Bandura, 1997). Stress kerja berhubungan dengan efikasi diri. Stress dapat diatasi dengan efikasi diri, karena efikasi diri merupakan salah satu bentuk penilaian kemampuan individu dalam proses kognitifnya (Jex & Bliese, 2001; Sarafino, 2011).

Dalam penelitian ini, stress kerja adalah kondisi dinamis yang mana seseorang dihadapkan pada kesempatan, hambatan atau tuntutan yang berhubungan dengan apa yang diinginkannya. Kondisi dinamis itu tidak menjanjikan suatu keberhasilan (Robbins, 2001). Stress kerja adalah suatu kondisi yang muncul akibat interaksi antara individu dengan pekerjaannya. Hasil interaksi adalah adanya ketidaksesuaian antara harapan individu dan kenyataan yang ada, dan hal itu memicu timbulnya perubahan-perubahan yang tidak jelas. Perubahan-perubahan itu mungkin saja mengancam keberadaan individu dalam organisasi tempatnya bekerja (Sarafino & Smith, 2011).

Beberapa penelitian yang bersifat intervensi dan bertujuan untuk menurunkan stress kerja telah banyak dilakukan (Sari, Wahyuningsih & Astuti, 2016). Hasil penelitian mereka adalah bahwa pelatihan regulasi emosi dapat menurunkan stress kerja anggota Polri pada divisi Reskrim. Hasil penelitian Solicha (2014), ada perbedaan stress yang signifikan antara kelompok eksperimen yang diberikan pelatihan efikasi diri dan kelompok kontrol yang tidak diberikan pelatihan efikasi diri. Kelompok eksperimen memiliki efikasi diri yang lebih tinggi daripada kelompok eksperimen. Pada penelitian ini, akan dilakukan serangkaian pelatihan efikasi diri terkait dengan pelaksanaan tugas polisi sebagai anggota Ditsabhara Polda DIY untuk menurunkan stress kerjanya.

Penelitian ini menggunakan intervensi pelatihan, karena dua alasan.

1. Pada tahap observasi, terlihat anggota polisi Sabhara gagal memperkirakan kemampuan dirinya dalam pelaksanaan tugasnya. Mereka gagal melakukan suatu tindakan yang diperlukan untuk mencapai suatu hasil tertentu sehingga sehingga mereka mengalami stress atau tekanan kerja. Seseorang yang yakin dapat mengatasi tugas-tugas yang telah diberikan tidak akan mengalami stress yang berlebih dan berani menghadapi tekanan dan ancaman yang ada. Sebaliknya mereka yang tidak yakin dapat melaksanakan tugas-tugas yang ada akan mengalami tingkat stres yang tinggi yang akhirnya mengarah kepada stress yang merugikan (Solicha, 2014).
2. Pelatihan dirasa efektif sebagai pembelajaran langsung, sehingga semua peserta dapat terlibat secara aktif dalam setiap sesi pelatihan. Pembelajaran melalui pengalaman merupakan metode paling efektif untuk meningkatkan pemahaman dalam proses pelatihan. Menurut Nitisemito (1992), tujuan pelatihan adalah memperbaiki dan membantu mengembangkan sikap, perilaku, keterampilan dan pengetahuan peserta. Subjek dapat melakukan aktivitas, memperhatikan, menganalisis aktivitas, mencari pemahaman analisis lalu menerapkan pengetahuan dan pemahaman ke dalam perilaku.

Pelatihan efikasi diri adalah sebuah kegiatan tersistematis dan terorganisir dengan proses pembelajaran langsung serta mendorong peserta untuk aktif belajar. Tujuan pelatihan adalah untuk meningkatkan kemampuan individu dalam memperkirakan kemampuan dalam melaksanakan tugas ataupun tindakan untuk mencapai hasil tertentu. Kecenderungan tinggi rendahnya efikasi diri sangat tergantung pada penilaian kemampuan pribadi masing-masing individu (Bandura, 1997). Pelatihan efikasi diri yang diberikan diharapkan dapat membantu menurunkan stress kerja yang dialami anggota polisi Sabhara melalui pembelajaran dalam setiap sesi yang disajikan. Pelatihan ini mengacu pada sumber-sumber efikasi diri yakni pencapaian prestasi, pengalaman orang lain, persuasi verbal dan kondisi fisiologis (Bandura, 1997). Adapun pertanyaan penelitian ini adalah "Apakah pelatihan efikasi diri berpengaruh terhadap penurunan stress kerja pada anggota Ditsabhara di Polda DIY?"

Berdasarkan kerangka pikir di atas, maka hipotesis penelitian adalah:

1. Ada perbedaan stres kerja pada anggota polisi sabhara antara kelompok eksperimen yang diberi perlakuan berupa pelatihan efikasi diri dengan kelompok kontrol yang tidak diberi perlakuan. Kelompok eksperimen memperlihatkan skor stres kerja lebih rendah dibandingkan kelompok kontrol.
2. Ada penurunan stres kerja pada kelompok eksperimen antara sebelum dan sesudah diberikan pelatihan efikasi diri. Setelah diberikan pelatihan efikasi diri skor stres kerja lebih rendah dibandingkan sebelum diberi pelatihan efikasi diri.

## METODE

Variabel terikat penelitian ini adalah stress kerja. Alat untuk mengukur stress kerja adalah Skala Stress Kerja. Aspek-aspek skala adalah gejala psikologis, gejala fisiologis dan gejala perilaku (Sarafino & Smith, 2011). Skala ini terdiri dari 32 butir pernyataan yang terbagi menjadi 18 butir *favorable* dan 14 butir *unfavorable*. Penilaian butir *favorable* bergerak dari jawaban sangat tidak sesuai (nilai 1) hingga jawaban sangat sesuai (nilai 4). Penilaian butir *unfavorable* bergerak dari jawaban sangat sesuai (nilai 1) hingga jawaban sangat tidak sesuai (nilai 4). Semakin tinggi nilai yang diperoleh pada skala ini menunjukkan individu semakin mengalami stress kerja, dan begitu juga sebaliknya. Skala ini tidak perlu diujicobakan lagi, karena sudah melewati proses ujicoba pada studi pendahuluan, serta melibatkan subjek yang sama karakteristiknya yaitu polisi. Adapun nilai daya beda butir berkisar antara 0,379-0,619. Angka reliabilitasnya sebesar  $0,895 < 1$ , yang artinya skala dapat dikatakan mampu dan baik untuk mengukur tingkat stress kerja (Arciana, 2011).

Variabel bebas penelitian ini adalah pelatihan efikasi diri. Alat untuk mengukur tingkat efikasi diri adalah Skala Efikasi Diri. Dimensi skala ini adalah *magnitude* tingkat kesulitan tugas, *generality* luas bidang perilaku, serta *strength* kemantapan dan keyakinan yang dipadupadankan dengan diskripsi kerja Polri sesuai UU RI No. 2/2002 tentang Kepolisian Republik Indonesia dan dijabarkan dalam Peraturan Kapolri No. 22/2010 tentang susunan organisasi dan tata kerja kepolisian di tingkat Polda. Skala ini terdiri atas 45 butir pernyataan yang bersifat *favorable*. Rentang penilaian butir adalah nilai 1 (sangat tidak sesuai) – nilai 4 (sangat sesuai). Semakin tinggi nilai yang diperoleh pada skala ini menunjukkan efikasi diri individu semakin tinggi, dan begitu juga sebaliknya. Angka reliabilitas skala adalah *Cronbach's Alpha* sebesar 0,972. Hal itu berarti, variasi yang tampak pada nilai tes mampu mencerminkan 97,2% dari variasi yang terjadi pada nilai murni subjek bersangkutan. Batasan bawah koefisien *Cronbach's Alpha* adalah 0,75, sehingga nilai koefisien di atas 0,75 dinyatakan reliabel.

Subjek penelitian adalah anggota Polri pada divisi Ditsabhara Polda DIY. Teknik pengambilan sampel adalah *random sampling* yang artinya setiap anggota dari populasi memiliki kesempatan yang sama untuk dipilih sebagai sampel. Setelah dilakukan klasifikasi hasil berdasarkan dua skala di atas, dari 30 anggota polisi, diperoleh 22 orang (tingkat efikasi diri rendah dan tingkat stress kerja sedang), dan 8 orang (stres kerja rendah dan efikasi diri tinggi). Jadi peserta penelitian ini adalah 22 orang yang nilai efikasi dirinya rendah dan nilai stress kerjanya tinggi. Peserta penelitian kemudian dibagi acak menjadi dua kelompok yakni kelompok eksperimen (11 orang) dan kelompok kontrol (11 orang). Sebelum penelitian berlangsung, dilakukan konfirmasi kepada peserta yang terpilih tentang kesediaannya menjadi subjek penelitian.

Disain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah *pretest-posttest control group design*. Kelompok eksperimen mendapatkan perlakuan eksperimental sedangkan kelompok kontrol tidak menerima perlakuan. Sebelum dan sesudah perlakuan, setiap kelompok akan diukur tingkat stress kerja dan efikasi dirinya. Dari disain ini efek dari suatu perlakuan terhadap variabel terganggu akan diuji. Cara pengujian yakni membandingkan antara

keadaan variabel tergantung pada kelompok eksperimen dengan kelompok kontrol setelah diberikan perlakuan.

Variabel bebas disebut juga variabel eksperimental, variabel pengaruh, variabel perlakuan dan variabel kuasa. Variabel bebas ini adalah kondisi yang dimanipulasi untuk dipelajari efeknya terhadap variabel terikat yang dapat berubah. Manipulasi variabel bebas dalam penelitian eksperimental dapat dilakukan dengan memberikan perlakuan pada subjek penelitian yang pada awalnya dalam kondisi setara dan juga berupa pengendalian agar variabel-variabel yang tidak relevan dapat disingkirkan pengaruhnya dari eksperimen. Kelompok eksperimen merupakan kelompok subjek yang mendapatkan perlakuan, dalam hal ini mendapatkan pelatihan efikasi diri.

Intervensi yang diberikan berupa pemberian pelatihan efikasi diri dengan langkah-langkah berdasarkan sumber efikasi diri. Sumber efikasi diri yakni pengalaman akan kesuksesan, pengalaman akan individu lain, persuasi verbal dan keadaan fisiologis (Bandura, 1997). Pada pelatihan efikasi diri ini terdiri atas 6 sesi yang diberikan dalam 1 kali pertemuan.

Analisis data kuantitatif dilakukan untuk menguji perbedaan efikasi diri dan stress kerja antara kelompok eksperimen dengan kelompok kontrol. Data yang digunakan yakni selisih antara nilai *pre-test* dengan *post-test*, dan teknik analisisnya yakni *U-Mann Whitney*. Untuk melihat perbedaan efikasi diri dan stress kerja pada kelompok eksperimen saja sebelum maupun sesudah diberi perlakuan akan digunakan teknik analisis *Wilcoxon Rank Test*.

## HASIL PENELITIAN

Hipotesis pertama pada penelitian ini yakni ada perbedaan tingkat stress kerja antara kelompok eksperimen setelah mendapatkan pelatihan efikasi diri dengan kelompok kontrol yang tidak mendapatkan pelatihan efikasi diri. Hasil uji perbedaan dengan teknik *U-Mann Whitney* adalah nilai *Z post test* = -3,977 dengan  $p = 0.000$  ( $p < 0.001$ ). Artinya, ada perbedaan tingkat stress kerja yang sangat signifikan antara kelompok eksperimen dengan kelompok kontrol. Rerata stress kerja kelompok eksperimen lebih rendah ( $\bar{X} = 49.09$ ) dibanding rerata stress kerja kelompok kontrol ( $\bar{X} = 112.55$ ). Jadi, hipotesis diterima.

Hipotesis kedua yakni ada perbedaan tingkat stress kerja pada kelompok eksperimen sebelum dan setelah mendapatkan pelatihan efikasi diri, tingkat stress kerja setelah mendapatkan pelatihan efikasi diri lebih rendah. Hasil uji perbedaan dengan teknik *Wilcoxon Rank Test* adalah *Z post test* = -2,936 dengan ( $p < 0,05$ ). Artinya, ada perbedaan tingkat stress kerja pada kelompok eksperimen sebelum dan setelah mendapatkan pelatihan efikasi diri. Tingkat stress kerja kelompok eksperimen sebelum pelatihan efikasi diri adalah lebih tinggi ( $\bar{X} = 113,91$ ) dibanding tingkat stress kerja kelompok eksperimen setelah diberikan pelatihan efikasi diri ( $\bar{X} = 49,09$ ). Jadi, hipotesis diterima.

## DISKUSI

Dua hipotesis penelitian ini diterima. Hal ini berarti pelatihan efikasi diri memang berpengaruh terhadap penurunan stress kerja pada anggota Polri Ditsabhara di Polda DIY. Mereka rentan mengalami stress kerja karena mereka adalah polisi baru yang berpendidikan SMA kemudian mendapatkan pendidikan selama 6 bulan. Artinya mereka baru memiliki kemampuan dasar untuk turun bertugas di lapangan dengan tujuan menjaga, mengayomi dan melindungi masyarakat. Mereka juga masih berusia belia yakni 19-24 tahun.

Sumber stress yang bersifat eksternal dialami mereka pada saat pengamanan pada kegiatan unjuk rasa yang berakhir dengan ricuh. Polisi dituntut melakukan penindakan sesuai dengan SOP dan harus berhati-hati. Hal ini karena segala penindakan sangat berkaitan dengan

HAM (Hak Asasi Manusia). Stress juga terjadi ketika mereka harus menjaga keamanan obyek-obyek vital di tengah keramaian masyarakat. Mereka harus berada dalam kondisi prima dan siaga dalam waktu yang lama. Hal ini karena sewaktu-waktu mereka harus bisa bergerak dengan cepat untuk mendatangi tempat kejadian perkara. Stressor internal juga harus dihadapi para polisi tersebut, yaitu berasal dari pimpinannya sendiri. Setiap pimpinan dan senior mewajibkan setiap anggota polisi untuk selalu disiplin, menjaga hirarki kepada para senior, target dan kegiatan yang dilakukan harus jelas dilaporkan kepada pimpinan, dan anggota wajib berlatih kemampuan teknis setiap hari. Dampaknya waktu untuk istirahat sangat sedikit.

Anoraga (2004) menyebutkan stress – termasuk stress kerja - adalah suatu tekanan psikhis atau emosi pada diri seseorang yang dirasa mengancam individu. Stress kerja muncul sebagai bentuk ketidakharmonisan antara individu dengan lingkungan kerjanya (Nuzulia, 2005). Stress kerja mengubah fungsi fisik serta psikhis yang normal pada individu (Kreitner & Kinicki, 2001). Penyebab stress adalah lingkungan, organisasi, dan individual (kepribadian) (Robbins, 2001). Pada faktor kepribadian, aspek yang diduga berperan adalah efikasi diri. Menurut Dessler (2007), tidak ada dua orang yang bereaksi dengan cara yang sama terhadap pekerjaan, karena faktor pribadi juga mempengaruhi tekanan. Stress kerja tidak hanya mempengaruhi kondisi fisik maupun psikologis individu (Rohman et al., 2004), namun juga organisasi. Efikasi diri yang tinggi membantu individu mengatasi stress kerja (Jex & Bliese, 2001; Solicha, 2014).

Efikasi diri merupakan keyakinan seseorang mengenai kemampuannya dalam mengorganisasi dan menyelesaikan suatu tugas yang diperlukan untuk mencapai hasil tertentu (Bandura, 1997). Hal ini berhubungan dengan keyakinan tentang apa yang dapat dilakukan, besarnya usaha yang dikeluarkan individu dalam suatu tugas, dan berapa lama ia akan bertahan (Bandura, dalam Feist & Feist, 2010). Orang yang memiliki efikasi diri tinggi mempunyai keyakinan mampu berperilaku tertentu untuk dapat mencapai hasil yang diinginkan. Mereka juga lebih giat dan tekun dalam mengatasi kesulitan. Orang-orang yang memiliki efikasi diri rendah cenderung menyerah ketika dihadapkan pada permasalahan. Mereka akan menghindari situasi yang diyakini melampaui batas kemampuannya, dan mereka hanya melakukan tindakan yang dinilainya mampu diselesaikannya.

Hal ini berkaitan dengan penentuan target. Individu yang memiliki efikasi diri tinggi akan menetapkan target lebih tinggi dan berusaha lebih keras untuk mencapainya. Kegagalan dalam mencapai suatu target justru akan membuat individu lebih giat dan tekun untuk meraihnya kembali. Individu dengan efikasi diri rendah menetapkan target yang lebih rendah serta keyakinan terhadap keberhasilan akan pencapaian target juga rendah, sehingga usaha yang dilakukan juga lemah (Bandura, 1997).

Berikut adalah saran yang diberikan kepada praktisi psikologi. Hendaknya modul pelatihan efikasi diri dapat menjadi salah satu bentuk intervensi pada anggota Polri Ditsabhra untuk menurunkan stres kerja. Saran selanjutnya ditujukan kepada Biro SDM Polda DIY (pemangku kepentingan). Penelitian ini menunjukkan bahwa anggota Ditsabhara Polda DIY khususnya mereka yang baru saja lulus pendidikan, telah mengalami stress kerja. Oleh karena itu direkomendasikan mereka mendapatkan pelatihan efikasi diri, untuk menurunkan stress kerja. Saran berikutnya ditujukan kepada peneliti selanjutnya yaitu untuk mengantisipasi keterbatasan penelitian yang ada.

Keterbatasan penelitian ini adalah peserta tidak datang tepat waktu sesuai jadwal yang direncanakan, karena kesibukan dalam bertugas. Dampaknya adalah terjadi kemunduran waktu pelaksanaan pelatihan hingga berpengaruh pada penentuan *time schedule* yang telah disusun. Oleh sebab itu, peneliti harus mempertimbangkan waktu pelaksanaan pelatihan, terutama jika subjek penelitian adalah anggota Polri yang bertugas berdasarkan *shift* kerja yang padat. Hal ini perlu diantisipasi agar pelaksanaan pelatihan berjalan sesuai

jadwal dan peserta bisa datang tepat waktu ke tempat pelatihan serta mengikuti pelatihan dengan fokus sampai selesai.

## DAFTAR PUSTAKA

- Alwisol, A. (2004). *Psikologi kepribadian*. (Edisi revisi). Jakarta: UMM Press.
- Anoraga, P. (2004). *Psikologi kerja*. Jakarta: Penerbit Rineka Cipta.
- Arciana, D.S.A. (2011). Hubungan antara kepribadian hardiness dan stres kerja pada anggota Polri Bagian Operasional di Polresta Yogyakarta. *Skripsi* (Tidak dipublikasikan). Yogyakarta: Fakultas Psikologi Universitas Mercu Buana Yogyakarta.
- Bandura A. (1997). *Self efficacy: The exercise of control*. New York: Freeman.
- Dessler, G. (2007). *Manajemen sumber daya manusia*. Edisi bahasa Indonesia. (Edisi ke-10). Jakarta: PT Indeks.
- Feist, J., & Feist, G.J. (2010). *Teori kepribadian*. Jakarta: Salemba Humanika.
- Jex, S.M & Bliese, P.D. (2001). The impact of self efficacy on stressor strain relation: Coping style as explanatory mechanism. *Journal of Applied Psychology*. 86 (3) 401-409.
- Kreitner, R & Kinicki, A. (2001). *Organizational behavior*. (5th Ed.). New York: Irwin McGraw-Hill.
- Nevid, S.J., Spencer, A.R., & Greene, B. (2005). *Psikologi abnormal*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Nitisemito, A. S. (1992). *Manajemen personalia (manajemen sumber daya manusia)*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nuzulia, S. (2005). Peran *self-efficacy* dan strategi coping terhadap hubungan antara *stressor* kerja dan stres kerja. *Jurnal Psikologika*, 10 (19), 32-40.
- Robbins, S. P. (2001). *Perilaku organisasi: Konsep, kontroversi, aplikasi*. (Edisi ke-8). Jakarta: Prenhallindo.
- Rohman, T.N., Prihartanti, N., & Rosyid, H.F. (1997). Hubungan antara dukungan sosial dengan burnout pada perawat putri di Rumah Sakit Swasta. *Jurnal Psikologika*. 2 (4), 51-59.
- Sarafino, E.P & Smith, T.W. (2011). *Health psychology biopsychosocial interaction*. (7th Ed.). United States America: John Willey & Sons Inc.
- Sari, P., Wahyuningsih, H & Astuti, W.P. (2016). Pelatihan regulasi emosi untuk menurunkan stres kerja pada anggota Reskrim. *Jurnal Intervensi Psikologi*, 8 (1) 127-145.
- Schuler, R & Jackson, E. S. (1999). *Manajemen sumber daya manusia menghadapi abad ke-21*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Solicha. (2014). Pelatihan efikasi diri untuk mengurangi stres kerja perawat rumah sakit jiwa. *Jurnal Psikologi Mandiri*, 5 (4) 39-50.

Thomas, K. W. (2000). *Intrinsic motivation at work: Building energy and commitment*. San Fransisco: Berrett-Koehler Publishers.

Wangmuba. (2009). *Faktor-faktor penyebab kecemasan*. Retrieved on Sept. 25, 2013 from: <http://wangmuba.com/20/09/02/13>.

Zakir & Murat. (2011). Police job stress and stress reduction / coping programs: The effect on the relationship with spouses. *Turkish Journal of Police Studies*. 13 (3), 19-38.