

Self-Efficacy Training to Reduce Work Stress in Member of The Police Ditsabhara Regional Police Special Region of Yogyakarta

Andy Arciana Dodik Setyawan Sukma¹, Kamsih Astuti², Siti Noor Fatmah³

^{1,2,3}Program Magister Psikologi Profesi Universitas Mercu Buana Yogyakarta
Fakultas Psikologi Universitas Mercu Buana Yogyakarta
e-mail : andyarciana@gmail.com/08995044470

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of self-efficacy training to reduce work stress on members of the Ditsabhara National Police DIY. The research subjects were 22 members of the National Police Ditsabhara who worked for a year. The research design used was the experimental design of pretest-posttest control group design. The number of experimental groups was 11 people and the control group was 11 people. Data collection tools used in the form of self-efficacy scale and work stress scale. Analysis of the data used is the Wilcoxon Rank Test to see the difference in the scores of the experimental group between before and after treatment and U-Mann Whitney to see the difference in scores between the experimental and control groups after self-efficacy training. Wilcoxon Rank Test results found that there were differences in job stress scores in the experimental group after being given a decrease in self-efficacy with a value of $Z = -2.936$ with a significance of $0.003 < 0.05$, which means that the experimental group's work stress level before getting higher self-efficacy training ($X = 113.91$) compared to the work stress level of the experimental group after being given self-efficacy training ($X = 49.09$). The results of U-Mann Whitney found that there were differences in work stress scores between the experimental group and the group with Z post test = -3.977 with $p = 0.000$ ($p < 0.001$) which means that there was a significant difference in the work stress level between the experimental group and the control group, where the average work stress of the experimental group was lower ($X = 49.09$) than the average work stress of the control group ($X = 112.55$).

Keywords: Job Stress, Member of the Police Ditsabhara Polda Yogyakarta Special Region, Self-efficacy Training.

PENDAHULUAN

Pada masa sekarang ini peran dan fungsi Kepolisian Negara Republik Indonesia (POLRI) sangatlah penting. Kehadiran Polri dirasakan sangatlah penting dalam setiap sendi-sendi kehidupan masyarakat untuk selalu menciptakan rasa aman dan nyaman dalam segala situasi. Polri sebagai aparatur negara hendaknya bisa memberikan segala bentuk 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 (POLRI, 2017).

Sesuai dengan UUD 1945 yang telah diamandemen, keamanan dalam negeri dirumuskan sebagai format tujuan Polri dan secara konsisten dinyatakan dalam perincian tugas pokok yaitu memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat. Amanat undang-undang tersebut ditindaklanjuti dengan adanya Undang-undang nomor 2 tahun 2002 tentang Polri. Undang-undang ini secara jelas memerintahkan kepada Polri untuk melaksanakan tugas pokoknya dengan berorientasi pada masyarakat yang dilayaninya, seperti yang dijelaskan dalam pasal 13 dan 14 bahwa tugas dan wewenang Polri adalah penegakan hukum, memberikan

pengayoman, perlindungan, dan pelayanan kepada masyarakat, serta menjaga keamanan dan ketertiban masyarakat (kamtibmas).

Direktorat Samapta Bhayangkara yang selanjutnya disingkat Ditsabhara adalah unsur pelaksana tugas pokok Polri pada tingkat Polda yang berada di bawah Kapolda. Peraturan Kapolri No. 22 tahun 2010 menerangkan bahwa Ditsabhara Polda DIY adalah salah satu satuan kerja di lingkup Polda DIY yang mempunyai tugas pokok kepolisian di bidang preventif terhadap gangguan hukum atau gangguan keamanan dan ketertiban masyarakat (kamtibmas) dengan kegiatan penjagaan, pengawalan, pengaturan, dan patroli. Sasaran dari kegiatan penjagaan adalah obyek-obyek vital seperti Gedung-gedung negara, pengamanan unjuk rasa, Bank, dan Markas Komando, kemudian pengawalan yaitu pengawalan terhadap pejabat negara dan warga masyarakat yang membutuhkan, sementara pengaturan dan patroli pada seluruh wilayah hukum khususnya di Polda DIY.

Sebagai garda terdepan dalam kegiatan preventif Kepolisian maka anggota sabhara dituntut selalu tampil sempurna di depan masyarakat, mulai dari sikap, tampang yang rapi, pengetahuan yang mumpuni dan cara bertindak yang terukur sesuai dengan peraturan hukum yang berlaku. Menjadi seorang Polisi sama halnya dengan menjadi manusia super, dimana semua tugas dan harapan masyarakat bertumpu kepadanya. Sesuai dengan pasal 5 Undang-undang Kepolisian Republik Indonesia yang dimaksud dengan Anggota Kepolisian Republik Indonesia adalah pegawai negeri sipil yang dipersenjatai dan diberikan tugas dan wewenang kepadanya sesuai undang-undang dan hukum.

Menurut UU. No 2 tahun 2002 pasal 13-14 bahwa tugas dan wewenang sebagai anggota Polri adalah penegakan hukum, memberikan pengayoman, perlindungan, dan pelayanan kepada masyarakat, serta menjaga harkamtibmas (memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat). Begitu banyaknya tugas dan wewenang sebagai anggota Polri sehingga dalam pelaksanaan sehari-hari di lapangan terkadang banyak menimbulkan masalah dalam pekerjaan, seperti tidak terpenuhinya target operasi, perilaku tidak menyenangkan dari masyarakat pelanggar hukum, tekanan dari atasan dan senior, kelelahan psikis dan fisik, waktu kerja yang tidak menentu, dan lain sebagainya, sehingga kondisi seperti ini yang berlangsung tiap hari sangat rentan terhadap stres kerja.

Profesi yang berhubungan dengan pelayanan masyarakat cenderung mempunyai stres kerja yang tinggi karena karakteristik dari pekerjaan tersebut (Maslach dalam Ray & Miller, 1994). Profesi Polisi merupakan salah satu profesi yang mempunyai stres kerja tinggi (Schuller & Jakson dkk, 1999).

Zakir dan Murat (2011) berpendapat bahwa profesi polisi dianggap sebagai pekerjaan dengan tingkat stress kerja tinggi karena jam kerja yang panjang, struktur kepemimpinan serta kekhawatiran akan keselamatan atau dalam artian memiliki risiko yang cukup tinggi.

Profesi polisi rentan terhadap stres karena harus siap siaga dalam melayani dan mengayomi masyarakat. Seluruh hidupnya didedikasikan untuk menjaga keamanan negara. Sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Cooper (Vita & Rini, 2009) yang menunjukkan bahwa stres kerja banyak terjadi pada individu dengan latar belakang dibidang pelayanan, yaitu orang-orang yang bekerja pada bidang pelayanan kemanusiaan serta berkaitan erat dengan masyarakat misalnya perawat, polisi, pekerja sosial, guru, konselor, dan dokter.

Stres merupakan bagian dari kehidupan manusia. Anoraga (2004) menyebutkan stres adalah suatu tekanan psikis atau emosi pada diri seseorang. Salah satu fenomena stres yang sering terjadi adalah stres kerja. Stres kerja pada intinya mengacu pada suatu kondisi

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

Pengertian tersebut menunjukkan bahwa stres kerja adalah suatu tuntutan pekerjaan yang tidak dapat diimbangi oleh kemampuan pekerja. Hal tersebut sangat rentan sekali dialami oleh Anggota Polri bagian operasional yang dalam pelaksanaan tugas di lapangan sering sekali mendapatkan kendala-kendala dan hambatan-hambatan baik internal maupun eksternal yang sering dihadapi dan ditemukan sehari-hari. Sarafino & Smith (2011) menjelaskan bahwa beberapa sumber stresor dalam lingkungan kerja seperti lingkungan fisik kerja yang tidak baik, hubungan interpersonal ditempat kerja yang buruk, kurangnya kontrol atas aspek pekerjaan, dan tidak merasakan keyakinan dalam berkerja menjadi salah satu penyebab seorang individu dapat mengalami stres kerja.

Data terbaru yang diperoleh dari Bagian Psikologi Biro SDM Polda DIY bahwa pada tahun 2017 sedikitnya 37 anggota mengalami stres kerja tinggi dan 50% diantaranya adalah anggota Ditsabhara Polda DIY, kasus terbaru pada bulan Februari 2017 seorang anggota Sabhara AD membakar rumahnya sendiri, setelah dilakukan pemeriksaan psikologi diketahui bahwa AD mengalami stress kerja yang berat, AD jarang masuk kantor (mangkir), sering mengalami sakit kepala, sakit pinggang serta frustrasi, AD merasa tidak yakin bisa melaksanakan tugas di Ditsabhara dengan baik karena dia baru saja lulus dari pendidikan Polri.

Permasalahan di atas paling sering dirasakan Anggota Ditsabhara saat menghadapi stresor yang tinggi. Bukan tidak mustahil Anggota Ditsabhara mengalami hal itu, karena sering dihadapkan pada situasi tidak menentu dalam pelaksanaan tugas. Tantangan dan tekanan yang dihadapi seorang polisi dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya dapat memicu timbulnya stres. Zakir dan Murat (2011) berpendapat bahwa profesi polisi dianggap sebagai pekerjaan dengan tingkat stres tinggi karena jam kerja yang panjang, struktur kepemimpinan serta kekhawatiran akan keselamatan atau dalam artian memiliki resiko yang cukup tinggi. Profesi polisi rentan terhadap stres karena harus siap siaga dalam melayani dan mengayomi masyarakat. Seluruh hidupnya didedikasikan untuk menjaga keamanan negara.

Berdasarkan data di lapangan diketahui bahwa sebagian besar kasus pelanggaran dikarenakan stress kerja dilakukan oleh polisi baru yaitu anggota Ditsabhara, apabila dibiarkan hal ini akan berdampak luas baik bagi organisasi maupun individu anggota polri itu sendiri. Nevid (2005) mengutarakan bahwa stres berdampak buruk bagi kesehatan fisik dan psikis, dampak fisik seperti sakit kepala yang berlebihan dan penyakit kardio vaskular, untuk penyakit psikis stres yang berlebihan diindikasikan akan menjadi gangguan yang meningkat ke fase berikutnya seperti gangguan penyesuaian. Dampak stress pada individu akan berakibat bagi organisasi dalam hal ini Direktorat Sabhara dan Polri, anggota yang mengalami stress kerja tidak akan optimal dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat, tidak fokus dalam melaksanakan pengamanan, lalai dalam melaksanakan tugas penjagaan dan pengawalan, serta malas berangkat ke kantor sehingga hal ini bila dibiarkan akan dapat menurunkan kepercayaan masyarakat kepada Polri sebagai aparat penegak hukum.

Keadaan yang menekan secara tidak langsung adalah suatu konsekuensi yang berhubungan dengan kejadian-kejadian di sekitar lingkungan kerja sehingga mengakibatkan suatu ketidakseimbangan antara tuntutan kerja dan kemampuan kerja individu baik secara fisik maupun psikologis (Rohman, 2004). Keadaan seperti ini tidak hanya berpengaruh terhadap individu, tetapi juga terhadap organisasi dan industri. Setiap aspek di pekerjaan dapat menjadi pembangkit stres. terdapat pula hal lain yang ikut turut serta menimbulkan

stres seperti tuntutan tugas, beban kerja, beban kerja berlebih dan beban kerja terlalu sedikit merupakan pembangkit stres, timbul sebagai akibat dari tugas-tugas yang terlalu banyak atau sedikit diberikan kepada tenaga kerja untuk diselesaikan dalam waktu tertentu dan apabila seseorang merasa tidak mampu untuk melakukan suatu tugas maka akan menyebabkan terjadinya stres kerja (Thomas, 2000).

Widyasari (2007) mengungkapkan, mengacu pada kepribadian, setiap individu memiliki kepribadian yang unik, dalam mempersepsi stressor yang sama dapat dipersepsi secara berbeda-beda. Faktor kunci dari stres adalah persepsi seseorang dan penilaian terhadap situasi dan kemampuannya untuk menghadapi atau mengambil manfaat dari situasi yang dihadapi. Salah satu karakteristik kepribadian yakni aspek keyakinan akan kemampuan diri, yang oleh Bandura disebut efikasi diri (Wangmuba, 2009). Efikasi diri yang dimaksud disini adalah rasa yakin atas kemampuan diri sendiri sehingga dapat menyelesaikan tugas dengan baik. Sehingga, banyak kasus yang menunjukkan bahwa, 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 dengan yang diungkapkan oleh Jex & Bliese (2001) yang menjelaskan bahwa efikasi diri merupakan salah satu strategi terpenting yang terlibat dalam mananggulangi terjadinya 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 stres kerja (Solicha, 2011). Efikasi diri disini 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, 2009). 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).

Jex dan Bliese (2001) dalam penelitiannya menemukan bahwa tinggi rendahnya stres pada individu dalam menghadapi stresor kerja tergantung tinggi rendahnya efikasi diri yang dimilikinya. Lebih lanjut penelitiannya juga menemukan bahwa efikasi diri merupakan variabel penting dalam mempelajari hubungan antara stresor dan stres dikarenakan ada hubungan sangat kuat antara stresor, stres dan tinggi rendahnya efikasi diri. Sarafino (2011) mengungkapkan bahwa stress dapat diatasi dengan efikasi diri, dimana cara tersebut merupakan salah satu bentuk penilaian kemampuan individu dalam proses kognitifnya. Efikasi diri bukan merupakan faktor bawaan yang mutlak. Efikasi diri dapat diperoleh, diubah dan ditingkatkan melalui salah satu atau kombinasi empat sumber efikasi diri, yaitu pengalaman akan kesuksesan, pengalaman individu lain, persuasi verbal dan keadaan fisiologis (Bandura, 1997).

Beberapa penelitian ilmiah yang bersifat intervensi dan bertujuan untuk menurunkan stres kerja telah banyak dilakukan salah satunya penelitian yang dilakukan oleh Sari, Wahyuningsih dan Astuti (2016) dengan judul penelitian pelatihan regulasi emosi untuk menurunkan stres kerja pada anggota reskrim. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan regulasi emosi dapat menurunkan stres kerja anggota reskrim. Penelitian lainnya yang dilakukan oleh Solicha (2014) dengan judul pelatihan efikasi diri untuk menurunkan stres kerja pada karyawan rumah sakit jiwa. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa ada perbedaan stres yang signifikan antara kelompok eksperimen yang diberikan pelatihan efikasi diri dan kelompok kontrol yang tidak diberikan pelatihan efikasi diri.

Pada penelitian ini, peneliti akan memberikan pelatihan efikasi diri terutama terkait dengan efikasi diri dalam pelaksanaan tugas sebagai anggota Ditsabhara terhadap penurunan stress kerja untuk mengetahui sejauhmana pengaruh pelatihan efikasi diri terhadap stress kerja yang dialami sebagian Anggota Ditsabhara Polda DIY.

Dalam penelitian ini peneliti memilih intervensi pelatihan, karena pada karakteristik kasus terlihat anggota polisi sabhara mengalami kegagalan untuk memperkirakan kemampuan dirinya dalam melaksanakan tugas atau melakukan suatu tindakan yang diperlukan untuk mencapai suatu hasil tertentu sehingga anggota polisi yang mengalami kegagalan dalam memahami kemampuan dirinya dalam melaksanakan tugas ini menjadi stres akan tekanan kerja yang ada. Selain itu pelatihan dirasa cukup efektif sebagai pembelajaran langsung, sehingga semua peserta dapat terlibat secara aktif dalam setiap sesi pelatihan. Hal tersebut sebagaimana diungkapkan oleh Silberman (1998) bahwa pembelajaran melalui pengalaman merupakan metode paling efektif untuk meningkatkan pemahaman dalam proses pelatihan. Menurut Nitisemito (1992), pelatihan adalah kegiatan yang bertujuan 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.

Sehingga pelatihan efikasi diri pada penelitian dianggap sesuai dengan karakteristik sumber stresor, subjek penelitian, bidang pekerjaan dan permasalahan yang sedang dialami oleh anggota sabhara yang baru menjadi polisi kurang dari satu tahun. Pelatihan efikasi diri yang diberikan diharapkan dapat membantu menurunkan stres kerja yang dialami anggota polisi sabhara melalui pembelajaran dalam setiap sesi yang disajikan. Pelatihan ini mengacu dari sumber-sumber efikasi diri Bandura (1997) yakni pencapaian prestasi, pengalaman orang lain, persuasi verbal dan kondisi fisiologis.

Efikasi diri untuk mengatasi tekanan yang ada memainkan peran utama dalam menentukan tingkat stres. Seseorang yang yakin dapat mengatasi tugas-tugas yang telah diberikan tidak akan mengalami stres yang berlebihan 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 stres yang merugikan (Solicha, 2014).

Ketika polisi memiliki efikasi diri tinggi, maka diharapkan mampu menurunkan tingkat stres kerja yang dialaminya, sehingga polisi akan sanggup melakukan semua tugas tanpa melihat kesulitan yang dihadapi. polisi tidak akan menghindari tugas dan selalu yakin memiliki jalan keluar dalam setiap kesulitan, sehingga tekanan mental berakibat kelelahan emosi serta fisik dapat diminimalisir. Sebaliknya, jika polisi memiliki efikasi diri rendah, maka kecenderungan stres berkepanjangan pemicu stres kerja akan mudah muncul. Efikasi diri yang tinggi membantu individu mengatasi berbagai tekanan dan hambatan serta dapat meminimalisir stres kerja (Jex & Bliese, 2001).

Berdasarkan latar belakang permasalahan dan fakta-fakta yang ditemukan dilapangan seperti yang diungkapkan sebelumnya, dapat ditarik suatu permasalahan untuk diteliti serta dibuat rumusan masalah: "Apakah ada pengaruh pelatihan efikasi diri terhadap penurunan stress kerja pada Anggota Ditsabhara di Polda DIY?"

METODE

Robbins (2001) mendefinisikan stres kerja sebagai kondisi yang dinamis dimana seseorang dikonfrontasikan dengan kesempatan, hambatan atau tuntutan yang berhubungan dengan apa yang diinginkan dan untuk itu keberhasilannya ternyata tidak pasti. Menurut Sarafino

& Smith (2011), 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.

Sarafino & Smith (2011) menjelaskan bahwa gejala-gejala stres kerja dapat dilihat dari tiga aspek yakni gejala fisik, gejala psikis dan gejala perilaku. Pelatihan efikasi diri adalah sebuah kegiatan tersistematis dan terorganisir dengan proses pembelajaran langsung serta aktif yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan individu sejauh mana individu dapat 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).

Subjek dalam penelitian ini adalah Anggota Polri yang berdinast di Ditsabara Polda DIY. Teknik pengambilan sampel adalah *random sampling* yang artinya setiap anggota dari populasi memiliki kesempatan dan peluang yang sama untuk dipilih sebagai sampel. Setelah dilakukan klasifikasi hasil skor maka anggota sabhara yang akan menjadi partisipan penelitian adalah mereka yang memiliki skor efikasi diri yang rendah dan stres kerja yang tinggi. Dari 30 partisipan diperoleh 22 orang dengan tingkat efikasi diri rendah dan tingkat stress kerja katagori sedang, sedangkan 8 orang lagi memiliki stres kerja yang rendah dan efikasi diri yang tinggi, sehingga peneliti mengambil 22 orang untuk menjadi partisipan penelitian. Setelah itu partisipan penelitian dibagi secara acak dalam dua kelompok, yaitu 11 orang kelompok eksperimen dan 11 orang kelompok kontrol serta dilakukan pengukuran terhadap dua variabel sebelum dan sesudah diberikan perlakuan. Selanjutnya dilakukan konfirmasi kepada partisipan yang terpilih tentang kesediaannya menjadi subjek penelitian.

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah *pretest-posttest control group design*. Desain ini melibatkan dua kelompok subjek, satu diberi perlakuan eksperimental kelompok eksperimen dan yang lain tidak diberi apa-apa kelompok kontrol. Kelompok eksperimen dan kelompok kontrol akan diberikan pengukuran terhadap dua variabel sebelum dan sesudah diberikan perlakuan. Dari desain ini efek dari suatu perlakuan terhadap variabel dependen akan diuji dengan cara membandingkan keadaan variabel dependen pada kelompok eksperimen setelah diberikan perlakuan dengan kelompok kontrol yang tidak dikenai perlakuan

Variabel bebas disebut juga variabel eksperimental, variabel pengaruh, variabel perlakuan dan variabel kuasa. Variabel bebas atau variabel eksperimental merupakan variabel yang dimanipulasi untuk dipelajari efeknya pada variabel-variabel lain seperti variabel terikat yang dapat berubah Latipun, 2006. Manipulasi variabel bebas dalam suatu penelitian eksperimental dapat dilakukan dengan memberikan perlakuan *treatment* pada subjek penelitian yang pada awalnya dalam kondisi setara dan juga berupa pengendalian agar variabel-variabel yang tidak relevan dapat disingkirkan pengaruhnya dari eksperimen Azwar, 2004. 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 atau tahap berdasarkan sumber efikasi diri menurut Bandura (1997) yakni pengalaman akan kesuksesan, pengalaman akan individu lain, persuasi verbal dan keadaan fisiologis. Pada pelatihan efikasi diri ini nantinya akan terdapat 6 sesi yang di adakan dalam 1 kali pertemuan.

Skala ini digunakan untuk mengukur tingkat stres kerja. Aspek-aspek yang digunakan sebagai acuan dalam pembuatan Skala Stres Kerja adalah aspek-aspek yang dikemukakan oleh Sarafino & Smith (2011), yaitu: gejala psikologis, gejala fisiologis dan gejala perilaku. Skala Stres Kerja terdiri dari 32 aitem pertanyaan yang terdiri dari 18 pertanyaan *favorable*

dan 14 pertanyaan *unfavorable*. Aitem pertanyaan yang bersifat *favorable*, skor bergerak dari sangat sesuai nilai 4 dan menurun sampai sangat tidak sesuai nilai 1. Sebaliknya, pertanyaan *unfavorable* bergerak dari sangat tidak sesuai nilai 4 menurun hingga sangat sesuai nilai 1. Semakin tinggi skor yang diperoleh, maka semakin tinggi stres kerja dan semakin rendah skor yang diperoleh, maka stres kerja akan semakin rendah.

Skala tidak perlu diujicobakan lagi pada sekelompok subjek, karena sudah melewati proses ujicoba pada studi terdahulu dan memiliki karakteristik subjek yang sama yakni Polri. Adapun nilai daya beda aitem 0.379-0.619 serta nilai reliabilitasnya sebesar $0,895 < 1$, yang artinya skala dapat dikatakan mampu dan baik untuk mengukur tingkat stress kerja Arciana, 2011. Skala ini digunakan untuk mengukur tingkat efikasi diri Polisi. Dimensi yang digunakan sebagai acuan dalam pembuatan Skala Efikasi Diri adalah: *magnitude* tingkat kesulitan tugas, *generality* luas bidang perilaku dan *strength* kemantapan keyakinan dipadupadankan dengan job diskripsi Polri sesuai Undang Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Republik Indonesia dan dijabarkan dalam Peraturan Kapolri No. 22 tahun 2010 tentang susunan organisasi dan tata kerja kepolisian di tingkat polda.

Skala Efikasi Diri meliputi 45 aitem pernyataan. Aitem pernyataan yang bersifat *favorable*, skor bergerak dari sangat sesuai nilai 4, sesuai nilai 3, tidak sesuai nilai 2 dan sangat tidak sesuai nilai 1. Semakin tinggi skor yang diperoleh, maka semakin tinggi efikasi diri dan semakin rendah skor yang diperoleh, maka efikasi diri akan semakin rendah.

Adapun aitem dinyatakan reliabel, apabila nilai koefisien *Cronbach's Alpha* $> 0,75$. Nilai 0,75 menunjukkan bahwa, batasan suatu alat ukur dapat dinyatakan layak untuk menjadi instrument jika dapat mengukur keberhasilan sebesar 75%. Pada hasil analisis 45 butir aitem yang diujicobakan, diketahui nilai koefisien *Cronbach's Alpha* sebesar 0,972. Hal itu berarti, variasi yang tampak pada skor tes mampu mencerminkan 97,2% dari variasi yang terjadi pada skor murni subjek bersangkutan. Berdasarkan nilai koefisien *Cronbach's Alpha* sebesar 0,972 tersebut, dapat dikatakan bahwa, skala efikasi diri memiliki koefisien *Cronbach's Alpha* yang tinggi

Analisis data kuantitatif dilakukan untuk menguji perbedaan efikasi diri dan stress kerja antara kelompok eksperimen dengan kelompok kontrol menggunakan selisih skor *pre test* dan *post test* serta teknik analisisnya menggunakan *U-Mann Whitney*. Adapun untuk melihat perbedaan efikasi diri dan stress kerja pada kelompok eksperimen sebelum maupun sesudah diberi perlakuan menggunakan teknik analisis *Wilcoxon Rank Test*.

HASIL PENELITIAN

Hipotesis pertama yang diajukan pada penelitian ini yaitu ada perbedaan tingkat stres kerja antara kelompok eksperimen setelah mendapatkan pelatihan efikasi diri dengan kelompok kontrol yang tidak mendapatkan pelatihan efikasi diri. Untuk menguji hipotesis dilakukan uji perbedaan menggunakan teknik analisis data *U-Mann Whitney*. Hasil analisis didapatkan nilai $Z_{post\ test} = -3.977$ dengan $p = 0.000$ ($p < 0.001$) yang berarti ada perbedaan tingkat stres kerja sangat signifikan antara kelompok eksperimen dengan kelompok kontrol, dimana rata-rata stres kerja kelompok eksperimen lebih rendah ($\bar{X} = 49.09$) dibanding rata-rata stres kerja kelompok kontrol ($\bar{X} = 112.55$). Dengan demikian dapat dijelaskan, hipotesis pertama dalam penelitian ini diterima.

Hipotesis kedua adalah ada perbedaan tingkat stres kerja pada kelompok eksperimen sebelum dan setelah mendapatkan pelatihan efikasi diri, tingkat stres kerja setelah mendapatkan pelatihan efikasi diri lebih rendah. Untuk menguji hipotesis dilakukan uji perbedaan menggunakan teknik analisis data *Wilcoxon Rank Test*. Hasil analisis

didapatkan, rata-rata stres kerja kelompok eksperimen sebelum dan setelah mendapatkan pelatihan efikasi diri menunjukkan perbedaan yang sangat signifikan. Hal ini menjelaskan bahwa, ada perbedaan tingkat stres kerja pada kelompok eksperimen sebelum dan setelah mendapatkan pelatihan efikasi diri.

Pada hasil analisis ditemukan nilai Z *post test* sebesar -2,936 ($p < 0,05$). Artinya, terdapat perbedaan skor stres kerja sangat signifikan pada kelompok eksperimen antara sebelum dan sesudah mendapatkan pelatihan efikasi diri. Tingkat stres kerja kelompok eksperimen sebelum mendapatkan pelatihan efikasi diri lebih tinggi ($\bar{X} = 113,91$) dibanding tingkat stres kerja kelompok eksperimen setelah diberikan pelatihan efikasi diri ($\bar{X} = 49,09$).

Berdasarkan hasil analisis tersebut dapat disimpulkan bahwa, hipotesis pertama yang menyatakan ada perbedaan tingkat stres kerja antara kelompok eksperimen setelah mendapatkan pelatihan efikasi diri dengan kelompok kontrol yang tidak mendapatkan pelatihan efikasi diri dapat diterima. Demikian juga dengan hipotesis kedua yang menyatakan ada perbedaan tingkat stres kerja pada kelompok eksperimen sebelum dan setelah mendapatkan pelatihan efikasi diri dalam penelitian ini dapat diterima. , yaitu ada pengaruh pelatihan efikasi diri terhadap penurunan stres kerja pada anggota Polri Ditsabhara di Polda Daerah Istimewa Yogyakarta. Artinya, anggota polri ditsabhara yang mendapatkan pelatihan efikasi diri memiliki tingkat stres kerja lebih rendah dibandingkan anggota polri ditsabhara yang tidak mendapatkan pelatihan efikasi diri (*waiting list*).

Ditsabhara adalah salah satu satuan kerja bidang operasional polri yang beranggotakan sebagian besar para Polisi yang baru saja tamat menyelesaikan pendidikan (polisi baru), maksudnya adalah Polisi Brigadir yang direkrut dari tamatan sekolah menengah atas dan sudah mengikuti pendidikan selama 6 bulan. Polisi baru ini rata-rata berusia 19-24 tahun dan baru memiliki kemampuan dasar untuk turun bertugas di lapangan dengan tujuan menjaga, mengayomi dan melindungi masyarakat. Salah satu tekanan yang sering dihadapi dibidang eksternal adalah saat pengamanan demo atau kegiatan ujuk rasa yang berakir dengan ricuh, dalam hal ini Ditsabhara tidak boleh melakukan penindakan yang tidak sesuai dengan SOP, dalam melakukan tindakanpun harus dengan sangat hati-hati karena segala penindakan sangat berkaitan dengan HAM (hak asasi manusia), Selain itu penjagaan obyek-obyek vital dan keramaian masyarakat juga dituntut untuk selalu dalam kondisi prima dan siaga dalam waktu yang lama. Seorang anggota Ditsabhara juga dituntut untuk selalu siaga kapanpun dan dimanapun berada karena sewaktu-waktu dikumpulkan harus bisa bergerak dengan cepat untuk mendatangi tempat kejadian perkara. Secara internal tekanan yang muncul berasal dari pimpinan dimana setiap pimpinan dan senior menekankan kepada setiap anggota untuk selalu disiplin dan menjaga hirarki kepada setiap senior dan pimpinan selain itu target dan kegiatan yang dilakukan harus jelas dilaporkan ke pimpinan, anggota juga wajib berlatih kemampuan teknis setiap hari sehingga waktu untuk istirahat dan *refreshing* anggota sangat sedikit.

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

Tantangan dan tekanan yang dihadapi seorang polisi dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya dapat memicu timbulnya stres. Zakir dan Murat (2011) berpendapat bahwa profesi polisi dianggap sebagai pekerjaan dengan tingkat stres tinggi karena jam kerja yang panjang, struktur kepemimpinan serta kekhawatiran akan keselamatan atau dalam

artian memiliki resiko yang cukup tinggi. Profesi polisi rentan terhadap stres karena harus siap siaga dalam melayani dan mengayomi masyarakat. Seluruh hidupnya didedikasikan untuk menjaga keamanan negara.

Stres kerja, menurut Robbins (2001) disebabkan tiga sumber utama yaitu: faktor lingkungan, faktor organisasi, faktor individual (kepribadian). Faktor kepribadian salah satu aspek yang diduga dapat berperan dalam menurunkan stres adalah efikasi diri. Dessler (2007) mengungkapkan bahwa tidak ada dua orang yang bereaksi dengan cara yang sama terhadap pekerjaan, karena faktor pribadi juga mempengaruhi tekanan.

Keadaan yang menekan secara tidak langsung adalah suatu konsekuensi yang berhubungan dengan kejadian-kejadian di sekitar lingkungan kerja sehingga mengakibatkan suatu ketidakseimbangan antara tuntutan kerja dan kemampuan kerja individu baik secara fisik maupun psikologis (Rohman, 2004). Keadaan seperti ini tidak hanya berpengaruh terhadap individu, tetapi juga terhadap organisasi dan industri. Setiap aspek di pekerjaan dapat menjadi pembangkit stres. terdapat pula hal lain yang ikut turut serta menimbulkan stres seperti tuntutan tugas, beban kerja, beban kerja berlebih dan beban kerja terlalu sedikit merupakan pembangkit stres, timbul sebagai akibat dari tugas-tugas yang terlalu banyak atau sedikit diberikan kepada tenaga kerja untuk diselesaikan dalam waktu tertentu dan apabila seseorang merasa tidak mampu untuk melakukan suatu tugas maka akan menyebabkan terjadinya stres kerja (Thomas, 2000).

Widyasari (2007) mengungkapkan, mengacu pada kepribadian, setiap individu memiliki kepribadian yang unik, dalam mempersepsi stressor yang sama dapat dipersepsi secara berbeda-beda. Faktor kunci dari stres adalah persepsi seseorang dan penilaian terhadap situasi dan kemampuannya untuk menghadapi atau mengambil manfaat dari situasi yang dihadapi. Salah satu karakteristik kepribadian yakni aspek keyakinan akan kemampuan diri, yang oleh Bandura disebut efikasi diri (Wangmuba, 2009). Efikasi diri yang dimaksud disini adalah rasa yakin atas kemampuan diri sendiri sehingga dapat menyelesaikan tugas dengan baik. Sehingga, banyak kasus yang menunjukkan bahwa, 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 dengan yang diungkapkan oleh Jex & Bliese (2001) yang menjelaskan bahwa efikasi diri merupakan salah satu strategi terpenting yang terlibat dalam mananggulangi terjadinya 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 stres kerja (Solicha, 2011).

Hal ini berhubungan dengan keyakinan tentang apa yang dapat dilakukan, dan menyangkut seberapa besar usaha yang dikeluarkan individu dalam suatu tugas dan seberapa lama ia akan bertahan (Bandura, dalam Feist & Feist, 2010). Jadi, dapat disimpulkan bahwa efikasi diri merupakan keyakinan individu untuk mengkoordinir kemampuan dirinya sendiri yang ditampilkan dengan serangkaian tindakan untuk memenuhi tuntutan dan hasil tertentu.

Jex dan Bliese (2001) dalam penelitiannya menemukan bahwa tinggi rendahnya stres pada individu dalam menghadapi stresor kerja tergantung tinggi rendahnya efikasi diri yang dimilikinya. Lebih lanjut penelitiannya juga menemukan bahwa efikasi diri merupakan variabel penting dalam mempelajari hubungan antara stresor dan stres dikarenakan ada hubungan sangat kuat antara stresor, stres dan tinggi rendahnya efikasi diri.

Bandura (1997) mengatakan bahwa orang yang memiliki efikasi diri tinggi mempunyai keyakinan mampu berperilaku tertentu untuk dapat mencapai hasil yang diinginkan. Orang-

orang yang memiliki efikasi diri yang tinggi juga lebih giat dan lebih tekun dalam berusaha dan mengatasi kesulitan, serta mengerahkan tenaga yang besar untuk mengatasi tantangan, sedangkan orang-orang yang mempunyai efikasi diri yang rendah cenderung mengurangi usahanya atau menyerah ketika dihadapkan pada suatu permasalahan. Orang cenderung menghindari situasi yang diyakini melampaui batas kemampuan mereka, tetapi akan melakukan tindakan yang menurut penilaiannya mampu dilakukan.

Hal ini berkaitan dengan penentuan target, individu yang memiliki efikasi diri tinggi akan menetapkan target lebih tinggi dengan usaha keras untuk mencapainya. Individu tersebut akan berupaya menetapkan target yang lebih tinggi lagi bila target yang sesungguhnya telah dicapai. Kegagalan dalam mencapai suatu target justru akan membuat individu lebih giat lagi untuk meraihnya kembali serta mengatasi rintangan yang membuatnya gagal dan kemungkinan akan menetapkan target lainnya. Individu dengan efikasi diri yang rendah menetapkan target yang lebih rendah serta keyakinan terhadap keberhasilan akan pencapaian target juga rendah. Sehingga usaha yang dilakukan lemah. Hal ini semakin dipertegas oleh Bandura (1997) bahwa efikasi diri terhadap kapasitas dalam mengatasi permasalahan akan berpengaruh pada tingkat stres yang akan dialami oleh seseorang ketika menghadapi situasi-situasi yang sukar dan mengancam.

Menurut Bandura (1997), semua proses perubahan psikologis dalam diri individu sangat dipengaruhi oleh tinggi rendahnya efikasi diri dan efikasi diri ini berpengaruh besar terhadap perilaku individu. Individu dengan efikasi diri tinggi pada saat menghadapi situasi menekan (stresor) akan berusaha lebih keras dan bertahan lama serta lebih aktif dalam berusaha daripada individu yang mempunyai efikasi diri rendah. Dengan adanya efikasi diri yang tinggi maka semestinya seorang individu akan mampu menangani stresor yang berada di ruang lingkup kerjanya, dengan efikasi diri yang tinggi maka individu tersebut akan yakin bahwa ia mampu menyelesaikan tugas-tugas yang ada, maka dengan itu stres kerja yang dirasakan akan ikut berkurang (Solicha, 2014).

DISKUSI

Ada perbedaan tingkat stres pada kelompok eksperimen sebelum mendapatkan pelatihan efikasi diri (*pretest*, $\bar{X} = 113.91$) dan sesudah diberikan pelatihan efikasi diri (*posttest*, $\bar{X} = 49.09$) dengan koefisien $Z = -2,936$ dan $p = 0.003$ ($p < 0.050$). Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa kelompok eksperimen mengalami penurunan stres kerja setelah subjek diberi pelatihan efikasi diri. Pemberian pelatihan efikasi diri kepada kelompok eksperimen berdampak pada penurunan stres kerja pada setiap subjek, hal ini disebabkan karena setiap sesi kegiatan di dalam intervensi dapat membantu subjek untuk lebih yakin untuk dapat melaksanakan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

Ada Perbedaan tingkat stres pada kelompok eksperimen dan kelompok kontrol sesudah diberikan pelatihan efikasi diri. Adapun perbedaan tersebut terlihat dari nilai *post test* kelompok eksperimen ($\bar{X} = 49.09$) dan kelompok kontrol ($\bar{X} = 112.55$) dengan nilai Z *post test* = -3.977 dengan $p = 0.000$ ($p < 0.001$). Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa kelompok eksperimen mengalami penurunan stres kerja setelah subjek diberi pelatihan efikasi diri, sedangkan kelompok kontrol masih memiliki stres kerja yang tinggi. Melalui pelatihan efikasi diri, anggota polri Ditsabhara Polda DIY didorong, diarahkan untuk merasa, berpikir, memotivasi diri sendiri dan perilaku yang akan dimunculkan serta diarahkan lebih berani menghadapi tantangan. Setelah mendapatkan pelatihan efikasi diri, para Polri Ditsabhara diharapkan memiliki efikasi diri yang semakin tinggi, lebih tekun dalam bekerja, sedikit merasa cemas dan tidak mengalami stres kerja.

Berdasarkan hasil penelitian, peneliti mengajukan beberapa saran yang ditujukan khususnya kepada subjek penelitian dan juga kepada peneliti selanjutnya. Saran tersebut diantaranya:

1. Kepada Praktisi Psikologi

Modul pelatihan efikasi diri dapat menjadi salah satu bentuk intervensi yang dapat diberikan kepada anggota polri Ditsabhra untuk menurunkan stres kerja.

2. Kepada Biro Sumber Daya Manusia Polda DIY (Stakeholder)

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan adanya kecenderungan stress kerja pada sebagian Anggota Ditsabhara Polda D.I. Yogyakarta, sehingga direkomendasikan kepada Biro SDM Polda DIY untuk memberikan pelatihan efikasi diri kepada anggota Ditsabhara Polda DIY khususnya pada anak-anak yang baru lulus pendidikan agar memiliki efikasi diri yang tinggi dengan harapan dapat menurunkan stress kerja yang dialami.

3. Kepada peneliti selanjutnya

Penelitian ini merupakan pelatihan eksperimen dengan pemberian pelatihan efikasi diri sebagai salah satu intervensi diantara intervensi lain yang dapat diberikan untuk menurunkan stres kerja.

Bagi para peneliti lain yang tertarik melakukan penelitian serupa, disarankan untuk memperhatikan dan mengantisipasi kelemahan pelatihan yang telah dilakukan. Salah satu kelemahan pelatihan ini adalah peserta tidak datang tepat waktu sesuai jadwal yang direncanakan dikarenakan kesibukan dalam bertugas, sehingga terjadi kemunduran waktu pelaksanaan pelatihan hingga berpengaruh pada *time schedule* yang telah disusun. Oleh sebab itu, peneliti harus mempertimbangkan waktu pelaksanaan pelatihan, terutama jika subjek pelatihan adalah anggota Polri yang bertugas dengan menerapkan *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

- Abualrub, R., & Alzaru, I. (2008). Job stress, recognition, job performance and intention to stay at work among jordanian hospital nurses. *Journal of Nursing Management*, 16(3), 227-236.
- Alves, S. (2005). A study of occupational stress, scope of practice, and collaboration in nurse anesthetists practicing in anesthesia care team settings. *AANA Journal*, 73(6), 443.
- 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)*. Fakultas Psikologi Universitas Mercu Buana Yogyakarta: Yogyakarta.
- Bandura A. (1997). *Self efficacy: the exercise of controll*. New York: Freeman.
- Bianchi, E. (2004). Stress and coping among cardiovascular nurses: a survey in brazil. *Issues In Mental Health Nursing*, 25(7), 737-745.

- Dessler, G. (2007). *Manajemen sumber daya manusia edisi bahasa indonesia jilid (edisi 10)*. Jakarta: PT Indeks.
- Eden, D & Aviram, A. (1993). Self-efficacy training to speed reemployment: helping people to help themselves. *Journal of Application Psychology*, 78 (3), 352-360.
- Westman, M & Etzion, D. (2001). The impact of vocation and job stres on burn out and absenteeism. *Journal Psychology and Health*, 1 (0), 95-106.
- Feist. J., & Feist, G.J. (2010). *Teori kepribadian*. Jakarta: Salemba Humanika.
- Ferdianto, R.S. (2014). *Hubungan antara efikasi diri denga stress kerja pada karyawan solopos. Skripsi (Tidak dipublikasikan)*. Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Solo: Solo.
- Greenberg, J., & Baron, R. A. (1993). *Behavior in organizations: understanding and managing the human side of work*. USA: Allyn & Bacon.
- Hutabarat. (2008). *Manajemen sumber daya manusia (edisi pertama)*. Jakarta: Binapura Aksara.
- Isnovijanti, T. (2002). *Pengaruh Dukungan Sosial Terhadap Kepuasan Kerja Dan Stress Kerja Studi Kasus: Di Polres Pati Polda Jateng. Tesis (Tidak diterbitkan)*. Semarang: Fakultas Psikologi Undip.
- 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.
- Lazarus, R. (2001). Psychological stress in the workplace. *Journal of Social Behavior and Personality*, 6 (3), 1-13.
- Lindholm, M. (2006). Working conditions, psychosocial resources and work stress in nurses and physicians in chiefmanagers' positions. *Journal of Nursing Management*, 14 (4), 300-309.
- Luthans, F. (2001). *Organizational behavior (6th ed.)*. Singapore: McGraw-Hill, Inc.
- Michael, O. (2009). Job stress and organizational commitment among mentoring coordinators. *International Journal of Educational Management*, 23(3), 266-288.
- Nakasis, K., & Ouzouni, C. (2008). Factors influencing stress and job satisfaction of nurses working in psychiatric units. *Health Science* 2(4), 183-195.
- 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.
- Noe, R. A. (2005). *Employee training and development*. Singapore: Mc-Graw Hill, Inc.

- Nuzulia, S. (2005). Peran *self-efficacy* dan strategi coping terhadap hubungan antara *stressor* kerja dan stres kerja. *Jurnal Psikologika*, 10 (19), 32-40.
- Owen, S. S. (2006). Occupational stress among correctional supervisors. *The Prison Journal*, 86 (2), 164.
- Prawasti, C.Y& Napitupulu, M. J. N. (2002). Peranan dimensi gaya kepemimpinan atasan yang dipersepsi terhadap burnout guru smu swasta di jakarta. *Jurnal Psikologi Sosial Universitas Indonesia*, 10 (02) 77-89.
- Priyantoro, E. (2002). *Toleransi terhadap Stres pada Guru SD Ditinjau dari Efikasi Diri dan Efektivitas Kepemimpinan. Skripsi (Tidak dipublikasikan)*. Yogyakarta: Fakultas Psikologi UGM.
- Quick, J.C., & Quick, J. D. (2007). *Organizational stress and preventive management*. USA: McGraw-Hill, Inc.
- Rechter, J. (2012). Reducing stres in the workplace. *Journal Victoria Health Promotion Foundatioun*, 3 (2), 1-15.
- Riggio, R. E. (2003). *Introduction to industrial/organizational psychology* 4th ed. New Jersey: Prentice Hall.
- Rita, H. (2006). *Hubungan Antara Kecerdasan Emosi Dengan Burnout Pada Guru Taman Kanak-Kanak. Skripsi (Tidak dipublikasikan)*. Yogyakarta: Fakultas Psikologi Universitas Wangsa Manggala.
- Robbins, S. P. (2001). *Perilaku organisasi: konsep, kontroversi, aplikasi*, jilid edisi 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 seventh edition*. 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
- Suparlan, P. (1999). Menuju polri mandiri yang profesional. Jakarta: Yayasan Tenaga Kerja.
- Thomas, K. W. (2000). *Intrinsic motivation at work: building energy and commitment*. San Fransisco: Berrett-Koehler Publishers.

Wanberg, C. R. & Banas, J. T. Predictors and outcomes of openness to change in reorganizing workplace. *Journal of Applied Psychology*, 85 (1), 132-142

Wangmuba. (2009). *Faktor-faktor penyebab kecemasan*. <http://wangmuba.com/> 20/09/02/13. Dilihat 25 September 2013

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