

# **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. (*www.polri.go.id,2010*).

Menurut UU Nomor 2 Tahun 2002 Polri ditetapkan perannya sebagai pemelihara Keamanan dan Ketertiban Masyarakat (Kamtibmas), penegak hukum, serta pelindung, pengayom dan pelayan masyarakat. Tugas dan peran yang diemban Polri tersebut tidaklah ringan terlihat dari semakin beragamnya perilaku indisipliner yang semakin masif bahkan sampai terjadi tindakan kriminal yang dilakukan oleh sebagian anggota masyarakat, dan bervariasinya modus kejahatan yang terjadi serta semakin canggihnya teknologi informasi yang juga berperan dalam berkembangnya perilaku kriminal dalam beberapa waktu terakhir. 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.

Anggota Kepolisian Republik Indonesia merupakan pegawai negeri sipil yang dipersenjatai dan diberikan tugas dan wewenang kepadanya sesuai dengan Undang-Undang No 2 tahun 2002. Dalam pasal 13-14 dijelaskan bahwa tugas dan wewenang sebagai anggota Polri yaitu penegakan hukum, memberikan pengayoman, perlindungan, dan pelayanan kepada masyarakat, serta memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat. Begitu banyaknya tugas dan wewenang anggota Polri, dalam pelaksanaan tugas sehari-hari di lapangan 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.

Kondisi seperti ini berlangsung hampir tiap hari, sehingga membuat anggota Polri menjadi rentan terhadap stres kerja. Terlebih lagi di awal tahun 2020 ini Negara kita dihebohkan dengan adanya kemunculan virus baru yang tidak hanya menghebohkan Negara Indonesia saja akan tetapi seluruh dunia juga merasakan ketakutan pandemi virus tersebut yakni virus COVID-19, dan untuk menyelesaikan pandemi ini pemerintah telah berupaya untuk mencegah dan memutus rantai penyebaran COVID-19 ini yang mana Negara kita sangat membutuhkan kedisiplinan tinggi pada banyak aspek, terutama pada kehidupan sosial masyarakat. Metode yang dianggap paling efektif sebagai upaya mencegah dan mengurangi angka penyebaran virus ini yakni *physical distancing*, memakai masker dan cuci tangan. Pemerintah memperkuat upaya tersebut dengan menerbitkan PP No. 21 Tahun 2020 tentang pembatasan sosial berskala besar (PSBB), Permenkes No. 9 Tahun 2020, dan maklumat kapolri dan

melibatkan semua unsur yakni TNI, Polri, Pemda, dan Tokoh masyarakat, dalam konteks ini Polri dijadikan garda terdepan untuk mencegah penyebaran COVID-19 ini.

Disinilah letak persoalannya yang mana peran polri yang demikian krusial dan signifikan untuk mencegah penyebaran COVID-19 tentu menjadi tugas tambahan yang tidak pernah diduga sebelumnya. Polri pada satu sisi memiliki tugas rutinitas sebagai aparat penegak hukum dan penjaga ketertiban umum, sementara disisi yang lain menjadi salah satu pihak yang diandalkan untuk menegakkan aturan dari pemerintah tersebut. Jika melihat substansi peraturan pemerintah atau maklumat kapolri dan realitas operasi yang dilakukan dilapangan, namun hal utama yang tidak bisa diabaikan Adalah pandemi ini telah menciptakan masalah tersebut Maslach (dalam Ray & Miller, 1994) menjelaskan bahwa profesi yang berhubungan dengan pelayanan masyarakat cenderung mempunyai stres kerja yang tinggi. Profesi Polisi merupakan salah satu profesi yang mempunyai stres kerja tinggi.

Dalam laman berita yang dikutip oleh CNN Indonesia pada hari rabu, 01/05/2019, bahwasannya polisi telah menduduki peringkat ke-4 pekerjaan paling stres didunia dengan skor stres polisi mencapai 51,97%. Stres kerja dapat diartikan sebagai stresor kerja yang menyebabkan reaksi individu berupa reaksi fisiologis, psikologis, dan perilaku (Selye dalam Beehr, dkk, 1992). Stresor kerja merupakan segala kondisi pekerjaan yang dipersepsikan karyawan atau pegawai sebagai suatu tuntutan dan dapat menimbulkan stres kerja. Menurut Beer dan Newman (dalam Luthans, 2006), stres kerja merupakan 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. Luthans (Isnovijanti, 2002) stres sebagai suatu tanggapan dalam menyesuaikan diri yang dipengaruhi oleh perbedaan individu dan proses psikologis, sebagai konsekuensi dari tindakan lingkungan, situasi atau peristiwa yang terlalu banyak mengadakan tuntutan psikologis dan fisik seseorang. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa stres kerja timbul karena tuntutan lingkungan dan tanggapan setiap individu dalam menghadapinya dapat berbeda.

Stres kerja seringkali muncul sebagai suatu yang berbentuk ketidak harmonisan 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. Pendapat tersebut, menunjukkan bahwa stres kerja merupakan suatu tuntutan pekerjaan yang tidak dapat diimbangi oleh kemampuan pekerja. Hal tersebut rentan dialami oleh Anggota Polri yang dalam melaksanakan tugas di lapangan sering sekali mendapatkan kendala-kendala dan hambatan-hambatan baik internal maupun eksternal.

Hambatan-hambatan tersebut diantaranya *deadline* kerja yang mendesak. Sebagai contoh dalam pelaksanaan fungsi reserse 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 karena ada hal yang

belum lengkap) dari kejaksaan. Selain pada fungsi reserse, stres kerja juga ditemukan pada fungsi lalu lintas terutama bagian penegakan dan pengaturan (Gaktur) yang tugasnya melaksanakan pengaturan di jalan raya. Dalam situasi cuaca panas maupun hujan, Polisi dituntut untuk dapat melaksanakan penegakan UU Lalu Lintas No. 22 Tahun 2009 dengan melakukan penilangan, penegakan, dan diskresi terhadap pelanggaran lalu lintas. Kondisi demikian membuat anggota Polri rentan mengalami stres kerja.

Menurut Beehr & Newman (dalam Rice,1999) berupa gejala perilaku diantaranya menunda, menghindari pekerjaan, dan absen dari pekerjaan. Hal ini dapat dilihat dari data Bidang Provost Polresta Yogyakarta pada tahun 2009 diketahui angka absensi dan mangkir anggota Polri Polresta Yogyakarta mengalami peningkatan 9 %, dari semula tahun 2008 yang hanya 18 % menjadi 27 %, untuk kasus anggota yang disersi pada tahun 2008 – 2010 terdapat 4 orang anggota yang dipecat. Dari hasil sidang disiplin diperoleh keterangan bahwa rata – rata anggota Polri yang absen dan mangkir di Polresta Yogyakarta tersebut mengeluhkan beban kerja yang berat dan tekanan pekerjaan yang tinggi sehingga mereka memilih menghindari pekerjaan dan absen dari pekerjaan di kantor. Hal tersebut mengindikasikan bahwa tingkat stres kerja di Poltabes Yogyakarta mengalami peningkatan yang cukup signifikan dan apabila dibiarkan akan menyebabkan kinerja yang buruk.

Stres kerja pada anggota Polri dapat dilihat dari indikator atau gejala – gejala stres kerja seperti yang diungkapkan Beehr & Newman (dalam Rice, 1999) yang meliputi gejala psikologis, gejala fisiologis, dan gejala perilaku. Gejala psikologis antara lain: Kecemasan, ketegangan, kebingungan dan mudah tersinggung, perasaan frustrasi, rasa marah, dan dendam (kebencian), sensitif

dan *hyperreactivity*, memendam perasaan, penarikan diri, dan depresi, komunikasi yang tidak efektif, perasaan terkucil dan terasing, kebosanan dan ketidakpuasan kerja, kelelahan mental, penurunan fungsi intelektual dan kehilangan konsentrasi, kehilangan spontanitas dan kreativitas, dan menurunnya rasa percaya diri,

Adapun gejala fisiologis dari stres kerja diantaranya adalah: Meningkatnya denyut jantung, tekanan darah dan kecenderungan mengalami penyakit kardiovaskular, meningkatnya sekresi dari hormon stres, yaitu adrenalin dan noradrenalin, gangguan *gastrointestinal*, misalnya gangguan lambung, meningkatnya frekuensi dari luka fisik dan kecelakaan, kelelahan secara fisik dan kemungkinan mengalami sindrom kelelahan yang kronis (*chronic fatigue syndrome*), gangguan pernapasan, termasuk gangguan dari kondisi yang ada, gangguan pada kulit, sakit kepala, sakit pada punggung bagian bawah, ketegangan otot, gangguan tidur, dan rusaknya fungsi imun tubuh, termasuk risiko tinggi kemungkinan terkena kanker.

Gejala perilaku diantaranya adalah: Menunda, menghindari pekerjaan, dan absen dari pekerjaan, menurunnya prestasi (*performance*) dan produktivitas, meningkatnya penggunaan minuman keras dan obat-obatan, perilaku sabotase dalam pekerjaan, perilaku makan yang tidak normal (kebanyakan) sebagai pelampiasan, mengarah ke obesitas, perilaku makan yang tidak normal (kekurangan) sebagai bentuk penarikan diri dan kehilangan berat badan secara tiba-tiba, kemungkinan berkombinasi dengan tanda-tanda depresi, meningkatnya kecenderungan berperilaku beresiko tinggi, seperti menyetir dengan tidak hati-hati dan berjudi, meningkatnya agresivitas, vandalisme, dan kriminalitas,

menurunnya kualitas hubungan interpersonal dengan keluarga dan teman, kecenderungan untuk melakukan bunuh diri.

Stres kerja, menurut Robbins (2001) disebabkan tiga sumber utama yaitu: faktor lingkungan, faktor organisasi, faktor individual (kepribadian). Hasil penelitian *National Institute For Occupational Safety And Health* (Muchtar, 2004) menyatakan stres bisa berasal dari dalam diri individu. yaitu faktor kepribadian (*hardiness*). Kepribadian *Hardiness* merupakan sebuah komitmen yang kuat terhadap diri sendiri, sehingga dapat menciptakan tingkah laku yang aktif terhadap lingkungan dan menetralkan situasi yang menekan atau membuatnya menjadi stres.

Kepribadian tahan banting (*hardiness*) dibutuhkan untuk membuat keputusan yang berat dalam situasi yang menekan, terlebih sebagai seorang anggota Polri yang dituntut untuk selalu tanggap terhadap segala gejala – gejala perubahan sosial yang dimungkinkan akan menyebabkan terjadinya gangguan (stres) karena beban kerja yang tinggi.

Menurut Kobasa (1982) kepribadian tahan banting (*hardiness*) dinilai dapat mengontrol individu dalam mengatasi stres. Individu yang *hardiness* memiliki keyakinan bahwa dirinya dapat mempengaruhi peristiwa-peristiwa yang rumit yang dialaminya dan mampu meminimalisir dampak stres kerja yang ditimbulkan. Tipe kepribadian *hardiness* memberikan konstelasi kepribadian yang menguntungkan bagi seseorang untuk mengatasi tekanan-tekanan hidupnya sehingga “tahan banting” dan rentan terhadap stres. Dengan kata lain orang-orang yang mempunyai tipe kepribadian (*hardiness*) ini tidak mudah lari pada stres kerja yang dialami (Astuti, 1994). Semakin tinggi tingkat kepribadian

*hardiness* seseorang maka akan semakin besar kemungkinan seseorang dalam munculnya stres kerja pada diri individu (Maddi & Kobasa, 1984).

Menurut Hadjam, dkk (2004), kepribadian tahan banting (*hardiness*) dapat mengurangi pengaruh kejadian-kejadian hidup yang mencekam dan tidak sesuai dengan dirinya yang cenderung mengakibatkan stres, tipe kepribadian ini dapat menyikapi secara positif keadaan tidak menyenangkan agar dapat menimbulkan kenyamanan melalui cara-cara yang sehat.

Maddi dan Kobasa (1982) kepribadian *hardiness* (kontrol, komitmen, dan tantangan) akan memberikan penilaian positif atas situasi kerja yang berat dan penuh resiko sehingga cenderung memberikan respon yang positif dan rentan terhadap stres. Dengan demikian polisi yang berkepribadian *hardiness* akan menjadi optimis bahwa situasi tersebut dianggap sebagai tantangan yang berarti dapat diubah sehingga akan mampu menghadapi stres dan mengelolanya. Begitu juga sebaliknya Polisi yang tidak mempunyai kepribadian *hardiness* akan memberikan penilaian kognitif secara negatif terhadap situasi sehingga cenderung memunculkan respon yang negatif dan cenderung membuatnya menjadi stress. (Marwanto & Mutiah, 2011) menjelaskan, kepribadian *hardiness* merupakan serangkaian sifat yang memiliki fungsi sebagai sumber perlawanan, saat individu menemui situasi yang membuat stres.

Hal tersebut dapat dikatakan bahwa kepribadian *hardiness* yang rendah pada seseorang akan berkaitan dengan tingginya stres, sebaliknya kepribadian *hardiness* yang tinggi akan berhubungan dengan rendahnya kadar stres seseorang. Schultz dan Schultz (2002) menjelaskan bahwa individu yang memiliki tingkat *hardiness* yang tinggi memiliki sikap yang membuat mereka lebih mampu dalam melawan stres. Senada dengan hal tersebut menurut Maddi



dan Kobasa (dalam Putri, 2008) kepribadian *hardiness* dapat digunakan dalam menghadapi kejadian penuh stres. Berdasarkan penelitian Judkins (2001) menyebutkan bahwa tingkat stres rendah jika kepribadian *hardiness* tinggi.

Dalam cara ini individu mencoba untuk berfikir dan bertindak mengurangi stres. Individu *hardiness* mempunyai sikap yang optimis dan secara aktif berinteraksi dengan kejadian yang penuh stres sehingga menjadi berkurang kadar stresnya. Karakteristik kepribadian yang diasosiasikan dengan stres adalah kurangnya ketangguhan (*hardiness*). Kobasa dkk (1982) menyatakan bahwa kepribadian (*hardiness*) merupakan karakteristik kepribadian yang mempunyai fungsi sebagai perlawanan saat individu menemui suatu kejadian yang menimbulkan stres. Dengan demikian hipotesis dalam penelitian ini adalah: ada hubungan antara kepribadian *hardiness* dengan stres kerja, semakin tinggi *hardiness* maka semakin rendah stres kerja.

## **B. Rumusan Permasalahan**

“Apakah ada hubungan kepribadian *hardiness* dengan stres kerja pada anggota polisi bagian satuan lalu lintas di polres pasuruan”.

## **C. Tujuan dan Manfaat**

### **1. Tujuan**

“Untuk mengetahui hubungan kepribadian *hardiness* dengan stres kerja pada anggota polisi bagian satuan lalu lintas di polres pasuruan”.

## 2. Manfaat.

### a. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan pertimbangan dan masukan dalam upaya meningkatkan kinerja anggota polri yang lebih baik, selain itu penelitian ini juga ingin menambah wawasan dan pengetahuan tentang sumber daya manusia khususnya yang berhubungan dengan kepribadian, dan stres kerja.

### b. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi atau masukan bagi manajemen SDM polri untuk mengatasi pengaruh stres kerja dalam upaya peningkatan kinerja anggota polri.

## D. Perbedaan dengan Penelitian Sebelumnya

Tabel 1.1 Tabel Penelitian Sebelumnya

o.	Judul	P eneliti	Met ode	Variabel	Hasil
					H0 ditolak
	Penga ruh stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Tr i Wartono	Kor elasi <i>product</i> <i>moment</i> Pearson, Uji-T	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Stres Kerja (variabel bebas)</li> <li>• Kinerja Karyawan (variabel terikat)</li> </ul>	dan Ha diterima artinya terdapat pengaruh signifikan antara stress kerjaterhadap kinerja karyawan

---

Hubun	G			
gan Antara	adis	An		Stres kerja
Stres Kerja	Wisudaw	•	Stres kerja	mempunyai
Dengan	ati Yunia	alisis	(variabel	hubungan
Tingkat	Putri,	Kontingen	•	dengan tingkat
Produktivitas	Abdul	si	Produktivita	produktivitas
Tenaga Kerja	Rohim	Koefisien	s Tenaga	pada tenaga kerja
Di CV"X"	Tualeka		Kerja	
			(variabel	
			terikat)	

---

1. Perbedaan dengan penelitian yang dilakukan oleh Tri Wartono

Perbedaan penelitian terletak pada variabel bebas yang digunakan yaitu stres kerja. Sedangkan variabel bebas yang digunakan Penulis adalah kepribadian Hardiness. Peneliti tri wartono dilakukan pada tahun 2017 dengan menggunakan subjek penelitian dari karyawan majalah *mother and baby*. Sedangkan Penulis melakukan penelitian pada tahun 2020 dengan menggunakan subjek anggota Polantas Polres Pasuruan.

2. Perbedaan dengan penelitian yang dilakukan oleh Gadis Wisudawati Yunia Putri, Abdul Rohim Tualeka

Perbedaan penelitian terletak pada variabel terkait yang digunakan yakni produktivitas tenaga kerja. Sedangkan variabel terkait yang digunakan penulis adalah stres kerja. Peneliti gadis wisudawati yunia putri, abdul rohim tualeka dilakukan pada tahun 2014 dengan menggunakan subjek dari salah satu CV yang ada di daerah Surabaya. Sedangkan Penulis melakukan

penelitian pada tahun 2020 dengan menggunakan subjek anggota Polantas Polres Pasuruan.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Kepribadian *Hardiness***

##### **1. Pengertian *Hardiness***

*Hardiness* adalah suatu konstelasi karakteristik kepribadian yang membuat individu menjadi lebih kuat, tahan, stabil, dan optimis dalam menghadapi stres dan mengurangi efek negatif yang dihadapi (Kobasa, dalam Tizar). *Hardiness* sebagai komitmen yang kuat terhadap diri sendiri, sehingga dapat menciptakan perilaku yang aktif terhadap lingkungan dan perasaan bermakna yang menetralkan efek negatif stres. Sementara Quick, dkk (1984) menyatakan *hardiness* adalah konstruksi kepribadian yang merefleksikan sebuah orientasi yang lebih optimis terhadap hal-hal yang menyebabkan stres. Ini sesuai dengan pendapat Kobasa yang mengatakan *hardiness* sebagai kecenderungan untuk mempersepsikan atau memandang peristiwa-peristiwa hidup yang potensial mendatangkan stres sebagai suatu yang tidak terlalu mengancam.

Kemampuan individu dalam menghadapi berbagai kejadian hidup yang menekan tidaklah sama, tetapi tergantung pada banyak hal, salah satunya adalah kepribadian. Ada tipe kepribadian tertentu yang mudah mengalami gangguan jika mengalami peristiwa-peristiwa yang menekan dan menegangkan. Ada juga tipe kepribadian tertentu yang memiliki daya tahan tinggi terhadap kejadian yang menegangkan. Tipe kepribadian yang mempunyai kemampuan dan daya tahan terhadap stres adalah *hardiness* atau *hardy personality* yang merupakan suatu gagasan konsep kobasa. Individu yang memiliki sifat daya tahan dapat ditunjukkan dari dirinya, didalam perasaan dan perilaku yang ditandai dengan adanya suatu komitmen, kontrol, dan tantangan.

Ketangguhan (*hardiness*) adalah sebuah gaya kepribadian yang dikarakteristikan oleh suatu komitmen dan adanya suatu upaya pengendalian dan timbulnya sebuah persepsi terhadap masalah-masalah sebagai suatu tantangan. Menurut Funk (dalam schellenberg, 2005) dengan memiliki

karakteristik ini individu tetap kuat mampu tetap sehat di bawah tekanan. Individu kuat yang aktif akan dapat berorientasi pada tujuan yang berkomitmen untuk diri mereka sendiri, bukan sebagai korban dari suatu perubahan yang mengancam, tetapi sebagai orang-orang yang merupakan penentu aktif terhadap konsekuensi yang ditimbulkan oleh perubahan (Kobasa dalam Schellenberg, 2005). Menurut Santrock (2002), mengatakan *hardiness* adalah gaya kepribadian yang dikarakteristikan oleh suatu komitmen (dari pada alienasi/keterasingan), pengendalian, dan persepsi terhadap masalah-masalah sebagai tantangan (dari pada sebagai ancaman). Cotton (dalam Rahmawan, 2010), lebih jelas lagi mengartikan *hardiness* sebagai komitmen yang kuat terhadap diri sendiri, sehingga dapat menciptakan tingkah laku yang aktif terhadap lingkungan dan perasaan bermakna yang menetralkan efek negatif stres. Sementara Quick dkk. (dalam Rahmawan, 2010), menyatakan *hardiness* sebagai konstruksi kepribadian yang merefleksikan sebuah orientasi yang lebih optimistis terhadap hal-hal yang menyebabkan stres.

Berdasarkan uraian di atas peneliti dapat menyimpulkan bahwa *hardiness* adalah karakteristik kepribadian yang ditandai oleh komitmen yang kuat pada diri individu yang melibatkan kemampuan untuk mengontrol kejadian-kejadian yang tidak menyenangkan dan memberikan makna positif terhadap kejadian yang dialami oleh individu sebagai tantangan yang wajar sehingga individu lebih tahan terhadap stres.

## **2. Aspek-aspek kepribadian *hardiness***

Menurut Kobassa dan Maddi (dalam Sarafino, 1997) menjelaskan bahwa *hardiness* meliputi 3 aspek yaitu :

### **a. *Comitment***

*Comitment* adalah kecenderungan individu untuk melibatkan diri kedalam apapun yang dilakukan yaitu keyakinan bahwa individu bermakna dan memiliki tujuan.

**b. Control**

*Control* merupakan kecenderungan untuk menerima dan percaya bahwa individu dapat mengontrol dan mempengaruhi suatu kejadian dengan pengalamannya ketika berhadapan dengan hal-hal yang tidak terduga.

**c. Chalengge**

*Challenge* merupakan kecenderungan untuk memandang suatu perubahan dalam hidupnya sebagai sesuatu yang wajar dan dapat mengantisipasi perubahan tersebut sebagai stimulus yang sangat berguna bagi perkembangan dan memandang hidup sebagai suatu tantangan yang menyenangkan.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa dimensi *hardiness* terdiri dari tiga aspek, *commitment* yaitu kemampuan individu untuk terlibat dalam kegiatan di lingkungan sekitar, *control* yaitu kecenderungan untuk menerima dan percaya bahwa mereka dapat mengontrol dan mempengaruhi suatu kejadian dengan pengalamannya, dan *challenge* yaitu kecenderungan untuk memandang suatu perubahan dalam hidupnya sebagai suatu yang wajar dan menganggapnya sebagai sebuah tantangan yang menyenangkan.

### **3. Faktor-faktor yang mempengaruhi *hardiness***

Faktor yang mempengaruhi *hardiness* menurut Florian, dkk (1995) antara lain:

- a. Kemampuan untuk membuat rencana yang realistis, dengan kemampuan individu merencanakan hal yang realistis maka saat individu menemui suatu masalah maka individu akan tahu apa hal terbaik yang dapat individu lakukan dalam keadaan tersebut.
- b. Memiliki rasa percaya diri dan positif citra diri, individu akan lebih santai dan optimis jika individu memiliki rasa percaya diri yang tinggi dan citra diri yang positif maka individu akan terhindar dari stres.
- c. Mengembangkan keterampilan komunikasi, dan kapasitas untuk mengelola perasaan yang kuat dan impuls.

#### **4. Karakteristik individu yang memiliki *hardiness***

Menurut Kobasa (dalam Mahmudah, 2009) menjelaskan bahwa individu dengan ketangguhan pribadi memiliki beberapa karakter:

- a. Memiliki komitmen terhadap aktivitas dan hubungan dengan diri mereka dan mengakui adanya perbedaan nilai, tujuan, dan prioritas dalam hidup.
- b. Percaya bahwa mereka mampu melakukan kontrol atau memberi pengaruh terhadap peristiwa yang terjadi.
- c. Memandang perubahan sebagai tantangan, kesempatan daripada sebuah ancaman.

Lebih lanjut Lecci (dalam Mahmudah, 2009) yang menyatakan bahwa individu dengan *hardiness* senang bekerja keras karena dapat menikmati pekerjaan yang dilakukan, senang membuat suatu keputusan dan melaksanakannya karena memandang hidup ini sebagai suatu yang harus dimanfaatkan dan diisi agar mempunyai makna sehingga individu yang memiliki ketangguhan pribadi akan berkompetisi dalam bekerja. Peran kepribadian dalam hal ini adalah mempengaruhi perilaku dan kognisi individu dalam mengerjakan



suatu tugas atau pekerjaan tertentu, termasuk pula perilaku dan usaha individu ketika menghadapi kesulitan dalam menyelesaikan tugas sehingga mencapai hasil yang diinginkan.

Dari beberapa penjelasan di atas, peneliti menyimpulkan bahwa karakter individu yang memiliki *hardiness* memiliki komitmen terhadap aktivitas yang mereka lakukan dan memiliki tujuan, dan prioritas dalam hidup. Individu mampu melakukan kontrol terhadap peristiwa yang terjadi. Memandang perubahan sebagai tantangan ketika menghadapi kesulitan dalam menyelesaikan tugas. Ketiga karakteristik *hardiness* inilah yang akan dijadikan alat ukur dalam pembuatan kuesioner.

## **B. Stres Kerja**

### **1. Pengertian Stres Kerja**

Stres kerja merupakan interaksi antara seseorang dengan situasi lingkungan atau stresor yang dianggap mengancam atau menantang, dan menimbulkan gangguan psikologis, fisiologis, perilaku, dan gangguan pada organisasi. Luthans (2006) mendefinisikan stres kerja sebagai respons adaptif terhadap situasi eksternal yang menghasilkan penyimpangan fisik, psikologis, dan atau perilaku pada anggota organisasi. Robbins (2006) mendefinisikan stres kerja sebagai kondisi dinamik yang di dalamnya individu menghadapi peluang, kendala, atau tuntutan yang terkait dengan apa yang sangat diinginkan dan yang hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti tetapi penting.

Stres menunjukkan suatu kondisi dinamika di mana seorang individu dikonfrontasikan dengan suatu peluang, kendala, atau tuntutan yang dikaitkan dengan apa yang diinginkan dan yang hasilnya dipersepsikan sebagai hal yang tidak pasti. Ivancevich dan Matteson (dalam Luthans, 2006) mendefinisikan stres

kerja sebagai respon adaptif yang dihubungkan oleh perbedaan individu dan proses psikologi yang merupakan konsekuensi tindakan, situasi, atau kejadian eksternal (lingkungan) yang menempatkan tuntutan psikologis dan atau fisik secara berlebihan pada seseorang.

Gibson et al, (1989) mendefinisikan stres kerja sebagai suatu tanggapan adaptif, ditengahi oleh perbedaan individual dan proses psikologis, yaitu, suatu konsekuensi dari setiap kegiatan, situasi, atau kejadian eksternal yang membebani tuntutan psikologis atau fisik yang berlebihan terhadap seseorang.

Handoko (dalam Wibowo, 2014), mendefinisikan stres kerja sebagai suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi proses berpikir, emosi, dan kondisi seseorang, hasilnya stres yang terlalu berlebihan dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan dan pada akhirnya akan mengganggu pelaksanaan tugas-tugasnya. Sedangkan menurut Anoraga (2001), stres kerja adalah suatu bentuk tanggapan seseorang, baik fisik maupun mental terhadap suatu perubahan di lingkungannya yang dirasakan mengganggu dan mengakibatkan dirinya terancam.

Menurut Sasono (dalam Wibowo, 2014), stres kerja bisa dipahami sebagai keadaan di mana seseorang menghadapi tugas atau pekerjaan yang tidak bisa atau belum bisa dijangkau oleh kemampuannya. Jika kemampuan seseorang baru sampai angka 5 (lima) tetapi menghadapi pekerjaan yang menuntut kemampuan dengan angka 9 (sembilan), maka sangat mungkin sekali orang itu akan terkena stres kerja. Stres tersebut akan muncul apabila ada tuntutan-tuntutan pada seseorang yang dirasakan menantang, menekan, membebani atau melebihi daya penyesuaian yang dimiliki individu.

Berdasarkan beberapa pengertian yang telah dijelaskan di atas, banyak para ahli yang mendefinisikan stres kerja. Penulis menyimpulkan bahwa stres kerja adalah suatu yang dirasa memberikan tekanan akibat adanya beban kerja yang berlebihan, ketegangan mental dan emosi dari bentuk tanggapan terhadap berbagai urusan pekerjaan yang dapat menghambat kinerja individu dalam pekerjaannya.

## 2. Jenis-jenis Stres

Quick dan Quick (1984) mengategorikan jenis stres menjadi dua yaitu:

### a. *Eustress*.

*Eustress* yaitu hasil dari respon terhadap stress yang bersifat sehat, positif, dan konstruktif (bersifat membangun). Hal tersebut termasuk kesejahteraan individu dan juga organisasi yang diasosiasikan dengan pertumbuhan, fleksibilitas, kemampuan adaptasi, dan tingkat *performance* yang tinggi.

### b. *Distress*.

*Distress* yaitu hasil dari respons terhadap stres yang bersifat tidak sehat, negatif, dan destruktif (bersifat merusak). Hal tersebut termasuk konsekuensi individu dan juga organisasi, seperti penyakit kardiovaskular dan tingkat ketidakhadiran (*absenteeism*) yang tinggi, yang diasosiasikan dengan keadaan sakit, penurunan, dan kematian.

## 3. Faktor-faktor Stres Kerja

Menurut Robbins (2008) ada 2 faktor yang dapat menyebabkan stres yaitu:

**a. Faktor organisasi.**

Faktor organisasi meliputi tuntutan tugas, tuntutan peran dan tuntutan antar personal. Tidak sedikit faktor di dalam organisasi yang dapat menyebabkan stres. Tekanan untuk menghindari kesalahan atau menyelesaikan tugas dalam waktu yang singkat, beban kerja yang berlebihan, atasan yang selalu tidak peka dan rekan kerja yang tidak menyenangkan adalah beberapa diantaranya sehingga dapat dikelompokkan menjadi tuntutan tugas, peran dan antar personal.

Tuntutan tugas adalah faktor yang terkait dengan pekerjaan seseorang. Tuntutan tersebut meliputi desain pekerjaan individual (otonomi, dan keragaman tugas), serta kondisi kerja. Serupa dengan hal tersebut, bekerja diruangan yang terlalu sesak atau lokasi yang selalu terganggu oleh suara bising dapat meningkatkan kecemasan dan stres. Tuntutan peran berkaitan dengan tekanan yang diberikan kepada seseorang sebagai fungsi dari peran tertentu yang dimainkannya dalam organisasi. Konflik peran menciptakan ekspektasi yang mungkin sulit untuk diselesaikan atau dipenuhi. Beban peran yang berlebihan dialami ketika karyawan diharapkan melakukan lebih banyak dari pada waktu yang ada. Tidak adanya dukungan dari atasan dan hubungan antar pribadi yang buruk dapat menyebabkan stres, terutama diantara para karyawan yang memiliki kebutuhan sosial tinggi.

**b. Faktor Personal**

Faktor personal meliputi persoalan keluarga, persoalan ekonomi, dan kepribadian. Berdasarkan hasil survei nasional secara konsisten menunjukkan bahwa orang sangat mementingkan hubungan keluarga dan pribadi.

Berbagai kesulitan dalam hidup perkawinan, retaknya hubungan dan masalah anak adalah beberapa contoh masalah hubungan yang menciptakan stres bagi karyawan, yang lalu terbawa sampai ketempat kerjanya.

Masalah ekonomi karena pola hidup yang lebih besar pasak daripada tiang adalah kendala pribadi lain yang menciptakan stres bagi karyawan dan mengganggu konsentrasi kerja mereka. Kepribadian maksudnya stres yang timbulnya dari sifat dasar seseorang. Misalnya Tipe A cenderung mengalami stres dibanding kepribadian Tipe B. beberapa ciri kepribadian Tipe A ini 17 adalah sering merasa diburu-buru dalam menjalankan pekerjaannya, tidak sabaran, konsentrasi pada lebih dan satu pekerjaan pada waktu yang sama, cenderung tidak puas terhadap hidup (apa yang diraihinya), cenderung berkompetisi dengan orang lain meskipun dalam situasi atau peristiwa yang non kompetitif.

Menurut Carry Cooper (dalam Wibowo, 2014) faktor–faktor yang dapat menimbulkan dan menyebabkan stres kerja antara lain;

a. Kondisi Kerja

Kondisi kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab pekerja mudah jatuh sakit, mudah stres, sulit berkonsentrasi dan menurunnya produktivitas kerja. Banyaknya pekerjaan yang digunakan melebihi kapasitas kemampuan karyawan tersebut. Akibatnya karyawan tersebut mudah lelah dan berada dalam ketegangan tinggi.

b. Konflik Peran.

Ada sebuah penelitian menarik tentang stres kerja menemukan bahwa sebagian besar pekerja yang bekerja diperusahaan yang sangat besar atau yang kurang memiliki struktur yang jelas, mengalami stres

karena konflik peran. Mereka stres karena ketidakjelasan peran dalam bekerja dan tidak tahu apa yang diharapkan oleh manajemen.

c. Pengembangan Karier.

Setiap orang pasti punya harapan-harapan ketika mulai bekerja disuatu perusahaan atau organisasi. Namun pada kenyataan impian dan cita-cita mereka untuk mencapai prestasi dan karier yang baik sering kali tidak terlaksana. Alasannya bisa bermacam-macam seperti ketidakjelasan sistem pengembangan karier dan penilaian prestasi kerja, budaya nepotisme dalam manajemen perusahaan, atau karena sudah tidak ada kesempatan lagi untuk naik jabatan

Berdasarkan beberapa teori di atas, faktor yang mempengaruhi stres kerja adalah faktor lingkungan, organisasi, individual, kondisi kerja, konflik peran, dan pengembangan karier. Menurut Robbins dan Judge (2008) faktor yang mempengaruhi stres kerja adalah faktor lingkungan, organisasi dan individual. Faktor individual yang mempengaruhi stres mencakup persoalan keluarga, masalah ekonomi dan karakteristik kepribadian.

### **C. Korelasi Antara Variabel X dan Y**

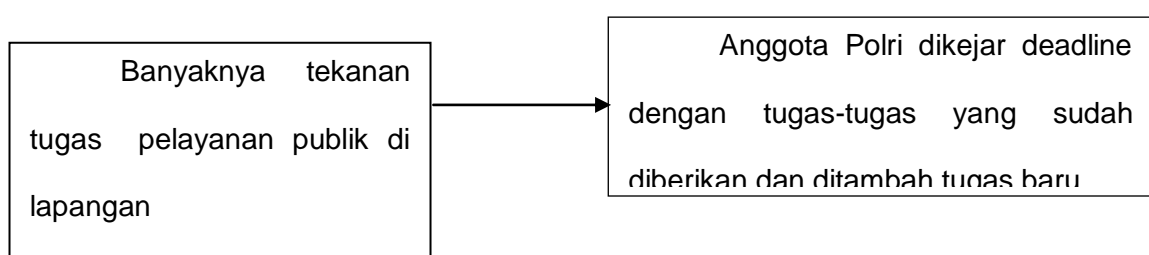
Menurut Robbins (2008) ada 2 faktor yang dapat menyebabkan stres yaitu faktor organisasi dan faktor personal. Faktor personal yang dimaksud meliputi persoalan keluarga, persoalan ekonomi, dan kepribadian. Kepribadian berhubungan langsung terhadap faktor personal penyebab stres. Kepribadian yang membuat seseorang cenderung mengalami stres adalah kepribadian yang mudah terguncang saat menghadapi tekanan kerja karena minimnya kontrol

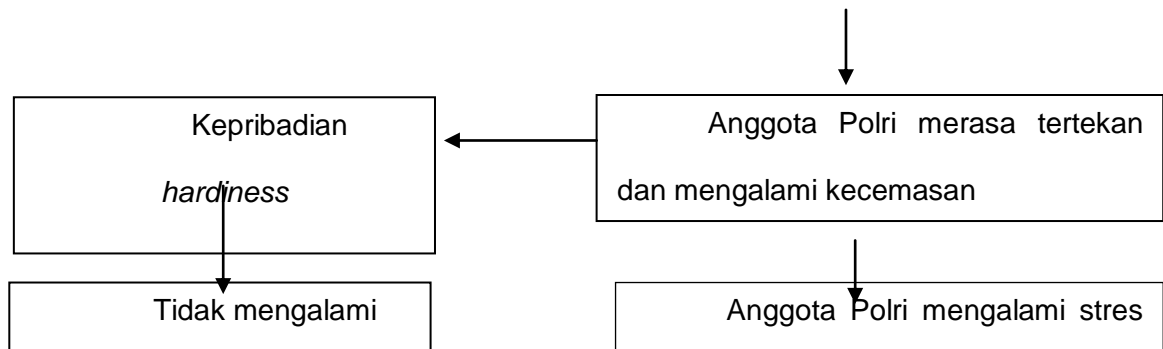
emosi. Dengan demikian orang yang memiliki kontrol emosi rendah cenderung mengalami stres saat mendapatkan tekanan di tempat kerja.

Sementara itu menurut Gazzaniga (Khasanah, 2008) kepribadian *hardiness* adalah kepribadian yang membentuk seseorang lebih mampu memelihara pikiran, mengontrol, dan menghilangkan dampak dari stres. Kepribadian *hardiness* memiliki kelebihan yaitu seseorang mampu mengontrol emosi dalam menghadapi tekanan. Maka fungsi kontrol emosi memiliki peranan penting terhadap seseorang ketika menghadapi tekanan dalam pekerjaan yaitu menghilangkan dampak dari stres. Dengan demikian orang yang memiliki kepribadian *hardiness* mampu bekerja di bawah tekanan lebih baik daripada orang yang tidak memiliki kepribadian *hardiness*.

Berdasarkan pemaparan di atas dapat di simpulkan bahwa kemampuan mengontrol emosi memiliki hubungan erat dengan meminimalisir dampak seseorang mengalami stres saat mengalami tekanan di tempat kerja. Seseorang yang memiliki kepribadian *hardiness* memiliki kecenderungan stres kerja yang rendah. Sementara itu, seseorang yang tidak memiliki kepribadian *hardiness* memiliki kecenderungan stres kerja yang tinggi. Kepribadian *hardiness* yang dimiliki Anggota Polri akan mampu meminimalisir dampak – dampak stres kerja dalam pelaksanaan tugas sehari – hari sehingga anggota Polri yang berkepribadian *hardiness* akan mampu melayani, mengayomi, dan melindungi masyarakat dengan sepenuh hati.

#### D. Kerangka Pemikiran Penelitian





### E. Hipotesis Penelitian

Dari penjelasan di atas, peneliti mengambil hipotesis adanya hubungan antara Kepribadian *Hardiness* Terhadap Stres Kerja. Semakin tinggi kepribadian *hardiness*, maka stres kerja semakin rendah. Sebaliknya, semakin rendah Kepribadian *hardiness*, maka stres kerja semakin tinggi.

## BAB III

### METODOLOGI PENELITIAN

#### A. Identifikasi dan Operasionalisasi Variabel



Menurut Azwar (2012), dalam penelitian psikologi dan ilmu sosial, apapun variabel utama yang hendak diteliti (biasanya diposisikan sebagai variabel dependen), variabel tersebut tidak mungkin berkaitan hanya dengan satu variabel saja. Selalu ada variabel – variabel lain yang juga berkaitan atau ikut mempengaruhi variabel tersebut.

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yaitu variabel bebas (x) dan variabel dependen (y). Adapun pengertian dari variabel bebas (independen atau x) Adalah variabel yang variasinya mempengaruhi atau menyebabkan perubahan pada variabel lain. Sedangkan variabel tergantung (dependen atau y) adalah variabel penelitian yang diukur untuk mengetahui besarnya efek atau pengaruh dari variabel lain. Dalam penelitian ini yang berfungsi sebagai variabel x adalah Kepribadian *Hardiness* sedangkan variabel y adalah Stres Kerja.

## **1. Kepribadian *Hardiness***

### **a. Definisi Teoritik**

Menurut Kobasa, (dalam Tizar, 2005) *hardiness* adalah suatu konstalasi karakteristik kepribadian yang membuat individu menjadi lebih kuat, tahan, stabil, dan optimis dalam menghadapi stres dan mengurangi efek negatif yang dihadapinya.

### **b. Definisi Operasional**

Kepribadian *hardiness* senang bekerja keras karena dapat menikmati pekerjaan yang dilakukannya, dan senang membuat suatu keputusan dan melaksanakannya, karena memandang hidup ini sebagai sesuatu yang harus dimanfaatkan dan diisi dengan kegiatan yang positif agar supaya mempunyai makna, dan individu yang *hardiness* sangat antusias dalam menyongsong

masa depan, karena perubahan-perubahan dalam kehidupan dianggap sebagai suatu tantangan dan sangat berguna untuk perkembangan hidupnya.

Tabel 3.1 *Blue Print* Skala Kepribadian *Hardiness*

o	Aspek	Indikator	Item		total
			F	UF	
Comitment	Co	Percaya bahwa mereka mampu	1,2,4,5,7,8	3,6	8
		Memiliki komitmen	9,12,14,15,	10,11,13,16	8
Control	Co	Memandang perubahan sebagai tantangan	17,19,20,22,23	18,21,24	8
		Memiliki ketangguhan pribadi	25,26,28,29,32	27,30,31,33	9
Challenge	Ch	Senang bekerja keras	34,35,37,38,39,40	36,41	8
		Mampu melakukan kontrol terhadap setiap peristiwa	42,43,45,46,48,49	44,47,50	9
Total					50

### c. Skoring Skala Kepribadian *Hardiness*

Menetapkan besaran angka yang harus diberikan sebagai suatu jawaban dikenal dengan sebutan skor (Azwar, 2012). Skala kepribadian *hardiness* 50 aitem pernyataan, dalam skala ini terdapat empat kategori respon yang digunakan yaitu sangat setuju (SS), Setuju (S), Netral (N), Tidak setuju (TS), dan Sangat tidak setuju (STS). Adapun skoring terhadap pernyataan-pernyataan skala kepribadian *hardiness* tersebut adalah sebagai berikut:

Tabel 3.2 Kriteria Uji Skala Likert

Kriteria Respon	Favorabel	Unfavorabel
Sangat setuju	4	0
Setuju	3	1
Netral	2	2
Tidak setuju	1	3
Sangat tidak setuju	0	4

### d. Uji Coba Skala Kepribadian *Hardiness*

Skala kepribadian *hardiness* ini akan di uji cobakan kepada 66 anggota polisi satuan lalu lintas Polres pasuruan, agar mendapatkan koefisien validitas dan nilai realibitasnya.

### e. Uji Validitas Skala Kepribadian *Hardiness*

Validitas berasal dari kata *validity* yang mempunyai arti sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu instrumen pengukur (tes) dalam melakukan fungsi ukurnya (Azwar, 2012). Kriteria koefisien validitas dapat dikatakan valid

apabila  $r_{xy} = > 0.30$ . Untuk mengukur validitas skala kepribadian *hardiness* digunakan teknik *product moment pearson* dengan rumus:

$$r_{xy} = \frac{N\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N\sum X^2 - (\sum X)^2\}\{N\sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan:

- $r_{xy}$  = koefisien korelasi product moment
- N = jumlah responden
- X = skor aitem
- Y = skor total pada skala

Kriteria pengambilan kesimpulan dalam uji validitas adalah sebagai berikut:

Jika  $r_{pb} < 0.3$  maka aitem dinyatakan tidak valid

Jika  $r_{pb} > 0.3$  maka aitem dinyatakan valid

#### f. Uji Relibilitas Skala Kepribadian *Hardiness*

Reliabilitas merupakan terjemahan dari kata *reliability*, yang maksudnya sejauh mana pengukuran dapat menghasilkan data yang reliabel (keajegan, konsistensi, keterandalan, keterpercayaan, kestabilan). Uji reliabilitas pada variabel kepribadian *hardiness* akan menggunakan formula Hoyt (1941), karena cocok untuk aitem dalam jumlah besar. Berikut rumus uji reliabilitas dengan formula Hoyt:

$$r_{xx'} = 1 - S_i \cdot x^2 / S_x^2$$

$$S_e^2 = \frac{\sum i^2 - (\sum x^2)/k - (\sum y^2)/n + (\sum i)}{(n-1)(k-1)}$$

$$S_e^2 = \frac{(\sum x^2)/k - (\sum i)^2/nk}{(n-1)(k-1)}$$

Keterangan:

$r_{xx'}$  = reliabilitas       $\sum i$  = Jumlah skor

$S_e^2$  = varians eror       $\sum Y$  = Jumlah skor per item

$S_x^2$  = varians skor tes       $k$  = Jumlah item yang valid

$S_s^2$  = varians antarsubyek       $n$  = Jumlah Subyek

Menurut Guilford (1956) dalam Azwar (2012) kriteria lain pengambilan

kesimpulan uji reliabilitas yaitu:

Tabel 3.3 Kriteria Uji Realibilitas Guildford

Nilai	Kriteria
0	Tidak reliable
0,4	< 0,2 – Reliabilitas sangat rendah
0,7	0,4 – Sedang
0,9	0,7 – Tinggi
	< 0,9 Sangat tinggi
1	Sempurna

## 2. Stres Kerja

### a. Definisi Teoritik

Robbins (2006), mendefinisikan stres kerja sebagai kondisi dinamik yang didalamnya individu selalu menghadapi kendala, peluang atau tuntutan yang terkait dengan apa yang sangat diinginkan dan hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti akan tetapi penting baginya.

**b. Definisi Operasional**

Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Sebagai hasilnya, pada diri karyawan berkembang berbagai macam gejala stres yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka (Rivai, 2004).

**c. *Blue-Print* Stres Kerja**

*Blue-print* merupakan tabel spesifikasi yang memuat sekaligus uraian isi dari tes dan tingkat kompetensi yang akan diungkap pada setiap bagian isi (Azwar, 2012). Tabel *blue-print* stres kerja yaitu sebagai berikut:

Tabel 3.4 *Blue Print* Skala Stres Kerja

o	Aspek	Indikator	Item		otal
			F	UF	
	Gej	Emosi tidak	1,2,4, 5,7,8,	3,6, 9,10	10

ala	stabil				
fisiologis		Adanya	11,12,1	13,15,16,	
		rasa ketegangan	4,	19,20	10
			17,18		
	Gej				
ala		Adanya	21,22,2		
psikologis		rasa kecemasan	4,	23,26,	10
			25,28,2	27,30	
			9		
	Gej	Hilangnya	31,32,3	33,36,37,	
ala		daya tubuh	4,	38,40	10
perilaku			35,39		
Total					40

#### d. Skoring Skala Stres Kerja

Menetapkan besaran angka yang harus diberikan sebagai harga suatu jawaban dikenal dengan sebutan skor (Azwar, 2012). Skala stres kerja terdiri dari 40 aitem pernyataan. Dalam skala ini terdapat empat kategori respon yang digunakan yaitu sangat setuju (SS), setuju (S), Netral (N), tidak setuju (TS) dan sangat tidak setuju (STS). Adapun skoring terhadap pernyataan-pernyataan skala stres kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 3.5 kriteria Uji Skala Likert

Kriteria	Fa	Un-
----------	----	-----

Respon	vorabel	favorabel
Sangat setuju	4	0
Setuju	3	1
Netral	2	2
Tidak setuju	1	3
Sangat tidak setuju	0	4

**e. Uji Coba Skala Stres Kerja**

Skala stres kerja ini akan diuji cobakan kepada anggota Polisi Satuan Lalu Lintas Polres Pasuruan, agar mendapatkan koefisien validitas dan nilai reliabilitasnya.

**f. Uji Validitas Skala Stres Kerja**

Validitas berasal dari kata *validity* yang mempunyai arti sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu instrumen pengukur (tes) dalam melakukan fungsi ukurnya (Azwar, 2012). Kriteria koefisien validitas dapat dikatakan valid apabila  $r_{xy} = > 0,30$ . Untuk mengukur validitas skala stres kerja digunakan teknik *product moment pearson* dengan rumus:

$$r_{xy} = \frac{N\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N\sum X^2 - (\sum X)^2\}\{N\sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan:



$r_{xy}$  = koefisien korelasi *product moment*

N = jumlah responden

X = skor aitem

Y = skor total pada skala

Kriteria pengambilan kesimpulan dalam uji validitas adalah sebagai berikut:

Jika  $r_{pb} < 0,3$  maka aitem dinyatakan tidak valid

Jika  $r_{pb} > 0,3$  maka aitem dinyatakan valid

#### g. Uji Reliabilitas Skala Stres Kerja

Reliabilitas merupakan terjemahan dari kata *reliability*, yang maksudnya sejauh mana pengukuran dapat menghasilkan data yang reliabel (keajegan, konsistensi, keterandalan, keterpercayaan, kestabilan). Uji reliabilitas pada variabel stres kerja akan menggunakan formula Hoyt (1941), karena cocok untuk aitem dalam jumlah besar. Berikut rumus uji reliabilitas dengan formula Hoyt:

$$r_{xx'} = 1 - \frac{\sum i \cdot x^2}{Sx^2}$$

$$S_e^2 = \frac{\sum i^2 - (\sum x^2)/k - (\sum y^2)/n + (\sum i)}{(n-1)(k-1)}$$

$$S_s^2 = \frac{(\sum x^2)/k - (\sum i)^2/nk}{(n-1)}$$

Keterangan

$r_{xx'}$  = reliabilitas       $\sum i$  = Jumlah skor

$S_e^2$  = varians error       $\sum Y$  = Jumlah skor per item

$S_x^2$  = varians skor tes       $k$  = Jumlah item yang valid

$S_s^2$  = varians antar subyek       $n$  = Jumlah Subyek

Menurut Guilford (1956) dalam Azwar (2012) kriteria lain pengambilan kesimpulan uji reliabilitas yaitu:

Tabel 3.6 Kriteria Uji Reliabilitas

Nilai	Kriteria
0	Tidak reliable
0,4	Reliabilitas sangat rendah
0,7	Sedang
0,9	Tinggi
< 0,9	Sangat tinggi
1	Sempurna

## B. Subjek Penelitian

Untuk menentukan subjek penelitian pertama-tama adalah menentukan populasi dan sampel. Untuk lebih memahami populasi dan sampel dalam penelitian ini, berikut penulis jabarkan keduanya berdasarkan pada azwar (2012)

### 1. Populasi

Menurut Saifudin Azwar (2012), populasi merupakan kelompok subyek yang hendak dikenai generalisasi terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kaulitas dan karakteristik tertentu. Menurut Sugiyono (2008), populasi adalah wilayah generalisasi terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai karakteristik tertentu. Ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan.

Adapun populasi yang ditetapkan oleh peneliti untuk penelitian ini adalah 115 anggota polisi bagian satuan lalu lintas POLRES Kabupaten Pasuruan.

## 2. Sampel

Subjek pada sampel adalah sebagian dari populasi, dengan kata lain sampel adalah bagian dari populasi. Setiap populasi merupakan sampel, terlepas dari apakah bagian itu mewakili karakteristik populasi secara lengkap atau tidak. Apakah suatu sampel merupakan representasi yang baik bagi populasinya sangat tergantung pada sejauhmana ciri-ciri dan karakteristik itu sama dengan karakteristik populasinya. Dalam menentukan sampel seperti memadukan pertimbangan efektivitas dan efisiensi, yaitu menginginkan efektivitas yang tinggi dengan efisiensi yang juga tinggi, padahal seringkali keduanya tidak dapat diperoleh bersama. Seringkali efektivitas meminta pengurbanan dari sisi efisiensi dan sebaliknya.

Menurut Sugiyono (2008) berpendapat bahwa sampel merupakan sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, dengan jumlah minimal penelitian yang dibutuhkan yakni 30 sampel, teknik pengambilan sampel ini bisa disebut juga dengan sampel acak sederhana kelebihan metode ini yakni dapat mempercepat proses penelitian serta dapat mengurangi bias dan dapat mengetahui *standard error* pada sebuah penelitian.

## 3. Sampling

Menurut Sugiyono (2008) berpendapat bahwa *sampling* adalah teknik pengambilan sampel. Untuk dapat menghindari terjadinya kesalahan sampel harus diperlukan teknik penentuan sampel yang tepat. Secara umum, teknik penentuan sampel dikelompokkan menjadi dua kategori, yaitu *Probability Sampling* dan *Non-probability Sampling*. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik penentuan *Probability Sampling* yaitu teknik yang memberikan peluang/kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota

populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Teknik *sampling* yang digunakan oleh peneliti yaitu *Simple Random Sampling*. *Simple Random Sampling* adalah teknik untuk mendapatkan sampel yang langsung dilakukan pada unit *sampling*. Maka setiap unit *sampling* sebagai unsure terkecil memperoleh peluang yang sama untuk menjadi sampel atau untuk mewakili populasinya. Teknik tersebut dapat dipergunakan bila jumlah unit *sampling* dalam suatu populasi tidak terlalu besar.

### **C. Cara Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data merupakan suatu cara yang digunakan oleh peneliti untuk mendapatkan data penelitian. Pada penelitian ini, metode yang digunakan adalah dengan menggunakan skala. Skala psikologi yaitu suatu alat atau instrumen yang mengungkapkan tingkah laku serta aktivitas-aktivitas sebagai manifestasi dari kejiwaan seseorang (Azwar, 2012).

Penelitian ini menggunakan jenis skala Likert, menurut Sugiyono (2008) skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Skala Likert dengan model tertutup digunakan agar responden/subyek tidak mempunyai kesempatan lain dalam memberikan jawabannya selain jawaban yang telah disediakan dalam daftar pernyataan tersebut, responden tinggal memilih jawaban-jawaban yang telah disajikan. Skor jawaban untuk aitem favorabel dihitung mulai dari nilai 4 untuk jawaban SS, 3 untuk jawaban S, 2 untuk jawaban N, 1 untuk jawaban TS, dan nilai 0 untuk jawaban STS. Namun sebaliknya untuk aitem un-favorabel dihitung mulai dari nilai 0 untuk jawaban SS, 1 untuk jawaban S, 2 untuk jawaban N, 3 untuk jawaban TS, dan nilai 4 untuk jawaban STS. Penelitian ini

menggunakan dua bentuk skala, yaitu skala perilaku agresi (Y) dan skala reinforcement (X).

#### **D. Desain Penelitian**

Penulisan ini menggunakan metode penulisan kuantitatif dengan pendekatan korelasional yaitu pendekatan yang tidak memanipulasi keadaan variabel yang ada dan langsung mencari adanya suatu hubungan dan tingkat hubungan variabel yang dinyatakan dalam koefisien korelasi. Pendekatan korelasional memiliki tujuan untuk menentukan ada atau tidaknya hubungan antara dua variabel. Yang dalam penulisan ini menentukan ada atau tidaknya hubungan antara Kepribadian *Hardiness* dengan Stres kerja.

#### **E. Cara Analisis Data**

Analisis data merupakan suatu proses lanjutan dari proses pengolahan data, menginterpretasikan (Azwar,2012). Penulisan ini menggunakan metode kuantitatif sehingga hasil yang diperoleh bersifat kuantitatif. Analisis data ini akan Uji korelasi akan menggunakan teknik analisis *product moment*. *Product moment* merupakan salah satu analisis yang bertujuan untuk mengetahui hubungan suatu variabel terhadap variabel lain. Dalam *product moment* bilamana kenaikan variabel X selalu disertai kenaikan variabel Y, dan sebaliknya turunnya nilai variabel X selalu di ikuti oleh tunya nilai variabel Y, maka hubungan semacam itu disebut hubungan yang positif atau korelasi yang positif akan tetapi bila mana nilai variabel X yang tinggi selalu disertai nilai variabel Y yang rendah, dan sebaliknya bila mana nilai variabel X yang rendah selalu diikuti oleh variabel Y yang tinggi hubungan antara kedua variabel itu disebut hubungan yang negatif atau korelasi yang negatif.

Koefisien korelasi itu bergerak di antara 0.000 sampai +1.000 atau diantara 0.000 sampai -1.000, tergantung kepada arah korelasi, nihil, positif atau negatif. Koefisien yang bertanda positif menunjukkan arah korelasi yang positif. Koefisien yang bertanda negatif menunjukkan arah korelasi negatif. Sedangkan koefisien yang bernilai 0,000 menunjukkan tidak adanya korelasi.

Berikut langkah-langkah dalam mengerjakan adalah sebagai berikut:

Menghitung korelasi antara kriterium dan prediktor dengan rumus :

$$r_{xy} = \frac{\sum XY - \frac{(\sum X)(\sum Y)}{N}}{\sqrt{(\sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{N})(\sum Y^2 - \frac{(\sum Y)^2}{N})}}$$

Dimana:

$$\sum xy = \sum XY - \frac{(\sum X)(\sum Y)}{N}$$

$$\sum x^2 = \sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{N}$$

$$\sum y^2 = \sum Y^2 - \frac{(\sum Y)^2}{N}$$

Kaidah Uji Hipotesa Alternatif Penulisan (KUHAAP)

Konvensional. Tingkat signifikan perbedaan melalui kaidah sebagai berikut :

1. Jika  $r\text{-hitung} \geq r\text{-tabel } 1\%$  dinyatakan sangat signifikan.
2. Jika  $r\text{-hitung} \geq r\text{-tabel } 5\%$  atau  $r\text{-tabel } 5\% \leq r\text{-hitung} < r\text{-tabel } 1\%$ , dinyatakan signifikan.
3. Jika  $r\text{-hitung} < r\text{-tabel } 5\%$  non-signifikan

## BAB IV

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### A. Deskripsi Subjek Penelitian

Responden pada penelitian ini berjumlah 30 anggota Kepolisian Republik Indonesia Resort Pasuruan bidang satuan lalu lintas.

### B. Deskripsi Reliabilitas Data

#### 1. Validitas Skala

Uji validitas digunakan agar Penulis mengetahui seberapa valid skala yang digunakan. Uji validitas ini menggunakan rumus korelasi *product moment person*.

Hasil perhitungan menggunakan korelasi *product moment person* diperoleh hasil berikut :

Tabel 4.1. Hasil Uji Validitas

No.	Variabel	Hasil	Item Valid
1	<i>Hardiness</i>	0,314186 - 0,791697	37
2	Stres kerja	0,31161 - 0,694393	30

Menurut Azwar (2011) bahwa koefisien validitas dapat di anggap valid apabila melebihi  $r_{xy} = 0.30$  atau  $r_{xy} > 0.30$  akan tetapi bila  $r_{xy} < 0,30$  maka item dinyatakan gugur.

#### 2. Reliabilitas Skala

Perhitungan reliabilitas ditujukan untuk mengetahui sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya dengan. Untuk menguji reliabilitas skala, maka akan digunakan rumus Analisis Varians *Hoyt*.

Hasil perhitungan menggunakan Analisis Varians *Hoyt* diperoleh hasil berikut:

Tabel 4.2. Hasil Uji Reliabilitas

No,	Variabel	Hasil	Reliabilitas
1	<i>Hardiness</i>	0,938	Sangat tinggi
2	Stres kerja	0,9652	Sangat tinggi

Dari hasil perhitungan uji reliabilitas menggunakan analisis varians *hoyt* diperoleh hasil reliabilitas untuk variabel *hardiness* sebesar 0,938 dan reliabilitas variabel stres kerja sebesar 0,9652.

### 3. *Blue-Print* Pasca Uji Coba

Setelah dilakukan perhitungan validitas dan reliabilitas maka akan dibuat *blue-print* skala pasca uji coba *hardiness* dan stres kerja yaitu sebagai berikut



Tabel 4.3. *Blue-Print* Skala *Hardiness* Pasca Uji Coba

No	Aspek	Indikator	Item		Total
			F	UF	
1	Comitment	Percaya bahwa mereka mampu	1,2,4, 5,7,8	6	7
		Memiliki komitmen	12,14,15	9,10,11, 13,16	8
2	Control	Memandang perubahan sebagai tantangan	17,19, 22,23,	24	5
		Memiliki ketangguhan pribadi	25,26, 29,32	30,31,	6
3	Chalengge	Senang bekerja keras	34,35,37, 38,39,40	36,41	8
		Mampu melakukan kontrol terhadap setiap peristiwa	43,48	47	3
Total					37

Tabel 4.4. *Blue-Print* Skala Pasca Uji Coba Stres Kerja

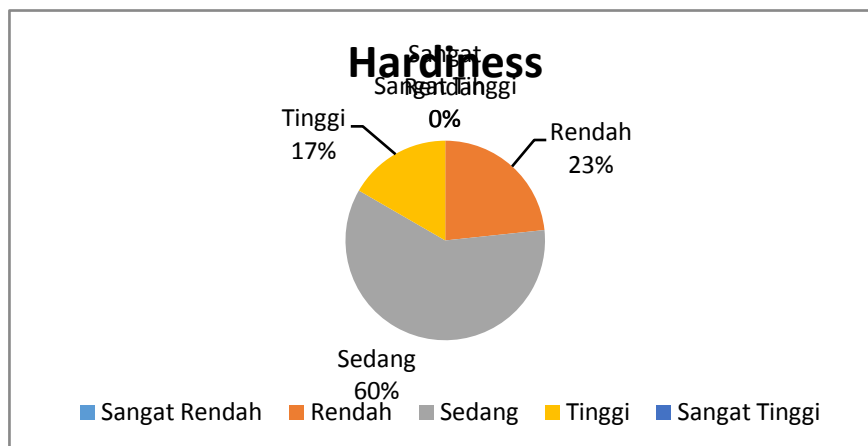
No	Aspek	Indikator	Item		Total
			F	UF	
1	Gejala fisiologis	Emosi tidak stabil	1,4,5,7,8,	3,6,9,10	9
		Adanya rasa ketegangan	11,14,17,18	13,20	6
2	Gejala psikologis	Adanya rasa kecemasan	21,22,25,28	23,27,30	7
3	Gejala perilaku	Hilangnya daya tubuh	31,32,34,35,39	37,38,40	8
Total					30

### C. Hasil

Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 30 anggota polantas dengan klasifikasi lima kategori untuk nilai *hardiness* polantas, dimana untuk 0 anggota berada dalam kategori sangat tinggi, 5 anggota dalam kategori *hardiness* tinggi, 18 anggota dalam kategori *hardiness* sedang, 7 anggota dalam kategori rendah dan 0 anggota dalam kategori sangat rendah. Hasil tersebut dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.5. Kategori Nilai Uji Skala *Hardiness*

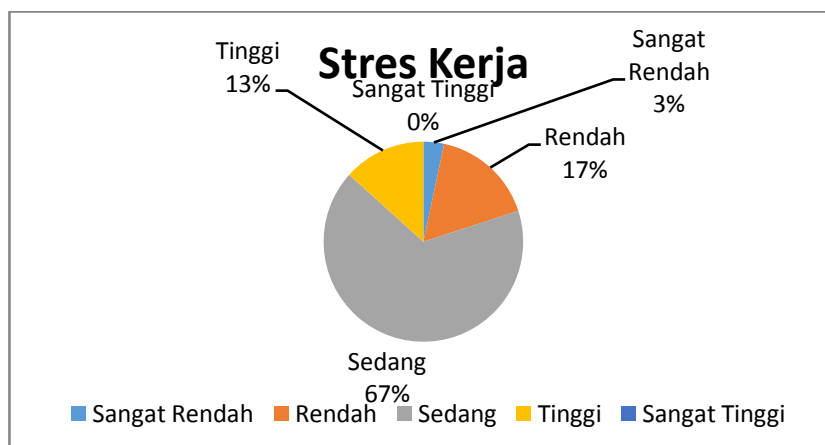
Kategori	Skor	Jumlah Subjek	Persentase
Sangat Rendah	< 71	0	0,00 %
Rendah	71 – 85	7	23,33 %
Sedang	86 - 116	18	60,00%
Tinggi	117 – 133	5	16,67 %
Sangat Tinggi	133 <	0	0,00 %

Gambar 4.1 Diagram Kategori nilai Uji Skala *Hardiness*

Pada penelitian variabel stres kerja sampel yang digunakan sebanyak 30 anggota polantas. Dengan klasifikasi lima kategori untuk nilai stres kerja anggota, dimana untuk 0 remaja dalam kategori stres kerja sangat tinggi, 4 anggota dalam kategori tinggi, 20 anggota dalam kategori sedang, 5 anggota dalam kategori rendah dan 1 anggota dalam kategori sangat rendah. Hasil tersebut dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.6. Kategori Nilai Uji Skala Stres Kerja

Kategori	Skor	Jumlah Subjek	Persentase
Sangat Rendah	< 24	1	3,33 %
Rendah	24 – 36	5	16,67 %
Sedang	37 - 62	20	66,67 %
Tinggi	63 – 76	4	13,33 %
Sangat Tinggi	76 <	0	0,00 %



Gambar 4.2 Diagram Kategori Nilai Uji Skala Stres Kerja

Hasil perhitungan analisis dengan menggunakan uji korelasi *product moment*, diperoleh hasil sebagai berikut :

- Hasil korelasi *product moment* diperoleh  $r_{xy}$  sebesar -0,596696 dengan  $r$ -hitung lebih besar dari  $r$ -tabel 5% = 0,361 dan  $r$  hitung lebih kecil dari  $r$ -tabel 1% = 0,463 sehingga dapat dinyatakan signifikan dan dapat disimpulkan bahwa antara *hardiness* dengan stres kerja memiliki korelasi negatif dan sangat signifikan.

Tabel 4.7 Uji Korelasi

Prediktor	Hasil
<i>Hardiness</i> (X)	-0,596696***

Ket: \*) non signifikan, \*\*) signifikan, \*\*\*) sangat signifikan

- b. Sumbangan relatif Kepribadian *Hardiness* untuk meramalkan stres kerja sebesar  $r_{xy} = (-0,596696)^2 \times 100\% = 35,6045\%$ .

#### D. Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis Uji analisis data menunjukkan dalam penelitian ini diterima dan membuktikan bahwa terdapat hubungan antara *hardiness* dan stres kerja, data yang diperoleh yakni  $r_{xy}$  sebesar -0,596696 dengan  $r$ -hitung lebih besar dari  $r$ -tabel 5% = 0,361 dan  $r$  hitung lebih kecil dari  $r$ -tabel 1% = 0,463. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat korelasi negatif dan sangat signifikan antara *hardiness* dengan stres kerja. Sehingga semakin rendah *Hardiness* maka semakin tinggi stres kerja pada anggota Polantas. Sebaliknya semakin tinggi *Hardiness* maka semakin rendah stres kerja pada anggota Polantas.

Anggota polantas yang mengalami stres kerja kebanyakan mempunyai *Hardines* yang rendah, hal ini didukung oleh para ahli bahwa seseorang yang memiliki *Hardiness* rendah akan memunculkan perilaku yang negatif karena tidak dapat mengontrol dirinya. Pendapat tersebut didukung oleh Andy Arciana Dodik. S.s & Kamasih Astuti (2012),

membuktikan bahwa, tingkat kepribadian yang dimiliki seseorang, sedikit banyak memberikan kontribusi atau pengaruh bagi munculnya stres kerja itu sendiri. Hal tersebut mencerminkan, semakin tingginya kepribadian *hardiness*, maka akan berimplikasi juga pada berkurangnya stres kerja yang dialami. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian judkins (2002 : 52) menyebutkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kepribadian *hardiness* dan stres kerja.

Individu dengan kepribadian *hardiness* senang bekerja keras karena dapat menikmati pekerjaan yang dilakukan, senang membuat suatu keputusan. Mereka akan berkomitmen terhadap pekerjaannya dan aktivitas-aktivitasnya. Perubahan dipandang sebagai sesuatu yang menarik dan menantang lebih dari pada sebagai sesuatu yang mengancam serta melaksanakannya karena memandang hidup ini sebagai sesuatu yang harus dimanfaatkan dan diisi agar mempunyai makna. Hal ini kemudian akan mengarahkannya pada kepuasan kerja. Hasil penelitian dari Mahdavi, dkk (2015) tentang kepribadian *hardiness* dan kepuasan kerja pada perawat menunjukkan bahwa tiga komponen *hardiness* yaitu komitmen, kontrol dan tantangan berhubungan secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Diantara ketiga komponen tersebut, komitmen memiliki koefisien korelasi yang paling tinggi.

*Hardiness* berkaitan dengan cara seseorang memandang suatu hal.

Seseorang yang menikmati pekerjaannya akan merasa senang berada ditempat kerja. Kendala-kendala yang muncul dipersepsikan sebagai suatu tantangan yang mampu meningkatkan kemampuan dirinya dan berkomitmen untuk menyelesaikan pekerjaannya sehingga akan

memunculkan rasa puas terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Hal tersebut sejalan dengan pendapat Kobasa (dalam Kreitner dan Kinicki, 2005) yang menjelaskan bahwa individu yang memiliki komitmen akan mampu memahami dengan baik tujuan yang telah ditetapkan dan terus berusaha meraihnya. Mereka tidak akan menyerah bahkan ketika berada dibawah tekanan karena mereka memiliki keyakinan bahwa apa yang mereka lakukan merupakan bentuk investasi dari diri mereka sendiri pada situasi yang sedang mereka hadapi tersebut.

Penelitian ini sesuai dengan hipotesis yang ditentukan oleh Penulis. Dapat dilihat bahwa anggota Polri yang memiliki *hardiness* mampu mengatasi berbagai kendala dan tekanan yang muncul ditempat kerja serta cenderung akan menikmati pekerjaannya sehingga tidak mengalami stres kerja. Sementara anggota Polri yang tidak memiliki kepribadian *hardiness* kurang mampu mengatasi berbagai kendala dan tekanan yang muncul ditempat kerja serta cenderung kurang menikmati pekerjaannya sehingga rentan mengalami stres kerja. Kepribadian *hardiness* mempunyai sumbangan terhadap stres kerja yang relatif sebesar 35,604% adapun sisanya sebesar 64,396 % dipengaruhi oleh faktor yang lain seperti kontrol diri.

## BAB V

### PENUTUP

#### A. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data diperoleh  $r_{xy}$  sebesar  $-0,596696$  dengan  $r$  tabel 1%  $0,463$  dan  $r$  tabel 5%  $0,361$ . Hal tersebut menunjukkan bahwa ada korelasi negatif dan sangat signifikan antara Kepribadian *Hardiness* dengan Stres Kerja. Semakin tinggi kepribadian *hardiness* maka semakin rendah mengalami stres kerja pada anggota Polantas. Sebaliknya, semakin rendah kepribadian *hardiness* maka semakin tinggi mengalami stres kerja pada anggota Polantas. Dalam penelitian ini kepribadian *hardiness* memberikan sumbangan relatif sebesar  $35,6045\%$  terhadap stres kerja sedangkan sisanya sebesar  $64,396\%$  dipengaruhi oleh faktor yang lain seperti kontrol diri.

#### B. SARAN

##### 1. Bagi para Anggota Polantas Polres Pasuruan.

Anggota Polri pada umumnya diharapkan dapat memiliki kepribadian *hardiness* agar dapat memiliki kecenderungan untuk memandang suatu perubahan yang terjadi sebagai kesempatan untuk mengembangkan diri, bukan sebagai ancaman terhadap rasa amannya. Sehingga apabila ketiga hal tersebut dikembangkan dan ditanamkan pada seluruh anggota Polri maka akan dapat meminimalisir stres kerja yang terjadi dalam pelaksanaan tugas sehari – hari.



## 2. Untuk Penulis Selanjutnya

Bagi penulis selanjutnya yang tertarik untuk mengambil tema yang sama, dapat mengembangkan penulisan ini dengan menggunakan variabel lain selain Kepribadian *Hardiness*, Dan disarankan untuk memperhatikan faktor-faktor lain penyebab dari stress kerja seperti faktor lingkungan, faktor organisasi yang terdiri dari *role demands*, *interpersonal demands*, *Organizational Structure*, *Organizational leadership*.

## DAFTAR PUSTAKA

- Astuti, K. 1994. Somatisasi pada wanita ditinjau dari tipe kepribadian dan status kerja. *Psikonomi*. 2,1, 40-46.
- Anoraga, P. (2001). *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta
- Azwar, Saifuddin. 1999. *Dasar – Dasar Psikometri*  
Yogyakarta: Pustaka Belajar
- Azwar, Saifuddin. 2012. *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Belajar
- Azwar, Saifuddin. 2012. *Reliabilitas dan validasi*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Beehr, T. A. (1992). *Psychological Stress In The Workplace*. London: Rotledge.
- Dodik andy, A. S. S & Astuti, K, 2012. Hubungan antara kepribadian hardiness dengan stress kerja pada anggota polri bagian operasional dipolresta Yogyakarta: Universitas mercubuana Yogyakarta.
- Florian, S.B, Harue. M, Wodzinski, R, Rinke, K, Inquiring Scaffolds in Laboratory Task: an Instance of oworked laboratory guide effect, *Euro Journal Psychologist Education*. 1995.
- Florian, V., Mikulincer, M., & Taubman, O. (1995). "Does hardiness contribute to mental-health during a stressful real-life situation: The roles of appraisal and coping". *Journal of Personality and Social Psychology* 68 (4): 687–695.
- Gibson, S. J., Polak, J. M., Bloom, S. R., Sabate, I. M., Mulderry, P. M., Ghatei, M. A., ... & Evans, R. M. (1984). Calcitonin gene-related peptide immunoreactivity in the spinal cord of man and of eight other species. *Journal of Neuroscience*, 4(12), 3101-3111.
- Guildford, M. B., Bolton, C. B., Worsley, U. D., Blackpool, C. B., Manchester, C. B., Radcliffe, M. B., & Bradford, C. B. 528 MARCH 3, 1956 VITAL STATISTICS.
- Hajdam, N.R., Masrun., Martaniah, S.M 2004 Peran kepribadian tahan banting pada gangguan somatisasi. *Anima, Indonesian Psychological Journal*. Vol. 19, No. 2, 122-135.
- Handoko, (2008), *Mana jemen sumber daya manusia*, edisi revisi kedua, Yogyakarta, BPEE. Irwin McGraw-Hill.
- Hunter, P. G., Schellenberg, E. G., & Schimmack, U. (2010). Feelings and perceptions of happiness and sadness induced by music: Similarities, differences, and mixed emotions. *Psychology of Aesthetics, Creativity, and the Arts*, 4(1), 47–56.
- 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.
- Judkins, Sharon, K. (2002). *Hardiness, Stress, and Coping Strategies Among Mid-Level Nurse Managers. USA : ProQuest, UMI Number: 3056800*.
- Kelly, estalita. 2012. *Diktat statistik psikologi I*. Pasuruan: tidak diterbitkan
- Kelly, estalita. 2012. *Diktat statistik psikologi II*. Pasuruan: tidak diterbitkan
- Kobassa, S.C 1982. *Hardiness and Health : A Prospective Study*. *Journal of personality and social psychology*, Vol. 42, No.1, 168-177.
- Kreitner , R & Kinicki, A. 2001. *Organizational Behavior. 5th ed. New York*
- Luthans, F. 2006. *Perilaku Organisasi edisi 10*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Maddi, S. R & Kobasa, S. C. 1984. *Personality Theories, A Comparative Analysis. Illinois : Dow Jones-Irwin*.

- Mahdavi, A., Nikmanesh, E., Aghael, M., Kamran, F., Tavakoli, Z. Z., & Seddigh, F. K. (2015). *Predicting the level of job satisfaction based on hardiness and its components among nurses with tension headache. Journal of medicine and life, 8(4), 93–96.* Retrieved
- Mahmudah, I. (2009). Perbedaan Ketangguhan Pribadi (Hardiness) Antara Siswa dan Siswi di Sekolah Menengah Pertama Daerah Rawan Abrasi.
- Marwanto, Eko & Muti'ah, Titik. (2011). Hubungan Kepribadian Hardines dengan Pengelolaan Konflik pada anggota Polisi Polres Bantul. *Jurnal Psikologi, Vol. 2, No. 1, 2087-7641*
- Muchtar, R. 2004. Hubungan Antara Resilience Dengan Stres Kerja Pada Karyawan PT. Telkom Divre VI Balikpapan. Skripsi (Tidak Diterbitkan). Yogyakarta : Fakultas Psikologi Universitas Indonesia.
- Nuzulia, S. 2005. Peran Self-Efficacy Dan Strategi Coping Terhadap Hubungan Antara Stressor Kerja Dan Stres Kerja. *Psikologika, Nomor 19 tahun X, 32-40.*
- Permenkes No. 9 Tahun 2020 Tentang pedoman pembatasan social berskala besar dalam rangka percepatan penanganan *corona virus disease 2019 (covid-19)*
- PP No. 21 Tahun 2020 Tentang Pembatasan social berskala besar dalam rangka percepatan penanganan *corona virus disease 2019 (covid-19)*
- Putri, S. 2008. Hubungan kepribadian *hardiness* dengan pola asuh *permissive* ibu *single parent*. Surakarta: Fakultas psikologi UMS
- Quick, J. C., & Quick, J. D. (1984). The theory of preventive stress management: a 33 year review and evaluation. *Stress and Health, 27(3)*
- Rahmawan ,(2010) PENGARUH MOTIVASI, KEPEMIMPINAN, KEPUASAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. KERETA API DAERAH OPERASIONAL IV SEMARANG. Under Graduates thesis, Universitas Negeri Semarang.
- Ray & Miller. 1994. Hakikat Dukungan Sosial. Bandung: Pustaka Ilmu. Ridwan. 2012. Metode Penelitian Bagi Pemula. Yogyakarta: Andi
- Rice, P . L. (1999). *Stress and health (3rded.)*. California: Brooks/Cole Publishing Company.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2008). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Santrock, J. W. (2002). *Life Span Developmen. United States of America: Mac Graw-Hill*
- Sarafino, P.E. 1997. *Health Psychology*. New York: John Willey and Sons
- Sari, D. (2014). Hubungan antara Dukungan Sosial dengan Hardiness pada Remaja yang Tinggal di Panti Asuhan (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Sultan Sarif Kasim Riau).
- Schultz, D., & Schultz, E. S. (2002). *Psychology and work today (10 edition)*. New York: Pearson
- Sugiyono, (2008). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- UU No. 2 Tahun 2002 Tentang kepolisian Negara republik Indonesia.
- UU No. 22 Tahun 2009 Tentang Lalu lintas dan angkutan jalan.

**LAMPIRAN**

## 1. Skala Kepribadian Hardiness

Nama Lengkap :

Usia :

Pekerjaan :

Jawablah pernyataan berikut dengan memberikan tanda ceklis (v) pada keterangan yang tersedia.

o.	Pernyataan	Keterangan				
		S angat Setuju	S etuju	N eutral	T idak Setuju	S angat Tidak Setuju
	Saya berfikir orang yang percaya diri mampu menyelesaikan pekerjaannya					
	Saya berfikir orang yang optimis Adalah orang yang mampu menyelesaikan setiap problem					
	Saya merasa mudah mengerjakan apabila dibarengi rasa percaya diri					
	Saya akan merasa puas dalam menyelesaikan masalah dengan penuh rasa optimis					
	Saya merasa tidak optimis dalam menyelesaikan setiap masalah					
	Saya dapat menyelesaikan tugas dengan sebaik mungkin					
	Saya kurang mampu					

	menjalankan tugas					
	Saya yakin akan selalu dapat menyelesaikan tugas					
	Saya tidak yakin akan selalu dapat menyelesaikan tugas dengan baik					
0	Saya berfikir untuk menunda dalam menyelesaikan tugas					
1	Saya merasa mempunyai keteguhan dalam menyelesaikan setiap perkara					
2	Saya kurang teguh dalam menyelesaikan setiap perkara					
3	Saya merasa sudah memberikan pelayanan yang baik					
4	Saya merasa sudah maksimal dalam menyelesaikan setiap tugas					
5	Saya merasa kurang maksimal dalam menyelesaikan setiap tugas					
6	Saya berpandangan bahwa setiap masalah bukan sebuah penghambat untuk berkreasi					
7	Saya bersemangat dalam menuntaskan perkara					
8	Saya siap untuk berpindah-pindah tugas karena dapat menguji dan					

	meningkatkan kemampuan dalam bekerja					
9	Saya pantang menyerah sebelum meraih apa yang saya inginkan					
0	Saya tidak siap dengan tugas-tugas baru					
1	tujuan yang spesifik dalam bertugas Adalah prinsip kerja saya					
2	Ketika bertugas mengedepankan strategi yang baik					
3	Saya merasa terpacu dalam menyelesaikan masalah					
4	Saya sering merasa sakit jika terjadi masalah besar yang menimpa saya					
5	Saya kurang nyaman dalam berbicara dengan banyak orang					
6	Saya akan berusaha untuk terus mencoba sampai bisa meski telah gagal berkali-kali					
7	Saya ikut mengemukakan gagasan dalam menyusun strategi tugas					
8	fokus dan berkomitmen pada tujuan tugas yang sudah diberikan					

9	Saya sering kebingungan dalam bertugas					
0	mengedepankan profesionalitas dalam bertugas					
1	Saya dengan senang hati membantu menyeberangkan orang dijalan meski sedang tidak bertugas					
2	Pantang bagi saya menyerah sebelum meraih apa yang saya inginkan					
3	Saya menyelesaikan tugas sesuai dengan visi misi organisasi					
4	Saya sering melimpahkan tugas saya kepada orang lain/teman saya					
5	Saya memikirkan dampak dari tindakan yang akan saya lakukan					
6	Saya harus senantiasa dipantau dalam menyelesaikan pekerjaan					
7	Saya sering berlarut-larut dalam menyikapi kegagalan					
8	Saya sering melakukan evaluasi kinerja setelah selesai bertugas					



## 2. Skala Stres Kerja

Nama Lengkap :

Usia :

Pekerjaan :

Jawablah pernyataan berikut dengan memberikan tanda ceklis (v) pada keterangan yang tersedia.

o.	Pernyataan	Keterangan				
		Sangat Setuju	Setuju	Netral	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
	Saya memikirkan gaji yang kurang dapat memenuhi kebutuhan hidup					
	Masalah pribadi tidak mempengaruhi tugas saya dikantor					
	Akhir-akhir ini saya mudah tersinggung					
	Saya merasa tidak diterima dengan rekan kerja ditempat saya bekerja					
	Saya diterima oleh rekan kerja saya					
	Saya mudah marah ketika ada permasalahan ditempat kerja					

	Saya menaruh dendam terhadap orang yang menyulitkan saya ditempat kerja					
	Saya dapat bersabar say ada masalah ditempat kerja					
	Saya mudah memaafkan orang yang membuat saya kesulitan saat bekerja					
0	Saya suka melamun saat bertugas dilapangan					
1	Saya tidak pernah melamun saat bertugas					
2	Saya kesal, jika sedang banyak tugas yang belum selesai dan ditambah tugas lagi dari pimpinan					
3	Akhir-akhir ini saya mengalami keringat dingin saat bekerja					
4	Saya tidak dapat melaksanakan tugas yang berat					
5	Seberat apapun tugas yang diberikan akan saya terima dan laksanakan					
6	Saya menjadi sulit berfikir saat menerima tugas yang berat					
7	Akhir-akhir ini saya mudah lupa tugas yang diberikan					

8	Saya tetap bisa berfikir jernih saat menerima tugas yang berat					
9	Saya merasa terbebani dengan banyaknya tugas yang diberikan					
0	Saya tidak merasa terbebani banyaknya tugas yang diberikan					
1	Semangat saya menurun ketika saya lelah bertugas					
2	Saya selalu bersemangat bertugas meskipun sedang lelah					
3	Saya mengalami kesulitan untuk tidur saat mendapat tugas baru					
4	Saya salah dalam mengambil keputusan					
5	Punggung saya terasa sakit ketika saya mendapatkan tugas					
6	Meskipun saya banyak tidur, setiap saya bangun saya selalu merasa lemas ketika memikirkan tugas dari atasan					
7	Saya selalu bangun tidur dengan keadaan prima, meski saya sedang menerima tugas berat					
8	Saya tidak mudah sakit dalam bekerja meskipun beban kerja masih banyak					

9	Saya sering menyendiri saat menghadapi masalah					
0	Saya tetap bisa berbaur dengan siapapun meski sedang menghadapi masalah					

3. Tabel Data Induk Kepribadian *Hardiness*

	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
1	4	3	1	3	3	2	2	1	3	2	2	3	2	3	4	2	3	2	3	3	1	4	3	2	3
2	4	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	1	3	1	3	2	3	4	3
3	1	3	2	3	4	2	3	4	4	4	3	2	2	3	4	3	3	2	1	1	0	3	3	3	4
4	4	4	2	4	4	0	3	2	3	3	2	1	2	3	3	2	4	0	3	1	0	4	3	2	4
5	2	2	1	3	3	2	3	2	3	3	1	2	2	1	0	1	4	0	2	3	2	3	3	2	3
6	3	4	1	4	4	2	3	3	3	3	2	3	3	3	1	3	2	0	3	1	0	4	4	2	3
7	4	4	2	4	2	2	3	2	4	3	2	4	4	3	4	4	4	0	4	1	2	2	4	3	3
8	4	4	2	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	1	2	3	1	3	1	1	2	2	3	2
9	2	1	2	1	2	2	1	2	2	3	3	1	3	1	1	3	1	3	3	1	3	1	1	2	2
10	1	4	1	3	3	2	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	0	3	1	1	4	4	3	3
11	4	3	2	4	4	2	3	3	3	1	1	3	2	3	2	2	4	0	3	2	1	3	3	3	3
12	4	4	0	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	0	4	1	0	2	4	4	4
13	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
14	4	4	0	4	4	3	4	3	4	3	0	4	3	4	2	2	4	0	4	1	0	4	4	3	4
15	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	0	4	0	0	4	4	2	4
16	4	3	0	2	4	0	2	0	4	2	0	4	0	2	2	0	4	2	4	4	0	2	2	3	4
17	4	4	0	3	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	4	0	2	2	2	2	3	2	3
18	4	4	1	4	4	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	1	3	2	2	4	4	3	3
19	2	3	2	3	3	1	2	0	3	2	1	2	2	4	3	0	3	1	2	3	0	3	4	2	3
20	3	4	1	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	1	4	0	0	1	3	3	3
21	2	3	1	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	1	2	3	3	3	2
22	3	3	1	1	3	1	3	3	3	1	3	3	1	3	3	1	1	1	3	1	1	3	3	1	3
23	4	4	2	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2
24	4	4	0	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	0	4	0	0	4	4	4	4
25	4	4	0	4	4	4	4	3	4	0	4	4	4	4	0	4	4	0	4	0	4	4	4	4	4
26	4	4	1	3	4	2	2	2	3	2	1	3	2	3	2	2	3	0	3	1	1	3	3	3	3
27	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	1	1	3	3	3	3
28	4	4	1	3	3	2	3	4	4	4	0	3	3	4	4	3	4	0	4	0	0	4	4	0	4
29	3	4	1	2	4	1	4	1	3	0	0	3	0	3	4	1	2	1	2	3	2	4	1	1	2
30	4	3	3	4	3	2	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	1	3	2	1	4	3	3	3
31	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	0	2	3	3	2	3
32	3	3	1	3	2	2	3	3	2	3	4	2	3	2	2	2	3	2	2	0	1	3	3	3	3
33	4	4	1	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	3	1	3	2	1	2	2	2	3
34	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	1	3	1	1	2	3	3	3
35	4	4	1	2	4	3	3	2	3	3	3	3	1	4	3	3	3	1	3	1	2	2	3	3	3
36	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
37	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	1	2	2	1	3
38	4	4	1	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	3	1	1	3	3	3	4

39	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	1	4	0	3	3	3	4	3
40	4	4	1	3	2	3	4	4	3	3	4	3	2	3	3	3	4	1	3	0	2	3	4	3	3
41	3	3	2	3	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	1	2	2	2	3
42	3	4	1	4	2	1	3	1	4	2	2	1	3	2	1	0	4	1	2	4	1	3	2	2	2
43	3	4	0	4	4	0	4	3	4	3	3	2	3	3	3	3	4	1	4	1	1	4	4	3	4
44	3	3	3	4	3	3	2	3	1	3	1	3	3	3	3	3	0	3	2	1	3	3	1	3	
45	3	4	1	4	3	3	3	4	3	3	3	3	2	2	1	3	0	3	2	1	3	3	2	3	
46	4	3	2	4	4	3	4	3	4	2	2	3	2	3	3	2	4	0	3	2	1	3	3	3	2
47	3	3	1	3	3	1	3	3	3	1	3	3	2	3	4	3	4	0	3	1	1	2	3	2	3
48	3	4	1	4	3	1	2	2	2	2	2	3	1	2	2	1	3	2	2	2	2	3	3	1	3
49	4	4	0	4	4	0	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	0	4	0	0	4	4	4	4
50	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	1	2	2	1	2	2	3	1	3	2	1	2	2	2	2
51	3	3	2	4	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	1	2	1	1	3	3	3	3
52	4	4	0	4	4	3	3	3	4	3	2	4	4	4	4	4	4	3	0	4	0	0	4	4	4



4. Tabel Data Induk Stres Kerja

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
1	2	3	3	2	2	2	1	1	1	1	2	3	2	2	1	1	1	3	2	1
2	1	3	0	1	1	1	1	0	2	1	1	3	1	2	2	3	0	2	3	1
3	2	3	2	3	2	1	3	0	1	1	1	3	4	3	2	2	1	1	3	1
4	2	3	2	1	3	2	2	1	2	1	1	3	1	3	1	2	0	2	0	2
5	3	3	4	4	3	2	3	2	3	2	3	3	4	3	2	1	1	4	2	2
6	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2
7	0	4	1	4	2	2	2	3	3	1	2	3	3	2	3	3	1	1	3	0
8	2	3	2	2	2	2	2	1	1	1	2	3	2	2	1	2	1	1	1	1
9	2	3	1	3	2	1	3	3	1	1	3	3	1	3	1	1	3	3	1	1
10	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	3	1	1	1	1	1	1
11	3	4	1	2	1	1	2	1	2	1	1	3	1	3	1	3	1	2	2	1
12	1	4	0	2	0	4	0	0	1	0	0	2	1	1	2	1	3	1	3	1
13	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
14	1	3	0	1	1	0	4	1	0	0	1	4	0	1	0	3	1	1	1	0
15	1	4	0	0	0	0	2	0	0	0	0	4	2	2	0	4	0	0	4	0
16	0	4	1	3	4	0	2	4	0	3	4	2	0	2	0	0	1	2	0	1
17	3	2	2	3	2	2	2	2	1	1	2	3	2	2	1	2	2	3	2	1
18	2	3	2	2	2	1	2	2	1	1	1	3	1	2	0	2	1	1	3	1
19	3	2	2	4	1	2	4	3	2	1	2	4	2	2	1	0	2	2	0	2
20	1	3	3	1	2	1	3	3	1	2	3	3	3	3	2	1	1	3	1	
21	2	2	1	2	1	2	1	2	2	1	1	3	2	3	2	2	1	2	2	2
22	3	3	3	1	3	1	3	1	1	1	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1
23	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
24	4	4	0	4	4	0	4	4	0	0	4	4	0	4	0	4	0	0	4	0
25	0	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	0	4	0	4	0	0	0	0
26	2	3	1	3	2	2	2	2	1	1	2	3	2	3	1	2	2	2	2	1
27	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	2	3	3	1	1	2	1
28	2	4	0	0	0	0	1	0	0	0	0	4	0	2	1	2	0	1	1	0
29	4	2	1	3	4	1	3	3	2	4	3	2	2	4	3	1	3	3	0	0
30	2	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	2	3	1	0	1	1	3	1
31	1	4	1	0	1	2	1	1	2	1	1	2	2	1	2	3	0	1	2	1
32	4	3	1	2	2	2	0	0	1	2	1	3	2	2	3	2	2	1	1	1
33	2	3	2	2	2	2	2	2	1	1	1	3	2	2	2	3	2	2	2	2

34	1	3	2	2	1	1	2	1	1	2	1	3	2	3	2	2	1	1	2	1
35	2	3	1	1	2	1	2	1	2	1	1	3	1	1	1	3	2	2	3	1
36	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
37	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	1	3	3	2	2
38	2	2	1	2	2	2	3	2	2	2	3	1	2	2	1	2	2	2	2	2
39	1	3	1	3	1	1	1	1	1	1	1	3	3	1	1	1	1	1	3	1
40	1	3	2	2	1	1	2	1	0	1	2	3	1	2	0	2	1	1	1	1
41	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2
42	0	3	1	4	2	1	3	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	3	2
43	1	4	1	1	1	0	1	0	0	0	1	3	2	2	1	3	1	1	4	0
44	3	3	1	3	1	0	1	1	2	1	1	4	1	4	1	1	0	1	1	3
45	2	3	2	1	2	1	3	1	1	2	1	3	2	3	1	0	1	4	2	1
46	2	4	2	2	0	0	2	2	2	2	1	2	1	2	2	3	0	1	2	1
47	2	3	1	2	1	1	1	1	2	1	1	3	1	2	1	3	2	1	3	1
48	2	3	1	3	3	1	3	2	2	1	2	1	2	2	2	3	2	3	2	1
49	2	2	2	2	2	2	2	0	4	2	1	1	2	1	1	3	0	1	1	0
50	2	2	2	1	2	2	2	1	2	1	1	3	1	3	2	2	2	2	2	1
51	2	3	1	1	2	1	2	1	1	1	1	3	2	3	1	2	2	1	2	1
52	3	1	2	1	3	0	3	4	1	3	3	0	3	4	0	4	3	1	2	3
53	3	4	0	1	1	0	2	0	2	1	1	4	0	3	3	1	1	1	1	1
54	1	3	1	2	0	1	1	0	1	1	0	3	1	2	2	2	0	1	1	1
55	1	3	2	2	1	1	1	0	2	1	1	3	2	2	1	2	1	1	1	0
56	4	4	0	1	0	1	0	0	1	1	0	3	1	1	1	3	1	0	2	1
57	2	3	1	2	3	1	2	1	2	1	3	3	1	2	1	2	2	2	1	1
58	3	3	0	3	2	1	2	2	1	0	3	3	1	2	2	1	3	2	0	1
59	2	3	1	2	3	1	1	1	1	1	1	3	2	3	1	1	1	2	1	1
60	1	3	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	3	1	1	3	1
61	3	3	2	0	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2
62	4	4	0	0	0	2	2	0	3	2	4	4	2	4	2	4	0	4	0	3
63	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2
64	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
65	2	4	1	2	1	1	1	0	0	0	1	4	1	1	0	2	1	1	1	0
66	0	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	0	0	4	4	0	0	0	0
ΣX	129	199	87	122	108	83	123	90	92	81	105	186	108	150	97	138	86	103	117	76
ΣX <sup>2</sup>	317	635	165	300	242	147	289	200	176	141	235	568	230	390	195	356	164	217	277	126
ΣXY	9448	13798	6691	9212	8247	6224	9214	7025	6928	6205	8085	12882	8175	10908	7036	9438	6539	7872	8414	5824
r <sub>xy</sub>	0,315	-0,5	0,639	0,562	0,632	0,447	0,548	0,638	0,505	0,621	0,675	-0,44	0,613	0,323	0,18	-0,39	0,53	0,658	0,112	0,609





