

Hubungan antara *Self Efficacy* dengan Stres Kerja pada Anggota Ditbinmas di Polda Sumatera Barat

Nasya Vebrina^{1*}, Anindra Guspa²

^{1,2} Departemen Psikologi Fakultas Psikologi Dan Kesehatan Universitas Negeri Padang

E-mail: nasyavebrinaa@gmail.com

ABSTRAK

Anggota Ditbinmas menghadapi tantangan besar dalam pekerjaan karena kewajiban untuk selalu siap siaga membina, melayani, dan melindungi masyarakat. Tantangan serta tekanan yang dihadapi Anggota Ditbinmas dalam menjalankan tugas pekerjaan bisa memicu stres. Stres kerja merupakan tuntutan pekerjaan melebihi kemampuan individu untuk menghadapinya. Terdapat berbagai faktor internal yang berpengaruh terhadap cara seseorang mengatasi stres, diantaranya yakni karakteristik kepribadian. Salah satu karakteristik kepribadian yang berhubungan dengan cara individu bereaksi terhadap tekanan yakni *self efficacy*. Tujuan penelitian yakni mengetahui hubungan antara *self efficacy* dengan stres kerja pada Anggota Ditbinmas di Polda Sumatera Barat. Penelitian ini memakai metodologi korelasional dan bersifat kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah Anggota Ditbinmas. Jumlah sampel adalah 47 orang Anggota Ditbinmas. Penelitian ini menggunakan teknik *total sampling* dalam pengambilan sampel. Data untuk penelitian ini dikumpulkan menggunakan skala *Likert* yang terdiri dari dua skala yakni skala *self efficacy* serta skala stres kerja. Teknik analisis data menggunakan *Product Moment Pearson*. Uji korelasi menunjukkan bahwa koefisien korelasi yakni -0,350 dan signifikansi yakni 0,016 ($p < 0.05$), memperlihatkan terdapatnya hubungan negatif antara *self efficacy* dengan stres kerja pada Anggota Ditbinmas di Polda Sumatera Barat. Semakin tinggi tingkat *self efficacy*, maka tingkat stres kerja akan menurun. Begitupun sebaliknya.

Kata kunci: Stres Kerja; *Self Efficacy*; Anggota Ditbinmas

ABSTRACT

Community-based police members face major challenges in their work because of their obligation to always be ready to foster, serve, and protect the community. The challenges and pressures faced by Community-based police members in carrying out their work duties can trigger stress. Work stress is a job demand that exceeds an individual's ability to deal with it. Many internal factors influence how individuals deal with stress, one of which is personality characteristics. One of the personality characteristics related to how individuals react to pressure is self-efficacy. This study aims to determine the relationship between self-efficacy and work stress in Community-based police members at Polda Sumatera Barat. This study uses a correlational methodology and is quantitative. The population of this study was Community-based police members. The number of samples was 47 Community-based police members. The study used a total sampling technique in sampling. Data for this study were collected using a Likert scale consisting of two scales, namely the self-efficacy scale and the work stress scale. The data analysis technique used Pearson Product Moment. The correlation test shows that the correlation coefficient is 0.350 and the significance is 0.016 ($p < 0.05$), indicating that there is a negative relationship between self-efficacy and work stress Community-based police members at Polda Sumatera Barat. The higher the level of self-efficacy, the lower the level of work stress.

Kata kunci: Work Stress; *Self Efficacy*; Community-based police

PENDAHULUAN

Salah satu institusi yang memanfaatkan sumber daya manusia adalah Kepolisian Republik Indonesia. Kepolisian berperan penting dalam mendukung pembangunan nasional (Nugrahini, 2014). Berdasarkan Undang-undang Kepolisian nomor 2 tahun 2002 pasal 2, "Kepolisian menjalankan perannya sebagai salah satu fungsi dari pemerintahan negara. Kepolisian Negara Republik Indonesia (Polri) bertanggung jawab untuk menjaga keamanan, ketertiban, melindungi,

menegakkan hukum, serta memberikan perlindungan serta pelayanan pada masyarakat, dalam upaya melindungi hak asasi manusia” (Batilmurik, 2021).

Polda Sumatera Barat merupakan sebuah instansi Kepolisian yang terletak di wilayah Provinsi Sumatera Barat. Dalam tugasnya anggota Kepolisian terbagi dalam beberapa divisi dengan tanggung jawab yang beragam. Anggota Ditbinmas Polda Sumatera Barat merupakan salah satu satuan kerja di Polda Sumatera Barat. Anggota Ditbinmas Polda Sumatera Barat bertugas menyelenggarakan pembinaan masyarakat yang meliputi kegiatan pembinaan ketertiban sosial, pembinaan keamanan swakarsa, koordinasi dan pengawasannya, pembinaan kepolisian khusus, pemolisian masyarakat, serta pembinaan Bhabin kamtibmas. Selain itu, juga berperan dalam pencegahan dan penanggulangan tumbuhnya penyakit masyarakat. Untuk itu Anggota Ditbinmas dituntut untuk bekerja cepat, tepat dan akurat (Umiahi *et al.*, 2022).

Tantangan dan tekanan yang dihadapi Anggota Ditbinmas saat menjalankan tugasnya bisa menyebabkan timbulnya stres. Stres kerja yakni keadaan ketegangan yang menyebabkan ketidakseimbangan fisik serta mental yang berdampak pada proses berpikir, emosi, serta kondisi individu secara keseluruhan (Wartono, 2017). Menghadapi stres di lingkungan kerja adalah sesuatu yang umum dialami oleh setiap individu. Ketika seseorang berada di bawah tekanan, terlepas dari kondisi kesehatannya, mereka yang memiliki daya tahan dan kekuatan yang menurun cenderung lebih mudah stres. Menjadi anggota Polri dinilai sebagai pekerjaan yang sangat menegangkan (Ningrat dan Mulyana, 2022). Anggota Polri sering dihadapkan pada berbagai situasi internal yang berpotensi menciptakan stres kerja (Andersen *et al.*, 2015). Hal ini disebabkan oleh jam kerja yang panjang, struktur kepemimpinan serta kekhawatiran terkait keselamatan (Frank *et al.*, 2017). Anggota Ditbinmas Polda Sumatera Barat menghadapi tantangan besar dalam mengelola stres kerja karena kewajiban untuk selalu siap siaga melayani, melindungi, dan membina masyarakat. Anggota Ditbinmas mengabdikan seluruh hidup mereka untuk menjaga keamanan negara.

Berdasarkan hasil wawancara terhadap Anggota Ditbinmas Polda Sumatera Barat, diketahui bahwa Anggota Ditbinmas sering menghadapi beban dan tantangan kerja yang tinggi, karena mereka harus menangani berbagai konflik sosial atau situasi yang menimbulkan ketegangan dimasyarakat. Selain itu didapatkan bahwa tiga dari lima anggota terkadang merasa stres saat bekerja dan hal itu membuat anggota mengalami pusing atau sakit kepala. Anggota harus bekerja dalam jadwal kerja yang tidak teratur yang mengakibatkan kelelahan fisik, energi mereka menjadi cepat terkuras, sehingga menyebabkan mudah lelah dan lemas, sulit berkonsentrasi dalam bekerja serta rasa khawatir dan cemas terkait keselamatan saat menjalankan tugas. Anggota juga mengalami ketidakteraturan waktu tidur dan perubahan pola makan. Selain itu harapan tinggi dari masyarakat terhadap peran Anggota Ditbinmas juga menambah tekanan emosional pada mereka sehingga dapat menjadi ancaman bagi Anggota Ditbinmas dalam setiap pekerjaan yang dilakukan. Hal yang terjadi pada Anggota Ditbinmas tersebut menyebabkan menurunnya produktivitas saat bekerja, hal ini berdampak pada kinerja yang tidak memuaskan bagi masyarakat. Robbins dan Judge (2008) mengatakan stres kerja sebagai keadaan dinamis dimana individu menghadapi peluang, kendala ataupun tuntutan terkait keinginan individu yang sebenarnya, serta hasil yang tidak dapat diprediksi namun dianggap penting.

Selain itu, ada berbagai faktor internal, termasuk karakteristik kepribadian yang mempengaruhi cara individu dalam menghadapi stres. Salah satu karakteristik kepribadian yang berhubungan dengan cara individu bereaksi terhadap tekanan yaitu *self efficacy* (Permatasari dan Ariati, 2015). Ketidakyakinan untuk dapat melaksanakan tugas atau dalam menangani pelayanan masyarakat membuat para Anggota Ditbinmas berpotensi mengalami stres. Menurut Lunenburg (2011) *self efficacy* adalah keyakinan individu untuk melakukan kegiatan yang spesifik sesuai kemampuannya. *Self efficacy* dimaknai sebagai keyakinan individu akan diri sendiri dan harapan positif terkait kemampuan mereka untuk menyelesaikan tantangan dan mencapai hasil yang diharapkan. Pada penelitian sebelumnya mengenai hubungan antara *self efficacy* serta stres kerja oleh Permatasari dan Ariati (2015), hasil penelitiannya menunjukkan “terdapat hubungan negatif yang signifikan antara *self efficacy* dengan stress kerja pada relawan PMI di Kabupaten Boyolali.” Selanjutnya penelitian Kusnadi (2014), “terdapatnya hubungan antara *self efficacy* dengan stres kerja, dimana stres yang muncul dari dalam diri individu dipengaruhi oleh kepribadian, termasuk *self*

efficacy. apabila keyakinan diri rendah, individu akan mengalami tingkat stres yang tinggi, begitupun sebaliknya.

Penelitian ini bertujuan untuk memberikan gambaran hubungan yang signifikan dengan menyoroti aspek dalam studi mengenai hubungan *self efficacy* dengan stres kerja pada anggota Polri, khususnya Anggota Binmas Polda Sumatera Barat. Maka dari itu, berdasarkan hal diatas, peneliti tertarik untuk mengkaji guna mengetahui lebih dalam Hubungan antara *Self Efficacy* dan Stres Kerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode korelasional. Penelitian kuantitatif merupakan cara yang dipakai dengan memanfaatkan instrumen sebagai pengumpul data dalam meneliti suatu populasi atau sampel dan data yang diperoleh disajikan dalam bentuk statistik untuk menguji hipotesis (Sugiyono, 2015). Metode korelasi bertujuan guna memahami apakah terdapat hubungan antara variabel yang diteliti.

Populasi penelitian ini yakni seluruh Anggota Ditbinmas di Polda Sumatera Barat. Teknik pengambilan sampel yang diterapkan yakni *non-probability*, di mana sampel diambil dari seluruh anggota populasi melalui *total sampling*. Teknik *Total Sampling* yakni salah satu bentuk pengambilan sampel *non-probability*, di mana keseluruhan populasi dijadikan sampel. Sampel diambil berdasarkan jumlah populasi Anggota Ditbinmas yang ada di Polda Sumatera Barat yaitu sebanyak 47 Anggota Ditbinmas.

Metode pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner. Instrumen yang digunakan pada penelitian ini adalah adopsi dari Saputra, R.A (2017) berdasarkan aspek dari Robbins dan Judge (2008) untuk mengukur stres kerja dan dari Fahruroddin (2019) berdasarkan aspek dari Bandura (1997) untuk mengukur *self efficacy*. Instrumen dalam penelitian ini berbentuk *skala likert* dengan rentang jawaban mulai dari sangat sesuai (SS), sesuai (S), tidak sesuai (TS), dan sangat tidak sesuai (STS). Item kuesioner terdiri atas pernyataan *favorable* (pernyataan mendukung) dan *unfavorable* (pernyataan tidak mendukung). Analisis data pada penelitian ini terdiri dari dua bagian, yakni uji hipotesis dan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas dan uji linearitas. Uji Hipotesis/korelasi dengan menggunakan *pearson product moment* dan analisis deskriptif menggunakan rumus persentase.

HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL

Deskripsi Statistik Data Stres Kerja dan *Self Efficacy*

Analisis deskripsi setiap variabelnya menggunakan nilai rata-rata, minimum, maksimum serta standar deviasi. Dalam hal ini untuk mendapatkan skor hipotetik didapatkan secara manual, sedangkan untuk mencari skor empirik diperoleh dengan bantuan aplikasi SPSS 20 *for windows*. Hasil pengolahan data dapat dilihat dari tabel dibawah ini.

Tabel 1. Deskripsi Statistik Skala Stres Kerja dan *Self Efficacy*

Variabel	Skor Hipotetik				Skor Empirik			
	Min	Max	Mean	SD	Min	Max	Mean	SD
Stres Kerja	20	80	50	10	25	60	43.06	7.654
<i>Self Efficacy</i>	26	104	65	13	54	104	80.11	11.688

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwasanya nilai mean empirik dari skala stres kerja bernilai 43.06, sedangkan mean hipotetiknya yaitu bernilai 50. Selanjutnya pada skala *self efficacy* dapat dilihat bahwasanya nilai mean empirik bernilai 80.11, dan nilai mean hipotetik bernilai 65. Maka dapat disimpulkan bahwasanya pada stres kerja nilai mean empirik lebih kecil dibanding nilai mean hipotetik. sedangkan *self efficacy* memiliki mean empirik lebih besar atau diatas rata-rata hipotetik.

Kategorisasi Data Penelitian

Kategorisasi hasil pengolahan data dapat dihitung dengan menggunakan rumus dari Azwar (2012) sebagai berikut.

Tabel 2. Kategori Subjek Berdasarkan Skala Stres Kerja

Rumus	Skor	Kategorisasi	F	%
$X < M - 1SD$	$X < 40$	Rendah	5	11%
$M - 1SD \leq X < M + 1SD$	$40 \leq X < 60$	Sedang	41	87%
$M + 1SD \leq X$	$60 \leq X$	Tinggi	1	2%
Jumlah			47	100%

Mayoritas subjek memiliki stres kerja pada kategori sedang, dengan jumlah responden sebanyak 41 subjek dengan persentase sebesar 87%. Untuk kategori rendah terdapat 5 responden dengan persentase 11%. Dan untuk kategori tinggi terdapat 1 responden dengan persentase 2%. Selanjutnya rata-rata aspek pada stres kerja berada pada kategori sedang.

Tabel 3. Kategori Subjek Berdasarkan Skala Self Efficacy

Rumus	Skor	Kategorisasi	F	%
$X < M - 1SD$	$X < 52$	Rendah	0	0%
$M - 1SD \leq X < M + 1SD$	$52 \leq X < 78$	Sedang	19	40%
$M + 1SD \leq X$	$78 \leq X$	Tinggi	28	60%
Jumlah			47	100%

Mayoritas subjek memiliki tingkat *self efficacy* pada kategori tinggi yaitu sebanyak 28 responden dengan persentase 60%. Kemudian pada kategori sedang sebanyak 19 responden dengan persentase 40%. Selanjutnya rata-rata aspek pada *self efficacy* berada pada kategori tinggi.

Uji Normalitas

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

Skala	Signifikansi (P)	Keterangan
Self efficacy Stres kerja	0.088	Normal

Berdasarkan hasil uji normalitas yang dilakukan menggunakan nilai residual dari skala stres kerja dan *self efficacy* didapatkan nilai Sig. yakni $0,088 > 0,05$. Bisa ditarik kesimpulan bahwasanya data pada penelitian ini berdistribusi normal.

Uji Linearitas

Tabel 5. Hasil Uji Linearitas

Skala	Sig. Deviation from linearity	Keterangan
Self efficacy Stres kerja	0.181	Linear

Berdasarkan hasil pengujian linearitas didapatkan hasil nilai Sig deviation from linearity yakni $0,181 > 0,05$. Bisa ditarik kesimpulan bahwasanya data pada penelitian memiliki hubungan yang linear antara variabel *self efficacy* dengan variabel stres kerja.

Uji Hipotesis

Pada penelitian ini, pengujian hipotesis dilaksanakan dengan metode uji korelasi *Product Moment*. Analisis korelasi yang dilakukan menggunakan SPSS for windows versi 20 bertujuan guna mengidentifikasi hubungan antara variabel bebas (*self efficacy*) serta variabel terikat (stres kerja).

Tabel 6. Hasil Uji Hipotesis

	Pearson Correlation (r)	R Squared (r ²)	Sig.
Stres Kerja* Self Efficacy	-0.350	0.123	0.016

Diketahui bahwa hasil dari analisis nilai koefisien korelasi (r) antara kedua variabel yakni

-0.350 dengan nilai $p = 0.016$ ($P < 0.05$). Mengingat korelasi antara *self efficacy* terhadap stres kerja berkisar antara 0,20 hingga 0.399 maka dapat diasumsikan bahwa terdapat hubungan pada tingkat rendah. Hipotesis penelitian yang diajukan diterima atau H_a diterima serta H_0 ditolak. Hal ini memperlihatkan bahwa terdapat hubungan yang negatif antara *self efficacy* dan stres kerja. Artinya, makin tinggi *self efficacy* seseorang, maka tingkat stres yang dialami dalam pekerjaan akan makin rendah. Sebaliknya, tingkat *self efficacy* yang lebih rendah akan mengakibatkan peningkatan stres kerja yang dirasakan Anggota Ditbinmas.

PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan memahami hubungan antara *self efficacy* dengan stres kerja yang dialami oleh Anggota Ditbinmas Polda Sumatera Barat. Berdasarkan hasil analisis menggunakan metode korelasi *Pearson Product Moment* yang telah dilaksanakan dalam penelitian ini, hipotesis alternatif (H_a) diterima. Ini menunjukkan terdapatnya hubungan yang signifikan antara tingkat *self efficacy* dan stres kerja pada Anggota Ditbinmas. Dalam penelitian ini, juga ditemukan adanya hubungan negatif antara *self efficacy* dan stres kerja. Temuan dari penelitian ini sejalan dengan studi yang dilakukan Harahap (2022), yang mengindikasikan adanya hubungan negatif antara *self efficacy* dan stres di tempat kerja. Penelitian yang dilakukan Sari dan Handayani (2017) juga mendukung pernyataan ini, menunjukkan semakin tinggi tingkat *self efficacy* Anggota Ditbinmas, semakin rendah pula tingkat stres yang mereka alami dalam pekerjaan. Sebaliknya, semakin rendah tingkat kepercayaan diri seseorang, semakin tinggi pula level stres yang dirasakan dalam pekerjaan.

Hasil kategorisasi stres kerja pada Anggota Ditbinmas Polda Sumatera Barat berada pada kategori sedang. Kemudian jika dilihat dari aspek-aspek stres kerja diketahui bahwa pada seluruh aspek yaitu fisiologis, psikologis dan perilaku dilihat dari subjek paling dominan berada pada kategori sedang. Perubahan perilaku ini berbeda-beda diantara anggota Polri bergantung pada tingkatan stres yang dialami. Beberapa anggota menunjukkan perilaku negatif akibat stres, sementara yang lainnya tetap bekerja dengan baik meskipun merasa stres. Oleh karenanya, responden penelitian ini cenderung menghadapi tingkat stres kerja yang sedang. Penelitian yang dilakukan Teguh *et al* (2020), menunjukkan individu dengan tingkatan stres kerja yang sedang cenderung mempunyai kinerja yang tidak memuaskan, sering kali mendapatkan peringatan, dan menunjukkan disiplin yang rendah. Dalam penelitian yang dilakukan Sari dan Handayani (2017), disebutkan individu yang mengalami stres kerja pada tingkat sedang menunjukkan mereka memang merasakan stres. Meskipun demikian, stres tersebut dapat dikelola dengan baik jika terdapat manajemen stres yang efektif. Hal tersebut menunjukkan bahwa mayoritas Anggota Ditbinmas masih mampu menyesuaikan diri dengan tekanan dan tuntutan pekerjaan sehari-hari. Hal ini juga didukung dengan penelitian Sativa (2024) gejala stres yang dialami oleh anggota biasanya berupa kelelahan fisik dan mental, penurunan motivasi, gangguan tidur, dan perasaan cemas, namun belum sampai mengganggu fungsi sehari-hari secara signifikan.

Hasil penelitian diketahui tingkat *self efficacy* Anggota Ditbinmas Polda Sumatera Barat berada pada kategori tinggi. Kemudian jika dilihat dari aspek-aspek *self efficacy* diketahui bahwa pada seluruh aspek *self efficacy* diantaranya tingkat (*Magnitude*), Keluasan (*Generality*), serta kekuatan (*Strength*) dilihat dari jumlah subjek paling dominan berada pada kategori tinggi. Anggota Polri yang memiliki tingkat *self efficacy* yang tinggi akan menghasilkan performa yang lebih baik, sebab individu tersebut mempunyai motivasi yang kuat, tujuan yang terdefinisi dengan baik, kestabilan emosi, serta kemampuan untuk berhasil dalam melaksanakan tugas atau tindakan. Dengan *self efficacy* yang tinggi, individu bisa mengurangi stres serta meningkatkan performa kerja (Sari *et al.*, 2022). Beberapa perilaku yang dilakukan subjek penelitian ini yaitu menyelesaikan masalah yang dihadapi, tetap berusaha dalam bekerja meskipun mengalami kesulitan, meyakini kemampuan yang dimiliki, memotivasi diri untuk bekerja dengan giat.

Penyebab timbulnya *self efficacy* yang tinggi pada anggota yang pertama yakni ketekunan anggota menghadapi tugas yang berat dapat meningkatkan tingkat *self efficacy* mereka. *Self efficacy* memainkan peran penting dalam ketahanan agar tetap menghadapi tantangan dan berjuang meraih tujuan (Kusnadi, 2014). Berdasarkan penelitian Sudarmi (2015) dijelaskan bahwa *self efficacy* mempengaruhi stres kerja secara langsung, artinya makin tinggi *self efficacy* yang dimiliki individu,

maka akan menyebabkan penurunan stres kerja yang dialaminya. Sebaliknya, makin rendah *self efficacy*, maka mengalami peningkatan pada stres kerja yang dirasakan.

Berdasarkan data hasil dari kategorisasi variabel *self efficacy* dan stres kerja dibagi jadi tiga kategori, yakni rendah, sedang, serta tinggi. Subjek yang berpartisipasi dalam penelitian mempunyai tingkat *self efficacy* pada kategori tinggi yaitu mencapai 60% dan subjek yang berpartisipasi pada penelitian ini memiliki tingkat stres kerja pada kategori sedang yaitu mencapai 87%. Kemudian pada koefisien determinan didapatkan *self efficacy* memberikan sumbangan sebesar sebesar 12.3% pada tingkatan stres kerja pada Anggota Ditbinmas. Hal ini berarti *self efficacy* bukan satu-satunya faktor yang mempengaruhi tingkat stres kerja pada Anggota Ditbinmas, namun ada 87.7% faktor-faktor lainnya di luar penelitian ini. Faktor-faktor lain tersebut bisa berupa kondisi ditempat kerja, beban kerja, tanggungjawab kerja, budaya organisasi, dukungan sosial serta lainnya (Ula dan Laily, 2019).

Berdasarkan pemaparan yang telah dipaparkan maka dapat dikatakan bahwasanya tingkat stres kerja Anggota Ditbinmas Polda Sumatera Barat termasuk pada kategori sedang. *Self efficacy* yang dimiliki oleh Anggota Ditbinmas Polda Sumatera Barat berada pada kategori tinggi. *Self efficacy* berhubungan negatif pada stres kerja dimana jika *self efficacy* tinggi maka stres kerja akan rendah, begitu pun sebaliknya, jika *self efficacy* rendah maka stres kerja akan tinggi.

KESIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Penelitian ini menghasilkan bahwa terdapat korelasi negatif antara *self efficacy* dengan stres kerja, yang artinya Jika Anggota Ditbinmas memiliki tingkatan *self efficacy* yang lebih tinggi, mereka akan mengalami tingkat stres kerja yang lebih rendah. Sebaliknya, jika mereka memiliki tingkatan *self efficacy* yang lebih rendah, mereka akan mengalami tingkat stres kerja yang lebih tinggi. Nilai koefisien korelasi (r) antara kedua variabel adalah sebesar -0.350, maknanya dapat dikatakan hubungan keduanya di kategori rendah. *self efficacy* memberikan sumbangan sebesar sebesar 12.3% terhadap tingkat stres kerja pada Anggota Ditbinmas. Tingkat stres kerja Anggota Ditbinmas Polda Sumatera Barat termasuk pada kategori sedang dan *Self efficacy* yang dimiliki oleh Anggota Ditbinmas Polda Sumatera Barat berada pada kategori tinggi. Hipotesis pada penelitian ini dapat diterima, yaitu terdapat hubungan antara *self efficacy* dengan stres kerja pada Anggota Ditbinmas di Polda Sumatera Barat.

Saran

Meningkatkan *self efficacy* bisa dilakukan evaluasi terkait pekerjaan Anggota Ditbinmas. Peningkatan *self efficacy* terhadap anggota dapat dilaksanakan melalui seminar ataupun pelatihan *self efficacy*. Peningkatan *self efficacy* juga dapat dicapai dengan menyediakan video-video dari para pemimpin yang berhasil dalam menyelesaikan tugas-tugas tersulitnya dan bisa mengontrol stres dalam pekerjaan yang dilakukan. Diharapkan mampu mengembangkan riset dengan faktor-faktor lainnya yang berhubungan stres kerja. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan dapat dapat memanfaatkan berbagai variabel yang lebih bervariasi untuk pengumpulan data dalam penelitian, serta mampu menambah wawasan, terutama di bidang psikologi.

DAFTAR PUSTAKA

- Andersen, J. P., Papazoglou, K., Koskelainen, M., Nyman, M., Gustafsberg, H., & Arnetz, B. B. (2015). Applying Resilience Promotion Training Among Special Forces Police Officers. *SAGE Open*, 5(2), 1–8. DOI: 10.1177/2158244015590446
- Azwar. S. (2012). *Penyusunan Skala Psikologi Edisi II*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bandura, A. (1997). *Self-Efficacy: The Exercise of Control*. New York: W.H. Freeman and Company
- Batilmurik, R. W. (2021). Organizational Citizenship Behavior Sebagai Mediator Variabel Hubungan Antara Komitmen Organisasional dan Kinerja Polisi (Studi Pada Penyidik Reserse dan Kriminal Khusus Kepolisian Daerah Nusa Tenggara Timur). *Jurnal Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial (JPIPS)*, 1(13), 83–91.

- Frank, J., Lambert, E. G., & Qureshi, H. (2017). Examining Police Officer Work Stress Using the Job Demands – Resources Model. *Journal of Contemporary Criminal Justice*, 1–20. DOI:10.1177/1043986217724248
- Harahap, T. Y. (2022). *Hubungan antara Self Efficacy dengan Stres Kerja pada Guru SLB di Kota Medan. [Skripsi]*. Universitas Medan Area.
- Kusnadi, M. A. (2014). Hubungan antara beban kerja dan Self Efficacy dengan Stres Kerja pada Dosen Universitas X. *Calyptra: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Universitas Surabaya*, 3(1), 1–15.
- Lengkong, C. M., Areros, W. A., & Sambul, S. (2020). Stres Kerja dan Self-Efficacy terhadap Kinerja Karyawan pada PT . Manado Karya Anugrah. *Jurnal Productivity*, 1(3), 208–214.
- Lunenburg, F. C. (2011). Self-efficacy in the workplace: Implications for motivation and performance. *International journal of management, business, and administration*, 14(1), 1–6.
- Ningrat, Q. S. &, & Mulyana, O. P. (2022). Hubungan antara Tuntutan Pekerjaan dengan Stres Kerja. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 9(3), 99–108.
- Nugrahini, L. (2014). *Hubungan antara Beban Kerja dengan Stres Kerja pada Anggota Polisi di Polresta Surakarta. [Doctoral Dissertation]*. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Permatasari, A. R., & Ariati, J. (2015). Efikasi Diri dan Stres kerja pada Relawan PMI Kabupaten Boyolali. *Jurnal Empati*, 4(4), 239–244.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2008). *Perilaku Organisasi Edisi 12*. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Sari, A., Sedjo, P., & Cahyanti, I. (2022). *Self Efficacy Dan Stres Kerja Pada Pekerja Konveksi Di Masa Pandemi Covid-19. Arjwa: Jurnal Psikologi*, 1(3), 156–171.
- Sari, R. P., & Handayani, A. (2017). Hubungan Efikasi Diri dan Stres Kerja Pada Guru Sekolah Luar Biasa Negri Semarang. *Proyeksi*, 12(2), 53–58.
- Sudarmi, S. (2015). Pengaruh efektivitas manajerial, *self efficacy*, stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja dosen kebidanan di Provinsi Lampung. *Jurnal Manajemen*, 19(1), 28–46.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Steven, H. J., & Prasetyo, A. P. (2020). Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 5(1), 78–88.
- Teguh, M., May, W., Gulo, E. F., & Hartini, S. (2020). Perilaku Agresi Ditinjau Dari Stres Kerja Pada Karyawan. *Psikostudia : Jurnal Psikologi*, 9(2), 127–133.
- Ula, F. L., & Laily, N. (2019). Hubungan antara Self Efficacy dengan Stres Kerja pada guru Sekolah Dasar (SD) Negeri di Kecamatan Menganti. *Psikosains: Jurnal Penelitian Dan Pemikiran Psikologi*, 14(1), 25–32.
- Umianti, S. D., Mellyana, Kurniasih, N., Waluyo, S. H., & Hamka. (2022). Analisis Pengaruh Penempatan Perwira Polri (Lulusan Sekolah Inspektur Polisi T . A. 2021) Terhadap Motivasi Kerja pada Ditbinmas Polda Metro Jaya. 4(1), 31–40.
- Wartono, T. (2017). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan (Studi Pada Karyawan Majalah Mother and Baby). *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 4(2), 41–55.