

Stres kerja pada anggota kepolisian di Jawa timur: Bagaimana peranan makna kerja?

Akhmad Fani Rakhim

Fakultas Psikologi, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, Jl. Semolowaru 45 Surabaya

Andik Matulesy

Fakultas Psikologi, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, Jl. Semolowaru 45 Surabaya

Rr. Amanda Pasca Rini

Fakultas Psikologi, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, Jl. Semolowaru 45 Surabaya

E-Mail: fanirakhimakhmad@gmail.com

Abstract

This study aims to determine the relationship between the meaning of work with job stress on police officers in East Java. The hypothesis in this study is that there is a negative relationship between the meaning of work and job stress. The subjects in this study were 123 participants. The data collection method used a work stress scale, a work meaning scale and a social support scale compiled by researchers using the Likert model. Data retrieval is done through google forms. Hypothesis testing using Spearman Rho'. Hypothesis testing shows that there is a significant relationship between the meaning of work and job stress. The effective contribution of the variable meaning of work and social support to work stress is indicated by the R² value of 29%. The implications of this research are expected to be able to help police institutions by developing programs to increase the meaning of work for the police in order to reduce work stress.

Keywords: Job Stess, Meaningfull Work, Police

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya hubungan antara makna kerja dengan Stres kerja pada anggota kepolisian di Jawa Timur. Hipotesis pada penelitian ini yaitu ada hubungan yang negatif antara makna kerja dengan stres kerja. Subyek pada penelitian ini sebanyak 123 Partisipan. Metode pengumpulan data menggunakan skala stres kerja, skala makna kerja dan skala dukungan sosial yang disusun peneliti dengan model likert. Pengambilan data dilakukan melalui google formulir. Pengujian hipotesis menggunakan spearman rho'. Pengujian hipotesis menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara makna kerja dengan Stres kerja. Sumbangan efektif variabel makna kerja dan dukungan sosial terhadap Stres kerja ditunjukkan dengan nilai R² yaitu 29 %. Implikasi dari penelitian ini diharapkan dapat membantu institusi kepolisian dengan mengembangkan program-program untuk meningkatkan pemaknaan kerja pada polisi agar dapat mereduksi stres kerja.

Kata Kunci: Stres Kerja, Makna Kerja, Polisi

Pendahuluan

Kepolisian Negara Republik Indonesia disingkat dengan Polri, memiliki peran untuk memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, menegakan hukum, serta memberikan perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat dalam rangka terpeliharanya keamanan dalam negeri. Polri dalam melaksanakan fungsi dan perannya diseluruh wilayah negara Republik Indonesia atau yang dianggap sebagai wilayah negara republik Indonesia tersebut dapat berjalan dengan efektif dan efisien, maka wilayah negara Republik Indonesia dibagi dalam daerah hukum menurut kepentingan pelaksanaan tugas Kepolisian Negara Republik Indonesia. Sebagaimana yang ditentukan dalam Peraturan Pemerintah wilayah kepolisian dibagi secara berjenjang mulai tingkat pusat yang disebut dengan Markas Besar Polri yang wilayah kerjanya meliputi seluruh wilayah negara Republik Indonesia, dipimpin oleh seorang Kapolri yang bertanggung jawab kepada Presiden, kemudian wilayah di tingkat Provinsi disebut dengan Kepolisian Daerah yang lazim disebut dengan Polda yang dipimpin oleh seorang Kapolda yang bertanggung jawab kepada Kapolri, di tingkat Kabupaten disebut dengan Kepolisian Resot atau disebut juga Polres yang dipimpin oleh seorang Kapolres yang bertanggungjawab kepada Kapolda, dan di tingkat Kecamatan ada Kepolisian Sektor yang biasa disebut dengan Polsek dengan pimpinan seorang Kapolsek yang bertanggungjawab kepada Kapolres, dan di tingkat Desa atau Kelurahan ada Pos Polisi yang dipimpin oleh seorang Brigadir Polisi atau sesuai kebutuhan menurut situasi dan kondisi daerahnya.

Pada masa pandemi, upaya pencegahan dan pemutusan rantai penyebaran COVID-19 di Indonesia membutuhkan kedisiplinan pada banyak aspek, terutama kehidupan sosial masyarakat. Dalam situasi pandemi, diperlukan disiplin yang sangat ketat terhadap kehidupan sosial masyarakat dalam bentuk *physical distancing*. Metode ini dianggap sebagai upaya yang paling efektif untuk mencegah dan mengurangi angka penyebaran virus ini. Pemerintah memperkuat kewajiban *physical distancing* melalui Peraturan Pemerintah Nomor 21 Tahun 2020 tentang Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) dan peraturan Kementerian Kesehatan (Permenkes) No. 9 Tahun 2020. Aturan ini harus dipatuhi dan untuk memastikan kepatuhan tersebut, Polri menjadi garda terdepan. Dalam konteks ini, selain tenaga medis, Polri dapat disebut sebagai garda terdepan dalam upaya pencegahan penyebaran COVID-19. Keberhasilan PSBB memang tergantung dari kesadaran dan kedisiplinan masyarakat, namun untuk memastikan keduanya berjalan, diperlukan peran Polri di dalamnya. 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-tugas rutin sebagai aparat penegak hukum dan penjaga ketertiban umum, sementara di sisi lain menjadi pihak yang diandalkan untuk menegakkan aturan PSBB. Pada saat yang sama, seluruh personel Polri

Stres kerja pada anggota kepolisian di Jawa Timur: Bagaimana peranan makna kerja?

di lapangan juga harus meningkatkan kewaspadaan bagi dirinya masing-masing karena kemungkinan tertular virus ini juga besar.

Menurut Saragih dan Rizkiyani (2012) bahwa kondisi kerja yang memiliki resiko tinggi dan berbahaya dapat menyebabkan terjadinya stres. Stres dapat dialami oleh siapapun dan termasuk pada individu yang bekerja seperti karyawan, guru, perawat, dokter, termasuk polisi juga mengalami stres dalam melaksanakan tugas (Anoraga, 2005). Polisi merupakan salah satu pekerjaan yang memiliki resiko tinggi terhadap timbulnya stres, hal ini dikarenakan polisi mendapat tekanan saat melaksanakan tugas (Sarafino, 2011). Tugas-tugas yang dijalankan oleh pihak kepolisian dapat menimbulkan ketegangan sehingga dapat memicu potensi stres yang tinggi saat bekerja karena tugasnya yang cukup berat dan beban tugasnya yang tinggi (Jorgensen & Rottman, 2008). Senada dengan pernyataan yang diungkapkan oleh Dodik dan Astuti (2012) bahwa stres dapat muncul di lingkungan kerja polisi karena polisi mendapat tekanan saat melaksanakan tugas yang dituntut agar selalu memiliki disiplin yang tinggi, patuh pada peraturan yang berlaku dan tunduk pada perintah atasan, cepat dan tanggap mengatasi segala permasalahan yang ada. Berdasarkan data dari Indonesia Police Watch (IPW), sejak tahun 2011 hingga 2016 terdapat puluhan anggota polisi telah melakukan aksi bunuh diri. Hal ini menunjukkan bahwa psikologi sebagian anggota POLRI sangat labil dan tidak mampu menahan emosi. Hasil riset Mabes POLRI yang menyebutkan 80% anggota polisi reserse kriminal (Reskrim) dan polisi lalu lintas (Polantas), mengalami stres akibat beban atau tekanan kerja yang cukup tinggi (Pranomo dkk, 2018).

Menurut Berg dkk (dalam Nuzulia, 2005), pekerjaan polisi tidak saja merupakan pekerjaan yang membuat stres, tetapi juga, karakteristik pada stres yang dialami oleh polisi berbeda dengan pekerjaan lain. Kunarto (2001), menyatakan bahwa terdapat sembilan penyebab stres pada polisi, yaitu: beban kerja berlebihan, tekanan/ desakan waktu, kualitas pelaksana yang buruk, iklim politik yang tidak baik, wewenang yang tidak memadai, konflik berkepanjangan, perbedaan nilai tugas antara pimpinan dan bawahan, perubahan-perubahan organisasi yang tak lazim seperti PHK, dan frustrasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Ezra Odondi pada tahun 2015, mengungkapkan bahwa mayoritas petugas kepolisian di Nakuru, Kenya mengalami tingkat stres kerja yang tinggi yaitu sebesar 53,6%. Penelitian tersebut menggambarkan bahwa sebesar 72,6% pengaruh tekanan kerja menjadi penyebab terjadinya stres kerja pada kepolisian. Rendahnya insentif, dan promosi, waktu kerja, serta tuntutan tugas juga memicu terjadinya stres kerja pada polisi di Nakuru, Kenya. Penelitian lain yang dilakukan oleh Diana Aulya pada tahun 2013, polisi lalu lintas di Polres Metro Jakarta Pusat terdapat 24,6% Polisi Lalu Lintas mengalami stres kerja berat dengan faktor-faktor yang berhubungan dengan stres kerja tersebut adalah faktor intrinsik dalam pekerjaan (beban kerja), pengembangan karir (promosi) dan karakteristik individu (umur).

Stres kerja pada anggota kepolisian di Jawa timur: Bagaimana peranan makna kerja?

Stres adalah suatu kondisi internal yang dapat diakibatkan oleh tuntutan fisik dari tubuh atau kondisi lingkungan dan sosial yang dinilai potensial dapat membahayakan, tidak terkendali atau melebihi dari kemampuan individu untuk mengatasinya. International Labour Organization (ILO) mengungkapkan fakta bahwa sekitar 10% pekerja mengalami depresi, stres dan kecemasan di Amerika Serikat, Inggris, Jerman dan Finlandia. Berdasarkan data dari CDC, jumlah kasus stres kerja yang terjadi di dunia terus mengalami peningkatan setiap tahunnya dari 4409 kasus pada tahun 1998 menjadi 5659 kasus pada tahun 2001.

Gejala stres ditandai dengan adanya perubahan-perubahan meliputi aspek psikologis, aspek fisik-fisiologis serta aspek perilaku. Peningkatan tekanan terhadap pekerjaan, ketidakmampuan dalam memenuhi pekerjaan, kurangnya kebebasan, adanya perasaan tidak aman aka masa depan, tugas yang semakin bertambah (*overload*) adalah pemicu timbulnya stres.

Stres kerja menjadi permasalahan yang cukup penting untuk diperhatikan dan memerlukan penanganan secara serius dalam suatu organisasi, karena stres kerja muncul sebagai bentuk reaksi emosional dan fisik dari karyawan terhadap berbagai kondisi tuntutan kerja di dalam organisasi maupun dari luar organisasi yang dirasakan karyawan (Luthans, 2006). Ada beberapa alasan lain mengapa stres penting untuk diteliti antara lain, karyawan yang mengalami stres di lingkungan kerjanya dapat memengaruhi kemampuan karyawan tersebut dalam bekerja, karyawan yang stres tidak dapat bekerja secara optimal sehingga akan memberi dampak negatif pada hasil kerjanya dan juga dalam lingkungan sosialnya (Pranomo, 2018), stres kerja mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Suhanto, 2009), stres kerja berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasional dan kepuasan kerja (Putro, 2015).

Berbagai penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berhubungan dengan faktor yang bersumber dari dalam maupun dari luar individu. Menurut Robbins dan Rice (dalam Rice, 1999), faktor eksternal adalah situasi yang terjadi diluar diri individu seperti kondisi kerja, tugas yang diberikan dan tuntutan tugas. Sedangkan, faktor Internal (*Individual differences*) memiliki lima variabel pada individu yang mempengaruhi stress kerja yaitu persepsi, pengalaman kerja *social support*, *locus of control* internal yang baik, dan *hostility* (permusuhan). Persepsi individu terhadap pekerjaan, mampu memberikan individu tersebut sebuah pemaknaan terhadap pekerjaannya. Pemaknaan terhadap pekerjaan yang dimiliki oleh individu disebut makna kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Putra (2016) menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang negatif antara makna kerja dengan stres kerja.

Steger (2012), menjelaskan bahwa seseorang yang memiliki makna dalam pekerjaannya mampu melihat perkerjaan secara luas arti dari pekerjaan mereka. Seorang Polisi yang memiliki makna kerja yang positif akan menimbulkan pemikiran yang positif dan konsekuen dengan pekerjaan yang dilakukan. Pemaknaan terhadap pekerjaan yang

Stres kerja pada anggota kepolisian di Jawa Timur: Bagaimana peranan makna kerja?

semakin positif membuat Polisi memiliki etos kerja yang tinggi dan mampu melihat peluang dalam pekerjaan dengan lebih baik, dalam hal ini menyebabkan seorang Polisi berpeluang untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan. Kondisi ini membuat anggota Polisi menjadi tidak mudah merasa stres saat menjalankan tugas utama maupun tugas tambahan.

Metode

Jenis Penelitian

Desain penelitian adalah semua proses yang diperlukan dalam perencanaan dan pelaksanaan penelitian (Nazir, 2014). Desain penelitian merupakan pedoman dalam melakukan proses penelitian diantaranya dalam menentukan instrumen pengambilan data, penentuan sampel, pengumpulan data serta analisa data.

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan metode penelitian kuantitatif jenis korelasional. Metode penelitian kuantitatif adalah metode yang menekankan pada analisis data berupa angka-angka yang diolah menggunakan statistika. Penelitian ini melibatkan dua variabel, yaitu Makna kerja (X) dan Stres Kerja (Y).

Subyek Penelitian

Partisipan dalam penelitian ini ditentukan secara random. Teknik random dilakukan dengan mengundi kantor kepolisian di tingkat sektor, dan dari proses random terpilih kantor Kepolisian Sektor Resort Malang Kota. Selanjutnya, dilakukan pengambilan data. Proses pengambilan data pada penelitian ini dilakukan secara online menggunakan google form, dan mendapatkan sebanyak 126 anggota polisi sebagai partisipan. Selanjutnya dilakukan seleksi pada data, dari 126 partisipan data yang bisa digunakan sebanyak 123 partisipan. Data dari tiga partisipan tidak bisa digunakan karena data tersebut terkirim dua kali.

Instrumen Penelitian

Pengambilan data dalam penelitian ini menggunakan skala makna kerja dan skala stres kerja. Kedua skala tersebut disusun sendiri oleh peneliti. Adapun penjelasan setiap skala adalah sebagai berikut:

- a. Skala makna kerja terdiri dari 16 item yang disusun mengacu pada Steger, Dik, Duffy yaitu skala makna kerja WAMI (*The Work and Meaning Inventory*). Pada penelitian ini skala makna kerja disusun sendiri oleh peneliti dengan mengacu pada indikator yang ditetapkan oleh Steger dkk (2010) yaitu aspek *positive meaning in work, meaning making through work, dan greater good motivations*. Skala ini awalnya terdiri dari 16 item, Skala makna kerja terdiri dari 16 aitem. Hasil uji diskriminasi aitem menunjukkan terdapat 15 aitem shahih dan terdapat 1 aitem yang gugur. Koefisien diskriminasi aitem pada skala makna kerja dari 0.327 hingga 0.763

Stres kerja pada anggota kepolisian di Jawa Timur: Bagaimana peranan makna kerja?

- b. Skala stres kerja terdiri dari 30 item disusun mengacu pada aspek yang dikembangkan oleh Robbins dan Judge (2008), yang mencakup 3 aspek sebagai indikatornya yaitu fisiologis, psikologis, dan perilaku. Skala Stres kerja terdiri dari 30 aitem. Hasil uji diskriminasi aitem menunjukkan 30 aitem tersebut shahih, tidak ada aitem yang gugur. Koefisien diskriminasi aitem pada skala Stres akademik bergerak dari 0.406 hingga 0.792

Teknik Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan korelasi Spearman's Rho. Penggunaan teknik ini didasarkan pada uji normalitas sebaran data yang tidak berdistribusi normal, sehingga penggunaan statistik parametrik tidak dapat dilakukan.

Hasil

a. Uji Normalitas

Berdasarkan hasil uji normalitas sebaran untuk variabel stres kerja menggunakan Kolmogorov-Smirnov diperoleh nilai statistic sebesar 0,114 dengan signifikansi $p=0,001 < 0,05$. Artinya sebaran data berdistribusi tidak normal.

Tabel 1. Hasil uji Normalitas Kolmogorov Smirnov

Variabel	Z	p	Keterangan
Stres Kerja	0.114	0.001 ($p < 0.05$)	Tidak Terdistribusi Normal

Sumber : SPSS Versi 22.00 for windows

b. Uji Linieritas

Hasil uji linieritas antara variabel makna kerja (X) dengan variabel stres kerja (Y) diperoleh nilai skor sebesar $f = 49.328$ dengan signifikansi $p = 0,000 < 0,05$. Artinya terdapat hubungan yang linier antara variabel makna kerja stres kerja.

Tabel 2. Hasil uji Linieritas

Variabel	R Square	F	p	Keterangan
Makna Kerja (X) dengan Stres Kerja (Y)	0.290	49.328	0.000 ($p < 0.05$)	Terdapat Hubungan yang linear

c. Uji Hipotesis

Berdasarkan hasil uji Korelasi Spearman's rho dengan bantuan *Statistical Package for the Social Sciences (SPSS)* versi 22.00 for windows menunjukkan hasil nilai koefisiensi $r_{xy} = -0.535$ dengan $p = 0.000$ ($p < 0.05$) yang artinya terdapat hubungan negatif yang sangat signifikan antara makna kerja dengan stres kerja. Berdasarkan hasil tersebut hipotesis dalam penelitian ini diterima. Berdasarkan

Stres kerja pada anggota kepolisian di Jawa Timur: Bagaimana peranan makna kerja?

nilai koefisien R^2 pada hasil uji linieritas hubungan dapat diperoleh nilai $R^2 = 0.29$ yang berarti terdapat sumbangan efektif dari variabel makna kerja terhadap stres kerja sebesar 29 %.

Tabel 3. Korelasi Spearman's Rho

Makna Kerja	Stres Kerja	
	Spearman's rho	-0.535
	p-value	0.000

Pembahasan

Stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang. Stres yang tidak diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam lingkungan kerja maupun lingkungan di luar pekerjaan. Artinya individu yang mengalami stres akan merasakan gejala negatif yang pada akhirnya mempengaruhi kinerjanya. Stres kerja adalah stres yang bersumber dari masalah pekerjaan.

Penelitian ini menyoroti stres pada anggota kepolisian. Hal ini penting karena polisi adalah suatu perantara umum sipil yang mengatur tata tertib dan hukum. Aparat kepolisian sebagai abdi negara harus menjunjung tinggi, nilai-nilai kemanusiaan dan menjadi contoh masyarakat. Seperti yang tercantum dalam sumpah dan janji anggota Polri. Hal tersebut tertuang dalam pembukaan kode etik profesi anggota Polri. Menurut undang-undang kepolisian No. 2 Th.2002 pasal 2. Fungsi kepolisian adalah salah satu fungsi pemerintahan negara di bidang pemeliharaan keamanan dan ketertiban masyarakat, penegakan hukum, perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat. Kepolisian Republik Indonesia juga mempunyai fungsi kamtibmas yaitu menjaga keamanan dan ketertiban masyarakat.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan, maka dapat diketahui bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan antara variabel makna kerja dengan stres kerja. Artinya semakin positif makna kerja, semakin rendah stres kerja pada polisi. Menurut Morin (2004) makna kerja yang baik pada diri individu dalam memaknai pekerjaan yang sedang dijalankannya, mampu untuk meningkatkan kesejahteraan yang ada pada diri individu tersebut, bahkan setidaknya individu tersebut mampu untuk lebih terbuka dalam menerima hal-hal yang terjadi pada pekerjaannya sehingga tidak mudah merasakan stres. Kemampuan individu dalam memaknai pekerjaannya dapat dimulai dengan memahami tujuan sosial dari pekerjaannya. Berdasarkan pengertian diatas, dapat dikatakan bahwa anggota Polisi yang memiliki makna kerja akan pekerjaannya, mampu untuk mensejahterakan dirinya secara pribadi, dan mampu menerima dan terbuka terhadap hal-hal yang terjadi dalam pekerjaannya sehingga tidak mudah mengalami stres.

Stres kerja pada anggota kepolisian di Jawa Timur: Bagaimana peranan makna kerja?

Steger (2012), menjelaskan bahwa seseorang yang memiliki makna dalam pekerjaannya mampu melihat pekerjaan secara luas arti dari pekerjaan mereka. Bekerja dengan seseorang yang memiliki makna kerja akan menimbulkan pemikiran yang positif dan konsekuen dengan pekerjaan yang dilakukan. Makna kerja membuat seorang karyawan memiliki etos kerja yang tinggi dan mampu melihat peluang dalam pekerjaan dengan lebih baik, dalam hal ini seorang karyawan berpeluang untuk mencapai tujuan individu maupun perusahaan yang telah direncanakan. Menurut Bakker (2004) bahwa penting seorang anggota untuk bisa menemukan meaning dan value dalam pekerjaan mereka (Bakker, 2004). Adapun penemuan makna dalam pekerjaan mereka dapat membuat anggota lebih bersemangat dan lebih terikat dengan pekerjaannya. Ketika individu lebih bersemangat, lebih terikat dengan pekerjaannya, individu tidak akan mudah merasa stres.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Putra (2016) yang juga meneliti hubungan antara makna kerja dengan stres kerja pada anggota polisi fungsi sabhara (studi pada Polres Kota Malang, Kabupaten Bondowoso, dan Kabupaten Situbondo). Hasil penelitian yang dilakukan oleh Putra menunjukkan bahwa ada hubungan negatif antara makna kerja dengan stres kerja yang ditunjukkan dengan koefisien korelasi $r = -0,450$ ($p = 0,000$).

Kesimpulan

Polisi merupakan salah satu pekerjaan yang memiliki resiko tinggi terhadap timbulnya stres, hal ini dikarenakan polisi mendapat tekanan saat melaksanakan tugas (Sarafino, 2011). Tugas-tugas yang dijalankan oleh pihak kepolisian dapat menimbulkan ketegangan sehingga dapat memicu potensi stres yang tinggi saat bekerja karena tugasnya yang cukup berat dan beban tugasnya yang tinggi (Jorgensen & Rottman, 2008).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa makna kerja memiliki pengaruh terhadap stres kerja pada polisi. Ini menunjukkan bahwa pemaknaan polisi terhadap pekerjaannya sangat diperlukan untuk mencegah terjadinya stres kerja. Upaya mencegah stres kerja dapat dilakukan dengan menumbuhkan pemaknaan pekerjaan seorang anggota polisi. Upaya ini dilakukan bersamaan dengan *training* atau program-program lain yang sejenis yang tujuannya untuk mereduksi stres. Keterbatasan penelitian ini adalah distribusi partisipan yang kurang merata, disarankan agar penelitian selanjutnya melibatkan jumlah partisipan yang lebih besar dan beragam supaya teknik analisis data menggunakan analisis regresi dapat diaplikasikan.

Referensi

Aulya, D. (2013). Faktor-faktor yang berhubungan dengan stres kerja pada polisi lalu lintas di Polres Metro Jakarta Pusat Bulan April-Agustus Tahun 2013.

Stres kerja pada anggota kepolisian di Jawa Timur: Bagaimana peranan makna kerja?

- Dodik, A. A., & Astuti, K. (2012). Hubungan antara kepribadian hardiness dengan stres kerja pada anggota Polri bagian operasional di Polresta Yogyakarta. *Insight*, 10(1), 37-48.
- Jorgensen, L. I., & Rothmann, S. (2008). Occupational Stress, ill health and organisational commitment of members of the South African Police Service in the North West Province. *Acta Criminologica: African Journal of Criminology & Victimology*, 21(2), 1-15.
- Kunarto. (2001). *Perilaku Organisasi POLRI*, Jakarta: Cipta Manunggal.
- Luthans, F. (2006). *Perilaku organisasi edisi 10*. Yogyakarta. Andi
- Menkes RI. (2020). Peraturan Menteri Kesehatan RI Nomor 9 Tahun 2020 tentang Pedoman Pembatasan Sosial Berskala Besar Dalam Rangka Percepatan Penanganan Corona Virus Disease 2019
- Morin, E. (2008). *The Meaning of Work, Mental Health and Organizational Commitment*. Sao Paulo: IRSST.
- Nazir. (2014). *Metode Penelitian*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Rusman. (2014). *Model-Model Pembelajaran*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Nuzulia, S., & Darokah, M. (2003). *Peran self-efficacy dan strategi coping terhadap hubungan antara Stresor kerja dan stres kerja* (Doctoral dissertation, [Yogyakarta]: Universitas Gadjah Mada).
- Pranomo, N. M., Jayanti, S., & Widjasena, B. (2018). Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Stres Kerja Pada Anggota Polisi Satuan Lalu Lintas Polres Metro Bekasi Kota. *Jurnal Kesehatan Masyarakat (e-Journal)*, 6(1), 636-644.
- Putra, H.W.S. (2016). Hubungan antara Makna Kerja dengan Stres Kerja pada Anggota Polisi Fungsi Sabhara. *Skripsi*. Malang : Universitas Muhammadiyah
- Rice, P.L. (1999). *Stress and Health*. United States of America: Brooks/Cole Publishing company.
- Rizkiyani, D., & Saragih, S. R. (2012). Stress Kerja dan Motivasi Kerja Pada Petugas Lembaga Perumahan. *Jurnal Manajemen Maranatha*, 12(1).
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2003). *Perilaku Organisasi* (edisi terjemahan). Jakarta: Prentice Hall.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2006). *Perilaku organisasi. Edisi kesepuluh*. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Sarafino, E. P., & Smith, T. W. (2014). *Health psychology: Biopsychosocial interactions*. John Wiley & Sons.
- Steger, M. F., & Dik, B. J. (2009). If one is looking for meaning in life, does it help to find meaning in work?. *Applied Psychology: Health and Well-Being*, 1(3), 303-320.
- Steger, M. F., Dik, B. J., & Duffy, R. D. (2012). Measuring meaningful work: The work and meaning inventory (WAMI). *Journal of Career Assessment*, 20(3), 322-337.
- Suhanto, E. (2009). *Pengaruh stres kerja dan iklim organisasi terhadap turnover intention dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening (studi di Bank Internasional Indonesia)* (Doctoral dissertation, program Pascasarjana Universitas Diponegoro).