

FAKTOR-FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN STRES KERJA PADA ANGGOTA POLISI SATUAN RESERSE KRIMINAL POLRES BLORA

Handy Gupita Bayuwega, Ida Wahyuni, Bina Kurniawan

Bagian Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Fakultas Kesehatan Masyarakat
Universitas Diponegoro
Email: handygpt@gmail.com

Abstract : Occupational stress is a someone responds, either physically or mentally toward the changing in environment that disturb and affected a person in threat. The threat that can occurs through working as a police, for example workload and salary dissatisfication. According to Indonesia Police Watch (IPW) Data showed that dozens of police commited suicide from 2011 until 2015. The result of research by National Police Headquarter concluded that 80% of criminal detective and traffic police officers experienced the occupational stress due to workloads or working pressures. This research aimed to find the related factors of occupational stress on criminal detective unit police officers in Blora district police station. The research design of this study used explanatory research with cross-sectional approach. Samples were 34 people who worked at criminal detective unit police officers in Blora district police station. The instrument of this study used questionnaire. Rank spearman statistic test used to analyze the relation between observed variables and occupational stress. The results conclude that the observed variables with related factors of occupational stress were age of respondents, career development, work relationship, in the other hands observed variables with unrelated factors of occupational stress were years of service, work demand, individual role in organization, and organizational structure and climate.

Key word : Occupational Stress, Police Officers, Criminal Detective

PENDAHULUAN

Stres adalah keadaan internal yang dapat diakibatkan oleh tuntutan fisik dari tubuh atau kondisi lingkungan dan sosial yang dinilai potensial membahayakan, tidak terkendali atau melebihi kemampuan individu untuk mengatasinya.¹ Secara garis besar gejala stres ditandai dengan adanya perubahan-perubahan yang meliputi aspek psikologis, aspek fisik-fisiologis serta aspek perilaku. Adanya perubahan psikologis biasanya ditandai dengan adanya perubahan emosi. Perubahan fisik-fisiologi ditandai dengan adanya perubahan pada tubuh, misalnya meningkatnya

hormon tertentu, tekanan darah meningkat, berkeringat, dan denyut nadi menjadi cepat. Sedangkan pada aspek perilaku ditandai dengan adanya perubahan kebiasaan, pola makan, pola tidur, dan rokok meningkat.² Penelitian terhadap dampak stres kerja pada pekerja di Indonesia menunjukkan bahwa dampak dari stres kerja secara fisiologis, bisa hanya berupa gangguan tidur dan sakit kepala, hingga jantung koroner dan hipertensi, absenteisme dan kecelakaan kerja di kalangan pekerja.³

Berdasarkan data 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 2001.⁴ Menurut data dari *Indonesia Police Watch* (IPW), sejak tahun 2011 hingga 2015 terdapat puluhan polisi telah melakukan aksi bunuh diri.⁵

Kadiv Humas Mabes Polri, menyatakan kebanyakan anggota Polri bunuh diri diakibatkan stres di antaranya karena beban tugas mereka.⁶ Psikolog forensik, mengatakan pekerjaan sebagai petugas kepolisian sangat *stressfull*. Tidak hanya dari tekanan kerja, tetapi juga dari faktor-faktor personal.⁷ Hasil riset Mabes Polri yang menyebutkan 80% anggota polisi reserse kriminal (Reskrim) dan polisi lalu lintas (Polantas), mengalami stres akibat beban atau tekanan kerja.⁷ He, Zhao, dan Archbold, menyebutkan bahwa secara umum petugas polisi menempati posisi yang mengalami interaksi langsung dan sering dengan publik serta dihadapkan pada elemen-elemen masyarakat yang paling mengancam, antisosial, dan tidak dapat dipercaya.⁸ Penelitian lain yang dilakukan oleh Diana Aulya tahun 2013, pada polisi lalu lintas di Polres Metro Jaya Pusat terdapat 24,6% Polisi Lalu Lintas mengalami stres kerja berat dan faktor-faktor yang berhubungan dengan stres kerja tersebut adalah faktor intrinsik dalam pekerjaan (beban kerja), pengembangan karir (promosi) dan karakteristik individu (umur).⁹

Dokter Kesehatan Kepolisian Resor Blora (Polres Blora) menyatakan bahwa terdapat lima orang yang mengalami kasus stres. Dokter Kesehatan Polres Blora juga menyatakan Satuan Reserse Kriminal merupakan satuan dengan

tingkat risiko dalam pekerjaan paling tinggi karena berhadapan langsung dengan pelaku kejahatan dan massa. Wakil Kepala Polres Blora menyatakan satuan dengan tingkat stres yang cukup tinggi di Polres Blora adalah satuan reserse kriminal, dikarenakan beban kerja yang cukup besar akibat tuntutan tugas atau desakan dari pihak korban dan masyarakat dalam pengusutan kasus, selain itu ancaman dari pihak-pihak tidak bertanggung jawab juga menjadi tekanan dalam pengusutan kasus kejahatan.

METODE

Jenis penelitian ini merupakan *explanatory research* dan pendekatan yang digunakan adalah *cross sectional*. Populasi dalam penelitian ini adalah anggota polisi satuan reserse kriminal Polres Blora, sedangkan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh anggota polisi satuan reserse kriminal Polres Blora yang berjumlah 34 orang. Sampel penelitian yang diambil termasuk kepala satuan, kepala unit, dan anggota-anggota dalam satuan reserse kriminal Polres Blora.

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket, alat ukur untuk mengukur tingkat stres kerja adalah angket *General Health Questionnaire-12* (GHQ-12). Penilaian angket GHQ-12 menggunakan skala likert dengan skala penilaian 0 hingga 3.¹⁰ Data yang diperoleh akan dianalisis secara univariat untuk mengetahui distribusi frekuensi masing-masing variabel dan secara bivariat untuk mengetahui hubungan antar variabel, uji statistik yang digunakan adalah *Rank Spearman*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1 Distribusi Frekuensi Stres Kerja Anggota Polisi Satuan Reserse Kriminal Polres Blora

Stres Kerja	f	Persentase (%)
Stres sangat rendah	9	26,5
Stres tingkat rendah	10	29,4
Stres tingkat sedang	5	14,7
Stres tingkat tinggi	8	23,5
Stres sangat tinggi	2	5,9
Jumlah	34	100,0

Dari tabel 1 menunjukkan bahwa sebagian besar anggota yang bertugas di satuan reserse kriminal Polres Blora mengalami stres tingkat rendah yaitu 10 orang (29,4%). Stres kerja adalah suatu tanggapan seseorang, baik fisik maupun mental terhadap suatu perubahan di lingkungannya yang dirasakan mengganggu dan mengakibatkan dirinya terancam.¹¹ ancaman yang dapat muncul dalam bekerja sebagai polisi misalnya seperti beban tugas pekerjaan ataupun ketidakpuasan gaji. Stres kerja diukur dengan menggunakan angket *General Health Questionnaire-12* (GHQ-12), yang terdiri dari dua belas pertanyaan untuk menilai keadaan stres psikologis sendiri (*self assessment*) oleh responden. GHQ-12 merupakan instrumen pengukuran skrining untuk gangguan psikologis umum terutama *distress*, yang valid dan reliabel serta telah digunakan dalam berbagai konteks bahasa.¹²

Tabel 2 Distribusi Frekuensi Umur Anggota Polisi Satuan Reserse Kriminal Polres Blora

Kelompok Umur	f	Persentase (%)
Remaja	1	2,9
Dewasa Awal	3	8,8
Pertengahan Dewasa	30	88,2
Jumlah	34	100,0

Dari tabel 2 diketahui sebagian besar kelompok umur yang bertugas di satuan reserse kriminal Polres Blora adalah kelompok umur pertengahan dewasa yaitu 30 orang (88,2%). Hubungan antara umur dengan tingkat stres kerja membentuk kurva "U" terbalik. Tingkat stres yang dialami pekerja muda (< 35 tahun) cenderung rendah dan mulai mengalami peningkatan hingga mencapai puncak stres kerja pada pekerja usia menengah (36-50 tahun) kemudian mengalami penurunan stres ketika pekerja memasuki golongan usia tua (> 50 tahun).¹³ Pekerja berumur tua cenderung mengalami stres yang lebih tinggi akibat beban kerja dan tanggung jawab yang besar.¹⁴

Tabel 3. Distribusi Frekuensi Masa Kerja Anggota Polisi Satuan Reserse Kriminal Polres Blora

Masa Kerja	f	Persentase (%)
Baru	12	35,3
Lama	22	64,7
Jumlah	34	100,0

Dari tabel 3 diperoleh hasil sebagian besar masa kerja anggota polisi yang ada di satuan reserse kriminal Polres Blora adalah masa kerja lama yaitu 22 orang (64,7%). Faktor yang mempengaruhi kemampuan seseorang antara lain adalah pengalaman dari masa kerja. Semakin lama masa kerja tenaga kerja kemungkinan semakin mudah menerapkan atau mempraktekan tugas-tugasnya karena tenaga kerja tersebut sudah mempunyai

pengalaman yang cukup untuk bekerja dibidangnya tersebut.¹⁵

Tabel 4 Distribusi Frekuensi Tuntutan Tugas Anggota Polisi Satuan Reserse Kriminal Polres Blora

Tuntutan Tugas	f	Persentase (%)
Kurang	7	20,6
Cukup	20	58,8
Baik	7	20,6
Jumlah	34	100,0

Dari tabel 4 menunjukkan bahwa anggota polisi yang bertugas di satuan reserse kriminal Polres Blora merasakan tuntutan tugas yang cukup baik yaitu 20 orang (58,8%). Tuntutan tugas merupakan faktor yang berkaitan dengan pekerjaan seseorang dan dapat memberikan tekanan pada orang jika tuntutan tugas dirasakan berlebihan.¹⁵ Dalam penelitian ini faktor tuntutan tugas yang diukur merupakan persepsi tentang shift kerja dan beban kerja yang dirasakan oleh responden.

Tabel 5 Distribusi Frekuensi Peran Individu dalam Organisasi Anggota Polisi Satuan Reserse Kriminal Polres Blora

Peran Individu Dalam Organisasi	f	Persentase (%)
Kurang	5	14,7
Cukup	24	70,6
Baik	5	14,7
Jumlah	34	100,0

Dari tabel 5 diketahui bahwa sebagian besar anggota polisi yang bertugas di satuan reserse kriminal Polres Blora merasakan peran individu dalam pekerjaan yang cukup baik yaitu 24 orang (70,6%). Peran individu merupakan persepsi responden terkait kemampuannya dalam menjalankan tugas. Hal ini

berhubungan dengan bagaimana karyawan bekerja sesuai dengan peranannya dalam melakukan tugasnya sesuai dengan aturan-aturan yang ada dan sesuai dengan yang diharapkan atasannya.¹⁶

Tabel 6 Distribusi Frekuensi Pengembangan Karir Anggota Polisi Satuan Reserse Kriminal Polres Blora

Pengembangan Karir	f	Persentase (%)
Kurang	7	20,6
Cukup	23	67,6
Baik	4	11,8
Jumlah	34	100,0

Dari tabel 6 diperoleh hasil sebagian besar anggota polisi yang bertugas di satuan reserse kriminal Polres Blora merasakan pengembangan karir yang cukup baik yaitu 23 orang (67,6%). Pada umumnya, pekerja memiliki suatu harapan dari pekerjaannya seperti dapat mempelajari berbagai hal baru, mengalami kemajuan yang tetap, serta harapan akan pendapatan yang meningkat. Namun, terkadang hal tersebut dapat menyebabkan stres kerja. Pengembangan karir yang baik akan menimbulkan pengharapan yang baik pula oleh pekerja. Jadi, semakin baik pengembangan karir maka pengharapan pekerja juga akan baik dan kemungkinan terjadinya stres kerja semakin rendah.¹⁷

Tabel 7 Distribusi Frekuensi Hubungan dalam Pekerjaan Anggota Polisi Satuan Reserse Kriminal Polres Blora

Hubungan Dalam Pekerjaan	f	Persentase (%)
Kurang	3	8,8
Cukup	24	70,6
Baik	7	20,6
Jumlah	34	100,0

Dari tabel 7 menunjukkan bahwa sebagian besar anggota polisi yang bertugas di satuan reserse kriminal Polres Blora merasakan hubungan dalam pekerjaan yang cukup baik yaitu 24 orang (70,6%). Tim dan kelompok memiliki pengaruh yang besar terhadap perilaku karyawan. Hubungan kerja yang baik dan interaksi dengan teman sejawat, bawahan, dan atasan adalah aspek penting bagi kehidupan organisasi yang dapat membantu karyawan dalam mencapai tujuan pribadi maupun tujuan organisasi. Bila hubungan memburuk tentunya dapat menimbulkan stres. Hubungan antar pribadi juga dapat menjadi sumber atau mungkin malah menjadi dukungan sosial yang membantu karyawan dalam menanggulangi stressor.¹⁸

Tabel 8 Distribusi Frekuensi Struktur dan Iklim Organisasi Anggota Polisi

Satuan Reserse Kriminal Polres Blora

Struktur dan Iklim Organisasi	f	Persentase (%)
Kurang	8	25,5
Cukup	21	61,8
Baik	5	14,7
Jumlah	34	100,0

Dari tabel 8 menunjukkan sebagian besar anggota polisi yang bertugas di satuan reserse kriminal Polres Blora memiliki struktur dan iklim organisasi yang cukup baik yaitu 21 orang (61,8%). Struktur organisasi menentukan tingkat diferensiasi dalam organisasi, tingkat aturan dan peraturan, dan di mana keputusan diambil. Aturan yang berlebihan dan kurangnya partisipasi dalam pengambilan keputusan yang berdampak pada karyawan merupakan contoh variabel struktural yang dapat merupakan potensi sumber stres.¹⁹

Tabel 9 Rekapitulasi Hasil Uji Statistik

Variabel Bebas	Variabel Terikat	p value	p value	Kesimpulan
Umur	Stres kerja	0,003	0,501	Ada hubungan
Masa kerja		0,150	0,252	Tidak ada hubungan
Tuntutan tugas		0,532	0,111	Tidak ada hubungan
Peran individu dalam organisasi		0,445	-0,135	Tidak ada hubungan
Pengembangan karir		0,028	-0,378	Ada hubungan
Hubungan dalam pekerjaan		0,004	-0,482	Ada hubungan
Struktur dan iklim organisasi		0,166	-0,243	Tidak ada hubungan

Dari hasil uji statistik diketahui bahwa terdapat hubungan antara umur, pengembangan karir, dan hubungan dalam pekerjaan dengan stres kerja pada anggota polisi satuan reserse kriminal Polres Blora. Variabel yang tidak berhubungan dengan stres kerja

pada anggota polisi satuan reserse kriminal Polres Blora adalah masa kerja, tuntutan tugas, peran individu dalam organisasi, serta struktur dan iklim organisasi.

Hubungan antara umur dengan stres kerja

Berdasarkan hasil uji statistik diperoleh hasil nilai $p = 0,003 (<0,05)$ dan nilai $\rho = 0,501$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa ada hubungan antara umur dengan stres kerja, dengan kekuatan hubungan adalah sedang dan arah hubungannya adalah positif yang berarti semakin tua umur seseorang semakin besar potensi stres untuk mengalami stres kerja. Semakin tua umur seseorang, besar kemungkinan terjadinya stres kerja, mengingat bertambahnya umur seseorang semakin kompleks persoalan yang dihadapinya. Selain itu, bisa terjadi penurunan tingkat adaptasi oleh seseorang di lingkungan kerja. Selain itu, semakin tua umur semakin pendek waktu tidur, sehingga keluhan mental pun lebih banyak dialami pekerja yang sudah tua daripada pekerja masih muda.²⁰

Hubungan antara masa kerja dengan stres kerja

Dari hasil uji statistik diperoleh nilai $p = 0,150 (>0,05)$ dan nilai $\rho = 0,252$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan antara masa kerja dengan stres kerja. Semakin lama masa kerja tenaga kerja kemungkinan semakin mudah menerapkan atau mempraktekan tugas-tugasnya karena tenaga kerja tersebut sudah mempunyai pengalaman yang cukup untuk bekerja dibidangnya tersebut.¹⁵ Pengalaman anggota polisi dengan masa kerja yang lebih lama dapat *mem-back up* atau membantu menyelesaikan masalah yang dihadapi oleh anggota lain terutama dengan masa kerja baru dalam pekerjaan, sehingga masalah dapat dimanajemen atau dikendalikan dengan baik dan tidak menimbulkan tekanan saat menjalankan pekerjaan.

Hubungan antara tuntutan tugas dengan stres kerja

Berdasarkan hasil uji statistik diperoleh nilai $p = 0,532 (>0,05)$ dan nilai $\rho = 0,111$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan antara tuntutan tugas dengan stres kerja. Tuntutan tugas merupakan faktor yang berkaitan dengan pekerjaan seseorang dan dapat memberikan tekanan pada orang jika tuntutan tugas dirasakan berlebihan.¹⁹ Tidak terdapatnya hubungan antara tuntutan tugas dengan stres kerja mungkin dikarenakan terdapatnya penjadwalan shift kerja atau piket di satuan reserse kriminal Polres Blora. Setiap unit atau bagian memiliki jadwal rutin untuk piket sesuai jadwal yang ditetapkan. Unit atau bagian yang telah menjalankan piket akan memperoleh waktu libur satu hari untuk beristirahat. Mereka tidak merasa shift kerja yang berlaku mengganggu kinerja mereka. Terkait persepsi responden tentang beban kerjanya, anggota polisi satuan reserse kriminal Polres Blora merasa biasa saja dengan beban dan tekanan dalam pekerjaannya karena dianggap sudah menjadi hal yang biasa dalam pekerjaan. *Team work* dan hubungan interpersonal yang baik dapat mengurangi beban kerja karyawan. Kegiatan saling membantu, saling berkomunikasi, saling menegur akan mempermudah karyawan dalam menjalankan pekerjaannya.²¹

Hubungan antara peran individu dalam organisasi dengan stres kerja

Berdasarkan uji statistik diperoleh nilai $p = 0,445 (>0,05)$ dan nilai $\rho = -0,135$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan antara peran individu dalam organisasi dengan stres kerja. Peran individu merupakan persepsi

responden terkait kemampuannya dalam menjalankan tugas. Hal ini berhubungan dengan bagaimana karyawan bekerja sesuai dengan peranannya dalam melakukan tugasnya sesuai dengan aturan-aturan yang ada dan sesuai dengan yang diharapkan atasannya.¹⁶ Dalam penelitian tidak terdapat hubungan antara peran individu dalam organisasi dengan stres kerja mungkin karena sebagian responden yang diteliti bukan merupakan kelompok manajer tingkat menengah seperti kepala satuan atau kepala unit, selain itu mungkin juga dikarenakan model organisasi "komando" dalam kepolisian, yang mengharuskan setiap anggotanya mengikuti dan memahami arahan atau komando dari atasan sehingga setiap anggota paham dengan tugas yang harus dikerjakannya dalam pekerjaan.

Hubungan antara pengembangan karir dengan stres kerja

Berdasarkan uji statistik diperoleh hasil nilai $p = 0,028 (< 0,05)$ dan nilai $\rho = 0,-378$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara pengembangan karir dengan stres kerja, dengan kekuatan hubungan adalah rendah dan arah hubungan negatif yang berarti semakin baik pengembangan karir seseorang maka semakin rendah potensi untuk mengalami stres kerja. Gaji dan kenaikan pangkat dalam kepolisian telah ditentukan oleh Markas Besar Kepolisian Republik Indonesia (Mabes Polri), termasuk dalam pemilihan Kepala Kepolisian dan Kepala Satuan. Kesempatan untuk memperoleh pengembangan karir yang lebih tinggi di Polres Blora adalah menjadi Kepala Unit fungsi, karena dalam penunjukkan atau pemilihannya ditentukan oleh kepala satuan fungsi masing-masing.

Hubungan antara hubungan dalam pekerjaan dengan stres kerja

Berdasarkan uji statistik diperoleh nilai $p = 0,004 (< 0,05)$ dan nilai $\rho = -0,482$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara hubungan dalam pekerjaan dengan stres kerja, dengan kekuatan hubungan adalah sedang dan arah hubungan negatif yang berarti semakin baik hubungan dalam pekerjaan seseorang maka semakin rendah potensi seseorang untuk mengalami stres kerja. Hubungan dalam pekerjaan meliputi hubungan dengan atasan, bawahan, maupun rekan kerja anggota polisi. Dalam melakukan pekerjaannya anggota polisi satuan reserse kriminal Polres Blora saling bertukar pikiran (*sharing*) dan terkadang juga bercanda agar suasana saat bekerja menjadi lebih menyenangkan dan tidak membosankan selain itu masukan dan saran yang diperoleh anggota polisi dalam menyelesaikan masalah dalam pekerjaan akan lebih banyak. Kegiatan-kegiatan tersebut dapat membentuk hubungan baik dan keakraban antar anggota polisi.

Hubungan antara struktur dan iklim organisasi dengan stres kerja

Dari hasil uji statistik diperoleh nilai $p = 0,166 (> 0,05)$ dan nilai $\rho = -0,243$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan antara struktur dan iklim organisasi dengan stres kerja. Struktur dan iklim organisasi tidak mempengaruhi stres kerja karena penilaian terhadap suatu stresor antara individu yang satu dengan yang lain berbeda.⁹ Dalam penelitian ini peneliti mengasumsikan bahwa Polres Blora tidak menerapkan peraturan yang membatasi anggotanya untuk berpartisipasi dalam pengambilan

keputusan dan memperoleh informasi yang jelas dalam bekerja.

KESIMPULAN

Sebagian anggota polisi satuan reserse kriminal Polres Blora mengalami stres tingkat rendah yaitu 29,4%. Sebanyak 88,2% anggota polisi satuan reserse kriminal Polres Blora merupakan kelompok usia pertengahan dewasa (25-65 tahun) dan sebanyak 64,7% responden adalah anggota polisi dengan masa kerja lama (>5 tahun). Sebagian besar anggota polisi merasa cukup baik terhadap persepsi mereka tentang tuntutan tugas (58,8%), peran individu dalam organisasi (70,6%), pengembangan karir (67,6%), hubungan dalam pekerjaan (70,6%), serta struktur dan iklim organisasi (61,8%) pada satuan reserse kriminal Polres Blora.

Dari hasil uji statistik diperoleh hasil bahwa terdapat hubungan antara umur ($p = 0,003$), pengembangan karir ($p = 0,028$), dan hubungan dalam pekerjaan ($p = 0,004$) dengan stres kerja pada anggota polisi satuan reserse kriminal Polres Blora.

DAFTAR PUSTAKA

- Lazarus RS, Folkman S. *Stress Apparaisal and Coping*. New York: Springer Publishing Company; 1984.
- Heerdjan S. *Stress sebagai Penghambat Produktivitas Kerja*. Maj Hiperkes dan Keselam Kerja. Jakarta; 1990;22(3).
- Primaldhi A. *Hubungan antara Trait Kepribadian Neuroticism, Strategi Coping, dan Stres Kerja*. Mercu Buana; 2007.
- CDC. *Worker Health Chartbook* [Internet]. Columbia: NIOSH; 2004. Available from: <http://www.cdc.gov/niosh/docs/2004-146/pdfs/2004-146.pdf>
- Pribadi T. *Daftar Kelam Polisi-polisi Bunuh Diri dengan Tembak Kepala*. Viva.co.id [Internet]. 2016 Feb 8; Available from: <http://nasional.news.viva.co.id/news/read/733109-daftar-kelam-polisi-polisi-bunuh-diri-dengan-tembak-kepala>
- Felisiani T. *Polisi Bunuh Diri Karena Stres, 80 persen Reserse dan Anggota Lalu Lintas*. Tribunnews [Internet]. Jakarta; 2015 Nov 3; Available from: <http://www.tribunnews.com/nasional/2015/11/03/polisi-bunuh-diri-karena-stres-80-persen-reserse-dan-anggota-lalu-lintas>
- Anonimous. *Banyak Anggota Bunuh Diri, Bukti Polisi Stres*. SurabayaPagi.com [Internet]. 2015 Nov 4; Available from: <http://www.surabayapagi.com/index.php?read=Banyak-Anggota-Bunuh-Diri,-Bukti-Polisi-Stres;3b1ca0a43b79bdfd9f9305b812982962f7401f75719876c4017b0d84bc3aa36f>
- Zhao J, Thurman Q, He N. *Sources of Job Satisfaction among Police Officers: A Test of Demographic and Work Environment Models*. Justice Q. 1999;16(February 2015):153–73.
- Aulya D. *Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Stres Kerja Pada Polisi Lalu Lintas*

- Di Polres Metro Jaya Pusat Bulan April-Agustus Tahun 2013.* Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah; 2013.
10. Idaiail S, Suhardi. *Validitas Dan Reliabilitas General Health Questionnaire Untuk Skrining Distres Psikologik Dan Disfungsi Sosial di Masyarakat.* 2006;34(4):161–73.
 11. Anoraga P. *Psikologi Kerja.* Jakarta: Rineka Cipta; 2001.
 12. Hardisman, Dian P. *Gambaran Distress pada Mahasiswa Preklinik Tahun Ketiga Fakultas Kedokteran.* J Pendidik Kedokt Indones. 2014;3(3):145–53.
 13. Karima A. *Faktor-faktor yang Berhubungan dengan Stress Kerja pada Pekerja di PT X Tahun 2014.* Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah; 2014.
 14. Juneja N. *How Principals Manage Stress: Strategies for Successful Coping.* India: Krishan Mittal; 2004.
 15. Notoatmojo S. *Pengantar Ilmu Psikologi Kesehatan.* Yogyakarta: Andi offset; 1993.
 16. Nirman U. *Perilaku Organisasi.* Surabaya: Citra Media; 1999.
 17. Covey S. *The 8th Habit: Melampaui Efektifitas, Menggapai Keagungan.* Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama; 2005.
 18. Handoyo S. *Stres pada Masyarakat Surabaya.* Insa Media Psikol. 2001;
 19. Robbins SP. *Organization Behaviour.* 10th ed. New Jersey: Pearson Education, Inc; 2003.
 20. Anoraga P. *Psikologi Kerja.* Jakarta: Rineka Cipta; 1998.
 21. Putri AR. *Faktor-faktor yang berhubungan dengan stres kerja pada karyawan kantor bank X di wilayah kecamatan Pati.* Universitas Diponegoro; 2014.