

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Kepolisian Republik Indonesia adalah lembaga yang bertanggung jawab untuk menegakkan hukum dan memberikan layanan dan keamanan yang optimal. Untuk mencapai visi dan misi Kepolisian Republik Indonesia, seorang anggota polisi harus memiliki kualitas dan sifat yang sesuai dengan posisi mereka. Salah satu contohnya adalah selalu siap dan tahan terhadap tekanan, baik di tempat kerja maupun di luar tempat kerja (Alfidha dan Arisandy, 2023). Salah satu satuan kepolisian yang memiliki banyak tekanan adalah Dit Samapta.

Menurut Wibowo dan Ridwan (2020) Dit Samapta adalah bagian dari Polri yang berada di bawah Kapolda dan bertanggung jawab untuk melaksanakan kegiatan Turjawali (Pengaturan, Penjagaan, Pengawasan, Patroli), Dalmas (Pengendalian massa), SAR (Search And Rescue), dan Bantuan Satwa (k-9). Tugas utama Dit Samapta adalah mencegah pelanggaran hukum atau gangguan Kamtibmas melalui kegiatan penjagaan, pengawasan, dan patroli dengan fokus pada hal-hal berikut: (1) Memberikan perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat. (2) Menghilangkan kesempatan bagi individu yang bermaksud melakukan pelanggaran hukum. (3) Melakukan tindakan represif awal terhadap bentuk gangguan Kamtibmas. (4) Melaksanakan penegakan hukum terbatas

(Gakkumtas), seperti penindakan tipiring dan penegakan Perda. (5) Mempertahankan dukungan satwa dalam tugas operasional Kepolisian. (6) Melaksanakan pencarian dan penyelamatan terbatas (SAR). Selain itu, secara umum Dit Samapta juga bertugas dalam pengaturan kegiatan masyarakat dan pemerintahan, penjagaan, pengawalan, patroli, tindakan pertama di tempat kejadian perkara (TPTKP), bantuan SAR, pengendalian massa (Dalmas), negosiasi, dan penindakan tindak pidana ringan (tipiring).

Sebagai individu, polisi selalu menghadapi banyak tantangan dan tekanan yang disebabkan oleh tugas dan wewenang yang ada, serta situasi lapangan yang kadang-kadang muncul masalah. Hal-hal tersebut seperti target operasi yang tidak terpenuhi, tekanan yang diterima dari atasan, kelelahan fisik dan mental, jam kerja yang kadang-kadang tidak pasti, dan masalah lainnya. Sehingga polisi mencoba berbagai cara untuk beradaptasi dan menyelesaikan masalah saat situasi sulit atau stres dalam bekerja (Alfidha dan Arisandy, 2023).

Banyaknya tuntutan pekerjaan dapat menyebabkan peningkatan stres yang mengakibatkan anggota polisi mengalami stres kerja. Stres dalam pekerjaan atau disebut dengan stres kerja adalah suatu tanggapan adaptif, ditandai dengan perbedaan individual dan proses psikologis, yang berarti menerima konsekuensi setiap kegiatan (lingkungan), situasi atau kejadian eksternal yang membebani tuntutan psikologis atau fisik yang berlebihan terhadap seseorang. Stres kerja yang dialami oleh anggota polisi mengakibatkan terjadinya gangguan baik secara fisik, psikologis, maupun

perilaku. Kondisi stres kerja yang dialami anggota polisi dapat memberikan efek tertentu terhadap perilakunya, salah satunya terjadi perilaku agresif pada saat sedang menjalankan tugasnya, sehingga anggota polisi yang mengalami gangguan emosi merasa enggan menerima tanggung jawab dan menjadi pesimis (Pujiastuti dan Heryadi, 2015).

Berdasarkan data yang didapatkan pada penelitian sebelumnya oleh Khofiana dan Mulyati (2018) penyebab stres kerja terhadap Polisi fungsi Sabhara yaitu dari segi jam kerja, Polisi fungsi Sabhara memiliki jam kerja hingga 24 jam dan melebihi standar jam kerja yaitu 8 jam per hari. Tentunya menghambat anggota Sabhara untuk beristirahat bahkan menghabiskan waktu bersama dengan keluarga. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Marchelia (2014), menemukan fakta bahwa pekerja yang bekerja pada shift malam, cenderung mengalami stres kerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan pekerja yang melakukan pekerjaan di shift pagi. Hal ini menunjukkan bahwa anggota Sabhara yang bekerja hingga larut malam untuk melakukan turjawali pada masyarakat, memiliki kecenderungan untuk mengalami stres kerja yang tergolong tinggi.

Berdasarkan data hasil wawancara yang telah dilakukan kepada salah satu anggota Dit Samapta Polda NTB pada tanggal 25 Februari 2024 dapat diambil kesimpulannya bahwa ada beberapa faktor yang menyebabkan anggota tersebut mengalami stres diantaranya seperti beban kerja yang berat dan berlebihan, waktu dan peralatan kerja yang tidak memadai, pengetahuan dan kemampuan pekerja yang kurang, tekanan dan

sikap pemimpin yang tidak adil dan wajar, konflik pribadi dengan pimpinan atau rekan kerja, balas jasa atau imbalan yang terlalu rendah, dan masalah keluarga yang dapat mempengaruhi kinerja.

Salah satu sumber stres dalam pekerjaan adalah adanya waktu kerja yang non standar. Tuntutan tugas kepolisian terkhusus pada anggota Dit Samapta untuk melakukan pelayanan selama 24 jam memberikan tekanan tersendiri bagi para anggota. Keterikatan dengan tugas yang harus diselesaikan, seringkali mengurangi pertemuan mereka dengan keluarga ataupun dengan teman-temannya. Mereka harus bekerja sampai malam, bahkan mungkin pada waktu hari libur pun mereka tetap bekerja misalnya Ketika mengamankan aksi masa, adanya perintah siaga, penanganan tindak criminal, mengatur lalu lintas dan lain-lain. Tetap bekerja sampai malam mempunyai pengaruh yang negatif.

Sebagai contoh pengamanan perang kampung yang berlangsung selama 24 jam dan mengharuskan anggota Dit Samapta Polda NTB, khususnya Dalmas, untuk siaga penuh di desa Ketara dan Segala Anyar, memiliki dampak signifikan terhadap kualitas istirahat mereka. Kurangnya istirahat ini dapat menimbulkan berbagai masalah kesehatan dan psikologis, antara lain kelelahan fisik, penurunan konsentrasi, meningkatkan resiko kesalahan dimana saat lelah anggota lebih rentan melakukan kesalahan dalam menjalankan tugas, gangguan mood, dan meningkatkan resiko penyakit.

Peran penting anggota kepolisian terkhusus Dit Samapta seperti patroli malam, penanganan massa, dan tugas-tugas operasional lainnya, dapat memberikan tekanan psikologis yang signifikan pada anggota. Tekanan ini dapat memicu berbagai jenis stres kerja, yang pada gilirannya dapat berdampak negatif pada kesehatan fisik dan mental anggota, serta kinerja mereka. Menurut Hayati, Maslihah dan Musthofa (2020) anggota kepolisian, termasuk Dit Samapta mengalami stres kerja yang disebabkan oleh berbagai faktor seperti beban kerja yang tinggi, waktu kerja yang non standar, risiko cedera, dan tekanan dari masyarakat.

Menurut Robbin (Utaminingtias, Ishartono dan Hidayat, 2016) mengatakan bahwa stres kerja merupakan suatu kondisi dinamik individu dikonfrontasi oleh peluang, kendala, dan tuntutan, yang dikaitkan dengan apa yang sangat diinginkannya dan yang hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti dan tidak penting. Menurut Gibson (1996) stres merupakan suatu tanggapan penyesuaian yang merupakan konsekuensi dari setiap tindakan, situasi atau peristiwa di lingkungan luarnya yang menetapkan tuntutan berlebih pada seseorang. Lingkungan yang paling potensial menghadirkan stres adalah lingkungan kerja dimana beban tugas dari pekerjaan yang bersangkutan benar-benar dapat mengganggu anggota Polri atau pekerjaan yang bersangkutan.

Stres yang berkaitan dengan segala sesuatu dari lingkungan kerja biasanya disebut stres kerja. Anggota Polri yang mengalami stres kerja dapat mempengaruhi pelaksanaan tugas dan kinerja individu yang

dihasilkan dari keadaan yang tidak efektif dan merasa dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan dengan lebih baik. Pekerjaan sebagai anggota Polri sangat mudah terkena stres karena dituntut selalu siap untuk melayani dan mengayomi masyarakat, dimana seluruh hidupnya di dedikasikan untuk menjaga keamanan negara. Menurut Gul dan Delice (Yudra, Fikri dan Hidayat, 2018) Stres kerja tidak hanya dirasakan oleh individu yang berkerja sebagai polisi, namun keluarga juga dapat merasakan efek tersebut. Tantangan dan tekanan yang dihadapi seorang Polri dalam melaksanakan tugas pekerjaannya dapat memicu timbulnya stres. Sehingga dibutuhkan *coping strategy* yang tepat agar dapat membantu dalam menghadapi situasi yang penuh stres.

Respon emosi dan fisiologis yang timbul karena situasi stres sangat tidak menyenangkan, dan ketidaknyamanan ini mendorong seseorang untuk melakukan tindakan guna mengatasi stres tersebut. Proses yang digunakan oleh seseorang untuk menghadapi tuntutan yang menimbulkan stres disebut sebagai *coping*. Konsep yang penting dan saling terkait adalah konsep stres dan *coping*, yang menghubungkan aspek fisiologis dan lingkungan dalam kehidupan sehari-hari (Alfidha dan Arisandy, 2023). Rahman (2018) menjelaskan *coping* adalah cara individu merespons stres dengan tujuan mengurangi ancaman dan efek negatifnya. Ini mencakup tindakan, perasaan, dan pemikiran seseorang dalam mengatasi, menghadapi, atau mengurangi dampak negatif dari situasi yang menekan. Untuk memenuhi tuntutan tugas tersebut, penting bagi anggota polisi untuk memiliki

kesehatan mental yang baik guna menghindari situasi stres. Salah satu caranya adalah dengan memiliki *coping strategy* yang efektif dalam menghadapi dan mengatasi masalah serta tekanan yang dihadapi (Alfidha dan Arisandy, 2023).

Lazarus dan Folkman (Hidayat, 2015) menjelaskan *coping* adalah proses di mana individu berusaha mengelola jarak antara tuntutan yang berasal dari diri sendiri atau lingkungan. *Coping strategy* dalam lingkungan kerja dapat meningkatkan kesadaran, pengelolaan informasi, perubahan perilaku, dan penggunaan penyelesaian yang damai. Anggota Polri yang memiliki *coping strategy* yang efektif dapat bertahan dalam kondisi kerja dan menghadapi berbagai kesulitan. Mereka berani menghadapi masalah dan tidak menghindarinya, serta dapat dengan cepat mengatasi faktor pemicu stres. Hal ini memungkinkan mereka untuk menunjukkan manajemen waktu, sikap asertif, kemampuan berkomunikasi, dan keterampilan pemecahan masalah yang kreatif. Tekanan yang muncul dan dapat menghambat pencapaian kinerja maksimal dapat diatasi melalui *coping strategy* yang dimiliki individu, sehingga mereka tetap dapat menunjukkan kinerja yang optimal.

Coping strategy yang diterapkan oleh anggota Dit Samapta, baik berfokus pada emosi maupun berfokus pada masalah, diharapkan dapat mengatasi tekanan yang timbul dalam pekerjaan, sehingga anggota Dit Samapta tetap dapat menunjukkan kinerja yang maksimal. Menurut Pusvitasari dan Jayanti (2021) *Coping strategy* merujuk pada suatu proses

khusus yang melibatkan upaya individu untuk menghadapi dan mengantisipasi situasi serta kondisi yang berpotensi merugikan, menghambat, menekan, atau mengancam, baik secara fisik maupun psikologis, yang dapat mempengaruhi kemampuan dan ketahanan individu.

Berdasarkan data yang didapatkan dari penelitian sebelumnya oleh Putri dan Tobing (2018) bahwa kasus penembakan yang dilakukan oleh beberapa anggota polisi memberikan efek trauma sehingga mereka memiliki *coping strategy* yang berbeda-beda, beberapa dari anggota polisi yang memilih *emotional focused coping* sebagai cara pemecahan masalah, mulai dari cara berfikir mereka terhadap pekerjaan dan sudah menjadi tugas mereka yang harus dilaksanakan, kemudian cara lainnya yaitu perilaku menghindar, selanjutnya beberapa dari anggota polisi tersebut memilih lebih mendekatkan diri kepada tuhan. Kemudian, beberapa dari anggota polisi lainnya memilih *problem focused coping* sebagai cara dalam pemecahan masalah, dimana anggota polisi yang bertugas sebagai seorang sniper atau penembak merasa tidak nyaman dalam melakukan pekerjaannya, sehingga anggota polisi tersebut memilih dipindahtugaskan ke bagian Satlantas.

Hidayat (2015) menyatakan bahwa *coping strategy* memiliki hubungan yang positif dengan kesehatan mental dan kinerja. *Coping strategy* stres yang sudah dimiliki anggota Polri dapat digunakan untuk mereduksi stres yang efektif pada aspek keadaan fisik, karakteristik pekerjaan maupun aspek perilaku, kognitif, emosi, lingkungan fisik dan

lingkungan sosial. Pekerjaan yang dilakukan anggota Polri dapat mendorong munculnya situasi yang menekan, sehingga anggota Polri akan merasa terbebani dengan pekerjaan tersebut. Kemampuan anggota Polri dalam menggunakan *coping strategy* yang tepat akan membantu dalam mengatasi situasi pekerjaan yang menekan, sehingga dapat menunjukkan kualitas kinerja yang baik. Namun apabila anggota dit samapta memiliki *coping strategy* yang buruk pada akhirnya akan menurunkan rasa empati, kasih sayang, dan hubungan mereka dengan orang lain di sekitar mereka, menyebabkan isolasi. Selanjutnya, mereka sering menggunakan strategi seperti minum atau menggunakan obat-obatan di luar pekerjaan untuk mengatasi emosi mereka, yang pada akhirnya menyebabkan gangguan seperti depresi sehingga dapat pula mempengaruhi kinerjanya.

Berdasarkan paparan diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian secara empiris terkait apakah ada hubungan antara *coping strategy* dengan stres kerja anggota Polri terkhusus pada bagian Dit Samapta Polda NTB.

B. Tujuan Penelitian

Tujuan Penelitian ini untuk menguji secara empiris terkait Hubungan Antara *Coping Strategy* Dengan Stres Kerja Anggota Dit Samapta Polri Polda Nusa Tenggara Barat.

C. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini berfokus pada variabel *coping strategy* dan stres kerja, diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih baik terkait bagaimana hubungan *coping strategy* dengan stres kerja terhadap anggota Polri, terkhusus pada keilmuan bidang psikologi klinis dan psikologi industri dan organisasi.

2. Manfaat Praktis

a. Manfaat Bagi Peneliti

Mampu memberikan kesempatan bagi peneliti untuk menambah wawasan serta melatih peneliti untuk dapat menerapkan ilmu yang diterima selama perkuliahan sesuai dengan kondisi di lapangan.

b. Manfaat Bagi Instansi

Diharapkan dapat memberikan informasi kepada instansi tentang pentingnya *coping strategy* dalam menghadapi stres kerja. serta penelitian ini dapat digunakan oleh instansi untuk menjadi bahan pertimbangan agar memberikan arahan terkait *coping strategy* yang tepat dalam menghadapi situasi yang dapat menimbulkan stres kerja.

c. Manfaat Bagi Penelitian Selanjutnya

Mampu menyumbangkan informasi tambahan bagi penelitian selanjutnya yang memiliki ketertarikan pada variabel yang sama yaitu *coping strategy* dan stres kerja.

D. Keaslian Penelitian

Keaslian penelitian yang peneliti teliti terkait “Pengaruh *Coping Strategy* Terhadap Stres Kerja Anggota Dit Samapta Polri Polda Nusa Tenggara Barat” dengan ini peneliti mencantumkan dan menguraikan beberapa penelitian terdahulu agar menjadi pertimbangan bahwa penelitian ini tidak terdapat kesamaan dalam hal topik, teori, alat ukur, serta subjek penelitian.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Alfidha dan Arisandy (2023) dengan judul “Hubungan Kepribadian *Hardiness* dengan *Coping Strategy* Anggota Polisi” sedangkan penelitian yang akan peneliti teliti yaitu “Hubungan Antara *Coping Strategy* Dengan Stres Kerja Anggota Dit Samapta Polda Nusa Tenggara Barat”. Penelitian ini memiliki kesamaan pada variabel tergantung pada penelitian yang dilakukan Alfidha dan Arisandy (2023) sedangkan untuk penelitian yang akan peneliti teliti ada pada variabel bebas. Penelitian yang dilakukan oleh Alfidha dan Arisandy (2023) menggunakan teori dari (Sundberg dkk., 2007) terkait *Coping Strategy*. Dengan menggunakan alat ukur skala psikologi yang terdiri dari skala *Coping Strategy* dan skala kepribadian *hardiness*. Sampel yang

digunakan merupakan anggota polisi Polres Sarolangun yang berjumlah 150 anggota polisi.

Penelitian yang dilakukan oleh Hidayat (2015) dengan judul “Kinerja ditinjau dari *Coping Strategy* pada Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia Direktorat Pembinaan Masyarakat Kepolisian Daerah Jawa Tengah” sedangkan penelitian yang akan peneliti teliti terkait “Hubungan Antara *Coping Strategy* Dengan Stres Kerja Anggota Dit Samapta Polda Nusa Tenggara Barat”. Sehingga terdapat perbedaan antara *Coping Strategy* (Variabel Bebas) dan Stres Kerja (Variabel Tergantung). Penelitian yang dilakukan oleh Hidayat (2015) menggunakan teori dari Lazarus dan Folkman terkait *Coping Strategy*. Penelitian ini menggunakan alat pengumpul data skala, yaitu Skala Kinerja Anggota Polri Dit Binmas Polda Jateng dan Skala *Coping Strategy*. Sampel dalam penelitian ini adalah atasan pada Dit BinMas Polda Jateng yang berjumlah 6 orang, yang terdiri atas 1 orang Kabag Bin Opsnal (Kepala Bagian Pembinaan Operasional), 4 orang Kasubdit (Kepala Sub Direktorat), 1 orang Kasubbag (Kepala Sub Bagian).

Penelitian yang dilakukan oleh Mendila (2021) dengan judul “Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Anggota Polisi Kepolisian Resor Mappi” sedangkan penelitian yang akan peneliti teliti terkait “Hubungan Antara *Coping Strategy* Dengan Stres Kerja Anggota Dit Samapta Polda Nusa Tenggara Barat”. Dimana terdapat perbedaan pada variabel bebas penelitian Mendila (2021) terkait stres kerja sedangkan pada variabel bebas

untuk penelitian yang akan peneliti teliti yaitu *Coping Strategy*, kemudian pada variabel tergantung pada penelitian Mendila (2021) yaitu Kinerja dengan variabel tergantung penelitian yang akan peneliti teliti yaitu Stres Kerja. penelitian ini menggunakan teori dari Mangkunegara 2005.

Penelitian yang dilakukan oleh Hardiyanti dan Permana (2019) dengan judul “*Coping Strategy Terhadap Stres Kerja Pada Perawat di Rumah Sakit*” sedangkan penelitian yang akan peneliti teliti terkait “Hubungan Antara *Coping Strategy Dengan Stres Kerja Anggota Dit Samapta Polda Nusa Tenggara Barat*”. Penelitian ini memiliki kesamaan pada variabel bebas dan tergantung namun terdapat perbedaan dalam metode penelitian, alat ukur penelitian dan subjek penelitian.

Penelitian yang dilakukan oleh Yudra, Fikri dan Hidayat (2018) dengan judul “Hubungan Antara Religiusitas Dengan Stres Kerja Pada Anggota Brimob Polda Riau” sedangkan penelitian yang akan peneliti teliti terkait terkait “Hubungan Antara *Coping Strategy Dengan Stres Kerja Anggota Dit Samapta Polda Nusa Tenggara Barat*”. Dimana dalam penelitian ini terdapat kesamaan dalam variabel tergantung, namun memiliki perbedaan dalam variabel bebas, dan subjek penelitian.

Penelitian yang dilakukan oleh Hayati, Maslihah dan Musthofa (2020) dengan judul “Stres Kerja Pada Polisi” sedangkan untuk penelitian yang akan peneliti teliti yaitu terkait “Hubungan Antara *Coping Strategy Dengan Stres Kerja Anggota Dit Samapta Polda Nusa Tenggara Barat*”. Dimana pada penelitian ini memiliki persamaan pada variabel tergantung

pada penelitian yang akan peneliti teliti, selain itu metode yang digunakan penelitian sebelumnya yaitu metode kualitatif sehingga dalam pengumpulan data dan analisis data tidak memiliki kesamaan, perbedaan lainnya juga terdapat pada subjek penelitian.

Penelitian yang dilakukan oleh Wibowo (2020) dengan judul “Hubungan Antara *Subjective Well-Being* Dan *Organizational Citizenship Behavior* Pada Anggota Dit Samapta Polda Diy” sedangkan pada penelitian yang akan peneliti teliti yaitu terkait “Hubungan Antara *Coping Strategy* Dengan Stres Kerja Anggota Dit Samapta Polda Nusa Tenggara Barat”. Dimana pada penelitian ini tidak terdapat persamaan dalam variabelnya, selain itu subjek penelitian juga berbeda dimana pada penelitian yang dilakukan oleh Wibowo (2020) merupakan anggota Dit Samapta Polda DIY sedangkan penelitian yang akan peneliti teliti yaitu anggota Dit Samapta Polda NTB, kemudian alat ukur yang digunakan merupakan *Satisfaction With Life Scale* (SWLS) yang dibuat oleh Diener, Emmons, Larsen, dan Griffin (1985) dan *Positive Affect Negative Affect Schedule* (PANAS) yang dibuat oleh Watson, Clark, Tellegen (1988) merupakan dua instrumen yang telah dimodifikasi dan diterjemahkan untuk mengevaluasi kesejahteraan subjektif (*subjektif well-being*). Selain itu, kuisisioner Podsakoff, MacKenzie, Moorman, dan Fetter (1990) juga digunakan untuk mengukur OCB.

Penelitian yang dilakukan oleh Utamingtias, Ishartono dan Hidayat (2016) dengan judul “*Coping* Stres Karyawan Dalam Menghadapi

Stres Kerja” sedangkan pada penelitian yang akan peneliti teliti terkait “Hubungan Antara *Coping Strategy* Dengan Stres Kerja Pada Anggota Dit Samapta Polda Nusa Tenggara Barat”. Dimana terdapat perbedaan dalam variabel bebas, yakni “*Coping Stres Karyawan*” dalam penelitian yang dilakukan oleh Utaminingtias, et,al (2016), dan “*Coping Strategy*” pada penelitian yang akan teliti oleh peneliti. Penelitian terdahulu menggunakan teori dari Robbins (1998) terkait stres kerja, sedangkan penelitian yang akan peneliti teliti menggunakan teori dari Beehr dan Newman (Maulidya et.al., 2021). Subjek yang digunakan penelitian terdahulu adalah karyawan, sedangkan penelitian yang akan peneliti teliti yaitu anggota Dit Samapta Polda NTB.

Penelitian yang dilakukan oleh Wirandha dan Heryadi (2022) dengan judul “ Keterkaitan Dukungan Keluarga Dengan Stres Kerja Prajurit”, sedangkan penelitian yang akan peneliti teliti terkait “Hubungan Antara *Coping Strategy* Dengan Stres Kerja Pada Anggota Dit Samapta Polda Nusa Tenggara Barat”. Dimana terdapat persamaan dalam variabel tergantung, dan berbeda pada variabel bebas. Subjek yang digunakan dalam penelitian terdahulu adalah prajurit TNI AD sedangkan penelitian yang akan peneliti teliti menggunakan subjek anggota Dit Samapta Polda NTB.

Penelitian yang dilakukan oleh Hanifah, Lutfia, Ramadhia dan Purna (2020) dengan judul “*Coping Strategy Stres Saat Kuliah Daring Pada Mahasiswa Psikologi Angkatan 2019 Universitas Andalas*”, sedangkan Penelitian yang akan peneliti teliti yaitu terkait “Hubungan Antara *Coping*

Strategy Dengan Stres Kerja Pada Anggota Dit Samapta Polda Nusa Tenggara Barat”. Dimana terdapat persamaan pada variabel bebas, dan berbeda pada subjek penelitian. Subjek penelitian pada penelitian terdahulu adalah mahasiswa psikologi angkatan 2019 universitas andalas, sedangkan penelitian yang akan peneliti teliti adalah anggota Dit Samapta Polda NTB.

Berdasarkan penelitian-penelitian terdahulu diatas, penelitian yang akan dilakukan peneliti bersifat orisinal. Adapun perbedaan yang membedakan penelitian ini dengan penelitian terdahulu antara lain :

1. Keaslian Topik

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada variabel yang digunakan, dimana penelitian ini menggunakan variabel bebas *coping strategy* dan variabel tergantung stres kerja. Pada penelitian sebelumnya dilakukan oleh Alfidha dan Arisandy (2023) melakukan penelitian dalam lingkup yang sama dengan penelitian ini yaitu anggota polisi, namun perbedaan terletak pada penggunaan variabel. Dimana pada variabel bebas menggunakan kepribadian *hardiness* dan variabel tergantung *coping strategy*.

2. Keaslian Teori

Teori dalam penelitian ini yaitu teori *coping strategy* milik Lazarus dan Folkman (1984) dan teori stres kerja milik Beehr dan Newman (Maulidya., dkk, 2021). Perbedaan dengan penelitian sebelumnya oleh Hardiyanti dan Permana (2019) terkait *coping*

strategy menggunakan teori dari Lazarus dan Folkman (1984) dan teori stres kerja menggunakan Prasetyo (2017).

3. Keaslian Alat Ukur

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada dasar teori yang digunakan, dimana penelitian ini menggunakan skala *coping strategy* yang disusun Wulandari dan Yuliasari (2021) berdasarkan teori dari Lazarus dan Folkman (1984), sedangkan stres kerja diukur menggunakan skala stres kerja yang disusun sebelumnya oleh Wiranda dan Heryadi (2022) berdasarkan teori dari Beehr dan Newman (Maulidya, dkk, 2021).

4. Keaslian Subjek

Pada penelitian ini menggunakan anggota Dit Samapta Polda NTB, berbeda dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Alfidha dan Arisandy (2023) menggunakan anggota polisi Polres Sarolangun, dan penelitian yang dilakukan oleh Hardiyanti dan Permana (2019) menggunakan perawat dirumah sakit.

Sehingga penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti merupakan penelitian yang orisinal dimana dilihat dari keaslian topik yang diangkat merupakan topik yang jarang diteliti. Kemudian alat ukur yang digunakan juga berbeda dari penelitian sebelumnya dimana alat ukur yang diambil dari teori milik Lazarus & Folkman (1984) terkait *coping strategy* dan teori stres kerja milik Beehr dan Newman (Maulidya., dkk, 2021). alat ukur tersebut peneliti modifikasi dan

subjek yang digunakan atau tempat yang akan diteliti belum pernah diteliti dengan variabel coping strategy dan stres kerja.

PERPUSTAKAAN
UNIVERSITAS JENDERAL ACHMAD YANI
YOGYAKARTA