



Hubungan Antara *Self- Efficacy* Dengan Stres Kerja Pada Anggota Ditreskrim Polresta Jambi

Rafly Pratama¹, Rina Oktaviana²

^{1,2} Program Studi Psikologi, Fakultas Sosial Humaniora, Universitas Bina Darma.

Jl. Jenderal Ahmad Yani No.3, 9/10 Ulu, Kecamatan Seberang Ulu I, Kota Palembang, Sumatera Selatan 30111
E-mail: rina.oktaviana@binadarma.ac.id

Abstract : This study was conducted with the aim of knowing the Relationship between Self- Efficacy and Job Stress in members of Ditreskrim Polresta Jambi. This type of research is quantitative research. The population in this study was 150 populations with 105 populations used as research subjects. Data collection techniques using a Likert scale with measuring instruments in the form of a Self- Efficacy scale and a Work Stress scale. Data analysis techniques using simple regression analysis techniques with the help of SPSS ver 20.0 for windows. The results of data analysis show the correlation coefficient value of $r = .594$ with a determination value of $r^2 = .353$ and $p = 0.000$ where the p value is <0.01 . This shows that there is a relationship between Self- Efficacy and Job Stress in members of the Jambi Police Criminal Investigation Unit by 35.3%.

Keywords: Self- Efficacy, Job Stress, Criminal Investigation Unit, Jambi Police

Abstrak : Penelitian ini dilakukan dengan tujuan mengetahui Hubungan antara *Self- Efficacy* dengan Stres Kerja Pada anggota Ditreskrim Polresta Jambi. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Jumlah populasi pada penelitian ini sebanyak 150 populasi dengan 105 populasi dijadikan sebagai subjek penelitian. Pengambilan teknik pengambilan data menggunakan skala likert dengan alat ukur berupa skala *Self- Efficacy* dan skala Stres Kerja. Teknik analisis data menggunakan teknik analisis regresi sederhana dengan bantuan SPSS ver 20.0 for windows. Hasil analisis data menunjukkan koefisien korelasi nilai $r = .594$ dengan nilai determinasi $r^2 = .353$ dan $p = 0.000$ dimana nilai $p < 0.01$. Hal ini menunjukkan bahwa ada Hubungan antara *Self- Efficacy* dengan Stres Kerja Pada anggota Ditreskrim Polresta Jambi sebesar 35.3%.

Kata kunci: *Self- Efficacy*, Stres Kerja, Ditreskrim, Polresta Jambi

1. PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia (SDM) yang efektif menciptakan lingkungan kerja yang suportif dan memberdayakan, sekaligus meningkatkan kinerja, efisiensi, dan daya saing organisasi (Armstrong, 2020; Aguinis, 2019; Robbins & Judge, 2022). Di Indonesia, pengelolaan SDM berperan penting dalam mendukung stabilitas nasional dan pertumbuhan sosial-ekonomi (Kementerian Pertahanan RI, 2020; Mathis & Jackson, 2019).

Dalam penegakan hukum, Polri memerlukan profesionalisme dan ketahanan mental sesuai nilai Tri Brata dan Catur Prasetya untuk menghadapi dinamika sosial serta kompleksitas kejahatan (Polri, 2022). Undang-Undang RI No. 2 Tahun 2002 Pasal 1 menyatakan bahwa Polri berfungsi dalam pemeliharaan keamanan dan ketertiban, penegakan hukum, serta perlindungan dan pelayanan masyarakat, dan merupakan bagian dari pegawai negeri sipil dengan tanggung jawab khusus dalam pemerintahan (Sutanto, 2020).

Polda Jambi adalah satuan wilayah Polri yang bertugas menjaga keamanan dan ketertiban di Provinsi Jambi dengan jumlah personel sebanyak 5.876 orang (Polda Jambi, 2024). Polda membawahi beberapa Polres, termasuk Polresta Jambi, yang sebelumnya bernama Poltabes Jambi, berlokasi di Jalan Bhayangkara No. 1, Kota Jambi. Polresta Jambi memiliki berbagai satuan kerja dan unit fungsional, antara lain Ditreskrim (tindak pidana umum), Ditreskrimsus (kejahatan khusus dan siber), Ditresnarkoba (narkotika), Dirlantas (lalu lintas), Ditintelkam (intelijen dan keamanan), Ditsamapta (patroli dan pengamanan), serta Ditbinmas (pembinaan masyarakat). Satuan pendukung seperti Bidpropam menjaga profesionalisme internal, sedangkan Bidhumas mengelola informasi publik dan komunikasi kepolisian (Powa, 2024; Tributanews Jambi, 2025).

Tingkat kriminalitas di wilayah hukum Polresta Jambi pada 2023–2024 cukup tinggi dan beragam. Data menunjukkan 26 kasus penodongan, 18 perampokan, 36 kasus pemerkosaan terhadap anak di bawah umur, 134 curat, 55 curanmor, 43 pencurian biasa, 50 penganiayaan, serta 57 kasus penipuan dan penggelapan (Polresta Jambi, 2024). Kasus-kasus ini mencerminkan maraknya kejahatan jalanan, kekerasan terhadap anak, pencurian, dan kejahatan ekonomi, sehingga aparat kepolisian menghadapi tantangan kompleks dalam menjaga keamanan dan ketertiban. Kondisi tersebut meningkatkan risiko stres operasional anggota, sesuai temuan Queiros et al. (2020) yang menyatakan bahwa 85% anggota polisi mengalami stres tinggi, 28% menghadapi kesulitan besar, dan 55% berisiko mengalami gangguan psikologis.

Menurut Kendall dan Hammen (Safira, 2021), stres kerja terjadi ketika individu merasa tidak seimbang antara tuntutan pekerjaan dan kemampuan mereka dalam memenuhiinya. Robbins (2019) mendefinisikan stres kerja sebagai proses psikologis yang tidak menyenangkan akibat tekanan lingkungan, sementara Prabu (2019) menyebutnya sebagai perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaannya. Ciri-ciri stres kerja menurut Robbins (2019) meliputi:

1. Fisiologis: perubahan metabolisme, peningkatan fungsi jantung, tekanan darah, sakit kepala, dan risiko serangan jantung.
2. Psikologis: ketegangan, kecemasan, sifat lekas marah, kebosanan, dan penundaan.
3. Perilaku: penurunan produktivitas, ketidakhadiran, perubahan kebiasaan makan, peningkatan konsumsi alkohol atau rokok, dan gangguan tidur.

Berdasarkan observasi pada 4–5 Maret 2025 di Direktorat Reserse Kriminal (Ditreskrim) Polresta Jambi, tingginya angka kriminalitas menyebabkan beban kerja anggota meningkat, sementara minimnya rotasi personel membuat pekerjaan monoton, menimbulkan kejemuhan, dan menurunkan produktivitas. Tugas yang menumpuk dan tekanan atasannya memicu stres fisik dan psikologis, seperti sakit kepala, sulit tidur, tegang, serta kemarahan terhadap rekan kerja. Beberapa anggota menunda penyelesaian tugas, termasuk penyidikan dan pembuatan SP2HP. Observasi dan wawancara dengan anggota MB, PQ, LT, A, C, dan G mengonfirmasi gejala stres fisik, psikologis, dan penurunan prestasi kerja akibat rutinitas monoton dan tekanan pekerjaan. Hasil ini didukung oleh angket awal pada 6 Maret 2025 terhadap 50 anggota Reskrim Polresta Jambi.

Hasil angket menunjukkan bahwa mayoritas anggota menghadapi tekanan fisik, psikologis, dan perilaku kerja. Sebanyak 74,5% melaporkan sakit kepala saat bertugas, 61,9% cenderung menunda pekerjaan, dan 68% merasa bosan akibat rutinitas monoton. Hal ini menandakan tingginya tingkat stres, kejemuhan, dan prokrastinasi yang berdampak pada kesejahteraan serta produktivitas anggota Reskrim.

Menurut Pambudhi (2022), faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja meliputi: tahap kehidupan, self-efficacy, dan dukungan sosial. Sementara Greenberg dan Robert (Agustina, 2020) menyebutkan faktor-faktor seperti self-esteem, self-efficacy, dan self-control. Bandura (Lianto, 2019) mendefinisikan self-efficacy sebagai perasaan kemampuan dalam mengerjakan suatu tugas dan kepercayaan pada kompetensi diri. Taylor (2019) menyatakan self-efficacy adalah ekspektasi terhadap kemampuan kita menyelesaikan tugas tertentu, sedangkan Baron dan Byrne (Ghufron, 2020) menyebutnya sebagai evaluasi individu terhadap kemampuan diri untuk melakukan tugas, mencapai tujuan, dan mengatasi hambatan.

Fenomena di Ditreskrim menunjukkan bahwa tingginya angka kriminalitas menyebabkan beban kerja berlebih. Tugas yang terus datang, padatnya laporan masyarakat, dan jam kerja panjang membuat anggota sering pulang larut malam. Observasi, wawancara, dan angket menunjukkan rendahnya self-efficacy di antara anggota, khususnya dalam menangani kasus kompleks akibat kurangnya pengalaman, dukungan tim terbatas, koordinasi yang kurang efektif, serta kondisi fisik dan mental yang lelah. Hal ini menyebabkan penundaan penyelesaian tugas, interogasi tidak maksimal, dan pembuatan BAP tertunda, meski anggota tetap berusaha menyelesaikan tugas sesuai tuntutan atasannya.

Hasil angket juga menunjukkan bahwa mayoritas anggota menghadapi tantangan dalam keyakinan diri, pengelolaan emosi, dan pengambilan keputusan. Lebih dari separuh responden merasa pesimis menghadapi kasus kompleks (53%), kesulitan mengelola emosi (65%), dan ragu bertindak (54,6%). Namun, sebagian anggota tetap optimis, mampu mengendalikan tekanan, dan mengambil keputusan tegas di lapangan.

Penelitian Sativa (2024) mengenai hubungan *self-efficacy* terhadap stres kerja pada anggota Polresta Malang Kota menunjukkan adanya hubungan signifikan antara *self-efficacy* dan stres kerja.

Berdasarkan fenomena dan temuan tersebut, penulis tertarik untuk meneliti hubungan antara *self-efficacy* dengan stres kerja pada anggota Reskrim Polresta Kota Jambi.

2. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Populasi penelitian berjumlah 150 anggota, dengan 105 anggota dijadikan sebagai subjek penelitian. Pengumpulan data dilakukan menggunakan skala Likert, dengan instrumen berupa skala *Self-Efficacy* dan skala Stres Kerja.

Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi sederhana, dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 20.0 for Windows, untuk mengetahui hubungan antara *self-efficacy* dan stres kerja pada anggota Reskrim.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Ringkasan umum data hasil penelitian disajikan dalam tabel yang memuat deskripsi variabel *Work Life Balance* dan Stres Kerja, sebagaimana ditampilkan pada tabel berikut:

Tabel 1. Deskripsi data Penelitian

Variabel	Skor yang diperoleh				Skor yang diperoleh			
	(empirik)				(Hipotetik)			
	Mean	SD	Xmin	Xmax	Mean	SD	Xmin	Xmax
<i>Self-Efficacy</i>	139.77	10.425	118	166	142	8	52	208
Stres Kerja	148.56	8.419	130	171	150.5	6.8	52	208

Skor empirik merupakan data aktual yang diperoleh dari lapangan, lalu dianalisis menggunakan perangkat lunak SPSS versi 20.00 for Windows. Sementara itu, skor hipotetik adalah estimasi nilai sebelum penelitian dilakukan, dihitung berdasarkan jumlah item valid

untuk menentukan nilai maksimum (X_{\max}) dan minimum (X_{\min}). Analisis juga mencakup perhitungan mean dan standar deviasi, baik empirik maupun hipotetik.

Untuk variabel *Self-Efficacy*, rata-rata empirik sebesar 139.77 dengan standar deviasi 10.425, sedangkan mean hipotetik sebesar 142 dan standar deviasi 8. Pada variabel *Stres Kerja*, rata-rata empirik tercatat 148.56 dengan standar deviasi 8.419, sementara mean hipotetik sebesar 150.5 dan standar deviasi 6,8. Perhitungan standar deviasi hipotetik mengikuti rumus $\sigma = 1/6 (X_{\max} - X_{\min})$, dan untuk mean digunakan rumus $M = 1/2 (X_{\max} + X_{\min})$ (Azwar, 2022).

Data ini selanjutnya digunakan untuk mengkategorikan skor ke dalam klasifikasi tinggi dan rendah. Berdasarkan Arikunto (2013), skor $\geq M$ dikategorikan tinggi, sedangkan skor $< M$ dikategorikan rendah.

Kategorisasi Variabel *Self-Efficacy*

Kategori ini berfungsi untuk mengelompokkan subjek berdasarkan atribut *Self-Efficacy* yang diukur. Subjek dengan skor $X > M$ diklasifikasikan dalam kategori *Self-Efficacy* tinggi, sedangkan subjek dengan skor $X < M$ masuk dalam kategori *Self-Efficacy* rendah. Hasil pengelompokan disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 2. Kategorisasi Variabel *Self-Efficacy*

Skor	Kategorisasi	N	%
$X \geq 139.77$ Mean	Tinggi	48	45.7 %
$X < 139.77$ Mean	Rendah	57	54.3 %
Total		105	100%

Dari total 105 anggota Reskrim Polresta Kota Jambi yang menjadi responden, sebanyak 48 orang (45,7%) tergolong memiliki tingkat *Self-Efficacy* yang tinggi, sementara 57 orang (54,3%) berada pada kategori *Self-Efficacy* rendah. Dengan demikian, mayoritas anggota Reskrim menunjukkan kecenderungan memiliki *Self-Efficacy* yang rendah berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan.

Kategorisasi Variabel Stres Kerja

Kategori ini berfungsi untuk mengelompokkan subjek berdasarkan atribut Stres Kerja yang diukur. Subjek dengan skor $X > M$ diklasifikasikan dalam kategori Stres Kerja tinggi, sedangkan subjek dengan skor $X < M$ masuk dalam kategori Stres Kerja rendah. Hasil pengelompokan disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 3. Kategori Variabel Stres Kerja

Skor	Kategorisasi	N	%
$X \geq 148.56$ Mean	Tinggi	48	45.7%
$X < 148.56$ Mean	Rendah	57	54.3%
Total		105	100%

Dari 134 anggota Reskrim Polresta Kota Jambi yang disurvei, sebanyak 48 orang (45.7%) tergolong memiliki tingkat *Stres Kerja* yang tinggi, sedangkan 57 orang (54.3%) menunjukkan tingkat *Stres Kerja* yang rendah. Dengan demikian, mayoritas anggota Reskrim cenderung mengalami *Stres Kerja* yang rendah, sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan.

Uji Asumsi/Prasyarat

1. Uji Normalitas

Uji Normalitas dilakukan dengan tujuan untuk melihat apakah data yang dikumpulkan terdistribusi normal atau tidak normal. Dalam uji normalitas biasanya menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*. Jika pada uji *Kolmogorov Smirnov* signifikan di atas $p > 0,05$ berarti data terdistribusi normal, sedangkan jika nilai dibawah $p < 0,05$ maka data terdistribusi tidak normal.

Tabel 4. Uji Normalitas

Variabel	KS-Z	P	Keterangan
<i>Self- Eficacy</i>	645	.799	Normal
Stres Kerja	.988	.283	Normal

Berdasarkan hasil uji normalitas, kedua variabel *Self-Efficacy* dan *Stres Kerja* menunjukkan nilai signifikansi (p-value) yang lebih besar dari taraf signifikansi 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Variabel *Self-Efficacy* memiliki nilai $p = .799$ dengan $KS-Z = .645$, sedangkan variabel *Stres Kerja* memiliki nilai $p = .283$ dengan $KS-Z = .988$. Oleh karena itu, kedua variabel memenuhi asumsi normalitas.

2. Uji Linieritas

Uji linearitas digunakan untuk menguji hubungan langsung antara variabel X dan Y. Pengujian dilakukan menggunakan SPSS versi 20 for Windows. Penentuan linearitas didasarkan pada nilai signifikansi (P-value): jika $P < 0,05$, maka terdapat hubungan linear antara kedua variabel, sedangkan jika $P > 0,05$, maka hubungan tersebut tidak linear.

Tabel 5. Uji Linieritas

Variabel	F	P	Keterangan
<i>Self- Eficacy</i> x <i>Stres Kerja</i>	56.299	0.000	Linier

Pada tabel analisis, nilai F sebesar 56.299 dengan signifikansi $P = 0,000$, yang berada di bawah taraf signifikansi 0,05 ($P < 0,05$). Hasil ini menunjukkan bahwa model regresi sederhana

yang digunakan dalam penelitian ini signifikan, sehingga dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen (Y). Selain itu, temuan ini juga mengindikasikan adanya hubungan linear antara variabel bebas dan variabel terikat.

3. Uji Regresi Linier Sederhana

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan untuk menganalisis hubungan antara *Self-Efficacy* dan *Stres Kerja*. Mengingat data yang digunakan bersifat kuantitatif, analisis dilakukan dengan menggunakan teknik *Regresi Linear Sederhana*. Hasil pengujian tersebut disajikan sebagai berikut:

Tabel 6. Uji Regresi Linier Sederhana

Variabel	Nilai r	Nilai R ²	P	Keterangan
<i>Work Life Balance</i> x Stres Kerja	.651	.424	0.000	Signifikan

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai korelasi antara *Self-Efficacy* dan *Stres Kerja* sebesar $r = .594$ dengan $R^2 = .353$ dan nilai signifikansi $P = 0,000$ ($P < 0,01$). Temuan ini menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara kedua variabel pada anggota Reskrim Polresta Jambi. Analisis regresi linear sederhana mendukung hipotesis yang diajukan, di mana *Self-Efficacy* memberikan kontribusi sebesar 35,3% terhadap *Stres Kerja*. Dengan demikian, masih terdapat 64,7% variabel lain di luar *Self-Efficacy* yang turut memengaruhi tingkat stres kerja, namun belum dibahas dalam penelitian ini.

Pembahasan

Hasil uji statistik menunjukkan adanya hubungan yang sangat signifikan antara *Self-Efficacy* dan *Stres Kerja* pada 105 anggota Reskrim Polresta Jambi. Analisis korelasi digunakan untuk mengukur hubungan linear antara kedua variabel, dengan hasil koefisien korelasi $R = .594$ (59,4%) dan nilai signifikansi $P = 0,000$ ($P < 0,01$), yang menunjukkan bahwa hubungan tersebut signifikan secara statistik (Sugiyono, 2018). Uji regresi linear sederhana juga mendukung hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa *Self-Efficacy* memiliki keterkaitan signifikan terhadap *Stres Kerja*. Nilai $R^2 = 0,353$ mengindikasikan bahwa sebesar 35,3% variasi dalam *Stres Kerja* dapat dijelaskan oleh *Self-Efficacy*. Sisanya, sebesar 64,7%, dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam studi ini.

Menurut Mitchell (2019), faktor-faktor yang memengaruhi *Self-Efficacy* mencakup faktor internal seperti keterampilan, pengalaman, dan tingkat motivasi individu, serta faktor eksternal seperti dukungan sosial, kondisi lingkungan kerja, dan tantangan dalam pelaksanaan tugas. Temuan ini menguatkan pentingnya mempertimbangkan berbagai determinan dalam memahami dinamika *Self-Efficacy* dan *Stres Kerja* di lingkungan kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Sativa (2024) hubungan *Self- Efficacy* terhadap Stress Kerja pada Anggota Kepolisian Polresta Malang Kota Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat *Self- Efficacy* pada kategori sedang sebesar 62% dan tingkat stres kerja berada pada kategori sedang sebesar 70%. Berdasarkan hasil analisis regresi linear sederhana, ditemukan bahwa nilai signifikansi (Sig.) sebesar $0,000 < \text{probabilitas } 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima. Ini berarti bahwa terdapat Hubungan yang signifikan antara *Self- Efficacy* (X) terhadap stres kerja (Y) pada anggota kepolisian Polresta Malang Kota.

Dari total 105 anggota Reskrim Polresta Kota Jambi yang menjadi responden, sebanyak 48 orang (45,7%) tergolong memiliki tingkat *Self-Efficacy* yang tinggi, sementara 57 orang (54,3%) berada pada kategori *Self-Efficacy* rendah. Dengan demikian, mayoritas anggota Reskrim menunjukkan kecenderungan memiliki *Self-Efficacy* yang rendah.

Temuan ini mengindikasikan bahwa sebagian besar anggota Reskrim Polresta Jambi memiliki keyakinan diri yang kurang optimal terhadap kemampuan mereka dalam menjalankan tugas, khususnya dalam konteks penanggulangan tindak kriminal. Indikasi ini terlihat dari munculnya perasaan ragu dan cemas terhadap kapabilitas pribadi, kesulitan dalam memenuhi tuntutan pekerjaan yang menuntut ketelitian tinggi, serta rendahnya kepercayaan diri terhadap kompetensi yang dimiliki. Hambatan dalam menyesuaikan diri dengan regulasi kerja juga menjadi faktor yang memperburuk kondisi ini. Di samping itu, anggota cenderung rentan mengalami stres dan kecemasan akibat beban kerja yang tinggi serta ketidakpuasan terhadap kualitas pelayanan publik yang mereka berikan.

Menurut Bandura (2009), individu dengan *Self-Efficacy* yang tinggi memiliki keyakinan kuat terhadap kemampuan mereka untuk mengelola dan menghadapi berbagai tantangan secara efektif. Mereka cenderung gigih dalam menyelesaikan tugas, memiliki rasa percaya diri yang tinggi, serta memandang hambatan sebagai peluang untuk belajar dan berkembang. Selain itu, mereka menunjukkan motivasi yang tinggi dan antusiasme dalam mengeksplorasi pengalaman baru.

Sebaliknya, individu dengan tingkat *Self-Efficacy* yang rendah sering kali merasa tidak memiliki kontrol atas situasi, menunjukkan gejala seperti keputusasaan, kecemasan, dan apatis. Mereka cenderung menghindari tugas yang dianggap sulit, mudah menyerah ketika menghadapi kesulitan, memiliki ambisi yang rendah, serta kurang memiliki komitmen terhadap pencapaian tujuan. Dalam kondisi menekan, perhatian mereka lebih terfokus pada keterbatasan diri dan potensi kegagalan, serta memerlukan waktu yang lebih lama untuk memulihkan kepercayaan diri setelah mengalami kegagalan.

Sarafino (2019) mengemukakan bahwa stres timbul ketika individu mengalami ketidakseimbangan antara tuntutan eksternal dengan kapasitas atau sumber daya internal yang dimiliki, baik secara psikologis maupun sosial. Senada dengan itu, Anoraga (2021) menyatakan bahwa stres kerja merupakan bagian dari tekanan hidup yang dapat berdampak negatif terhadap perilaku karyawan, seperti meningkatnya angka ketidakhadiran tanpa alasan yang jelas, mogok kerja, penurunan motivasi, serta munculnya konflik di lingkungan kerja.

Sementara itu, Taylor (2020) dan Cook (2019) mendeskripsikan stres kerja sebagai respons multidimensional yang mencakup aspek emosional, kognitif, perilaku, dan fisiologis yang muncul akibat tekanan dalam lingkungan kerja. Reaksi ini dapat mengganggu fungsi individu secara keseluruhan dan membutuhkan mekanisme adaptasi untuk menjaga keseimbangan serta efektivitas kerja.

Dari 134 anggota Reskrim Polresta Kota Jambi yang disurvei, sebanyak 48 orang (45.7%) tergolong memiliki tingkat Stres Kerja yang tinggi, sedangkan 57 orang (54.3%) menunjukkan tingkat Stres Kerja yang rendah. Dengan demikian, mayoritas anggota Reskrim cenderung mengalami Stres Kerja yang rendah.

Temuan ini menunjukkan bahwa meskipun anggota Reskrim menghadapi tekanan kerja yang signifikan, mereka tetap mampu menjalankan tugas penanganan kasus kriminal dengan dedikasi. Tantangan seperti kelelahan fisik, kesulitan berkonsentrasi, dan tuntutan tinggi dari atasan menjadi peluang untuk memperkuat ketahanan mental dan keterampilan manajemen stres. Situasi ini juga membuka ruang bagi peningkatan dukungan, pengelolaan beban kerja yang lebih efektif, serta pengembangan strategi kerja yang mendorong motivasi dan kesejahteraan anggota.

Menurut Rohman (2023) Individu dengan tingkat stres kerja rendah umumnya dapat mengelola tuntutan pekerjaan secara efektif tanpa merasa terbebani secara berlebihan. Mereka memiliki suasana hati yang stabil, mampu berkonsentrasi dengan baik, serta menunjukkan motivasi dan antusiasme tinggi dalam menyelesaikan tugas. Hubungan sosial di lingkungan kerja cenderung positif, ditandai dengan sikap kooperatif, saling mendukung, dan komunikasi yang terbuka. Kondisi ini juga berdampak pada kesehatan fisik yang lebih baik, karena jarang muncul keluhan seperti sakit kepala, kelelahan berlebihan, atau gangguan tidur

Penelitian yang dilakukan oleh Sativa (2024) mengenai hubungan antara *Self-Efficacy* dan stres kerja pada anggota kepolisian Polresta Malang Kota menunjukkan bahwa 62% responden memiliki tingkat *Self-Efficacy* sedang, sementara 70% mengalami stres kerja pada tingkat sedang. Hasil analisis regresi linear sederhana menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,05$), yang berarti hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Hal ini mengindikasikan adanya hubungan yang signifikan antara *Self-Efficacy* (X) dan stres kerja (Y).

Sejalan dengan temuan tersebut, hasil analisis data dalam penelitian ini juga menunjukkan bahwa hipotesis mengenai adanya hubungan antara *Self-Efficacy* dan stres kerja pada anggota Reskrim Polresta Jambi dapat diterima.

3. KESIMPULAN DAN SARAN

Hasil penelitian ini menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara *Self- Efficacy* dan Stres Kerja pada anggota Reskrim polresta jambi

DAFTAR PUSTAKA

- Afifah, R. S. M., & Wijono, S. (2021). Hubungan antara self-efficacy dengan stress kerja pada karyawan cv. berdikari putra abadi. *Jurnal Ilmiah Bimbingan Konseling Undiksha*, 12(2).
- Agustina, T., Nurhikmah, N., & Rudiansyah, M. (2022). The influence of locus of control, self-efficacy, and adversity quotient on business performance. *Jurnal Economia*, 18(1), 1-15.
- Anoraga, P. (2021). *Psikologi kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Asbowati, A. (2019). *Psikologi industri dan organisasi*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Azwar, S. (2021). *Metode penelitian*. Pustaka Pelajar.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. W. H. Freeman.
- Cook, J. D. (2019). *Workplace stress and coping mechanisms*. New York: McGraw-Hill.

- Fatmana, A. C., & Ansyah, E. H. (2024). The Relationship Between Self-Efficacy And Academic Stress In Psychology Study Program Student At Muhammadiyah University Of Sidoarjo. *Psikologia: Jurnal Psikologi*, 9(1), 68-76.
- Fattah, S. (2021). *Psikologi pendidikan modern*. Pustaka Ilmu.
- Ghozali, I. (2019). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghufron, M. N., & Risnawita, R. (2020). *Teori-teori psikologi*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Gilang Fadhilah Yastra, G. (2024). *Hubungan Self Efficacy dengan Stres Akademik Mahasiswa Perantauan Luar Jawa di Universitas Kusuma Husada Surakarta* (Doctoral dissertation, Universitas Kusuma Husada Surakarta).
- Gist, M. E., & Mitchell, T. R. (2019). Self-efficacy: A theoretical analysis of its determinants and malleability. *Academy of Management Review*, 17(2), 183-211.
- Harahap, T. Y. (2022). *Hubungan Antara Self Efficacy Dengan Stres Kerja Pada Guru Slb Di Kota Medan* (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area).
- Harjana, A. (2021). *Manajemen stres dalam kehidupan dan pekerjaan*. Yogyakarta: Kanisius.
- Hartono, M. (2024). *Psikologi industri dan organisasi: Teori dan aplikasi di tempat kerja*. Jakarta: Erlangga.
- Hendriana, H., & Kadarisma, G. (2019). *Psikologi pendidikan dan perkembangan peserta didik*. Gramedia Widiasarana
- Hendriana, H., & Kadarisma, G. (2019). *Psikologi pendidikan: Konsep dan aplikasi*. Jakarta: Erlangga.
- Kaseger, S. (2021). *Self-efficacy dan kinerja individu dalam organisasi*. Yogyakarta: Andi.
- Kaseger, V. (2021). *Psikologi kognitif dan aplikasinya dalam pendidikan*. Universitas Terbuka.
- Khoirunnisa, R. N. (2021). Hubungan antara self-efficacy dengan stres akademik pada mahasiswa yang sedang mengerjakan skripsi di masa pandemi covid-19. *Character Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(2), 160-174.
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (2019). *Stress, appraisal, and coping*. New York: Springer.
- Legowo, J., dkk. (2019). *Psikologi perkembangan individu*. Penerbit Universitas Indonesia.
- Lianto , L. (2019). Self-efficacy: A brief literature review. *Jurnal Manajemen Motivasi*, 15(2), 55-61.
- Maddux, J. E. (2019). *Self-efficacy, adaptation, and adjustment: Theory, research, and application*. New York: Springer.
- Mangkunegara, A. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Marini, A., & Hamidah, S. (2021). *Psikologi pendidikan: Teori dan aplikasi dalam pembelajaran*. Rineka Cipta.

- Monalisa, A. (2019). *Psikologi pendidikan: Teori dan praktik pembelajaran*. Gramedia Pustaka Utama.
- Munandar, A. (2021). *Psikologi industri dan organisasi*. Jakarta: UI Press.
- Murniningsih, L., Zuhriyah, A., & Fitrialia, N. (2021). *Psikologi pendidikan: Teori dan aplikasinya dalam pembelajaran*. Penerbit Andi.
- Nurmala, I. (2022). *Stres dan kesehatan mental*. Yogyakarta: Deepublish.
- Oula, G. Z., Pratama, U., & Amna, N. (2024). Hubungan Self-Efficacy dengan Tingkat Stres dalam Menyusun Tugas Akhir pada Mahasiswa Fikes Universitas Abulyatama. *Quantum Wellness: Jurnal Ilmu Kesehatan*, 1(4), 141-150.
- Pambudhi, Y. A., Abas, M., Marhan, C., & Fajriah, L. (2022). Strategi coping stress mahasiswa dalam menyelesaikan skripsi pada masa pandemi COVID-19. *Jurnal Amal Pendidikan*, 3(2), 110-122.
- Prabu. (2019). *Stres kerja dalam organisasi*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Priyoto. (2024). *Psikologi kesehatan: Konsep dan aplikasi dalam kehidupan sehari-hari*. Jakarta: Salemba Medika.
- Puspitasari, R., & Handayani, D.. (2019). *Psikologi kepribadian*. Pustaka Pelajar.
- Ratnamaya, S., & Pujiharti, I. (2024). Hubungan Antara Efikasi Diri Dengan Stres Kerja Pada Guru Sekolah Luar Biasa Di Kota Bekasi. *Afiat*, 10(2), 63-83.
- Rice, R. W. (2019). *Stress in the workplace: Theory and practice*. New York: Routledge.
- Robbins, S. P. (2019). *Organizational behavior* (17th ed.). Pearson.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson.
- Roswandi, R., dkk. (2021). *Self-efficacy dan implikasinya dalam psikologi pendidikan*. Penerbit Andi
- Rosyiana, I. (2019). *Innovative Behavior at Work: Tinjauan Psikologi & Implementasi di Organisasi*. Sleman: CV. Bumi Utama.
- Safira, A. (2021). *Psikologi kerja dan stres kerja*. Bandung: Penerbit CV. Utility Project.
- Santoso, S. (2023). *Statistik parametrik untuk penelitian kuantitatif*. Elex Media Komputindo.
- Sarafino, E. P. (2019). *Health psychology: Biopsychosocial interactions* (3rd ed.). New York: John Wiley & Sons.
- 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.
- Sativa, M. (2024). *Pengaruh self efficacy terhadap stress kerja pada anggota Kepolisian Polresta Malang Kota* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim).
- Schunk, D. H., & Pajares, F. (2021). *Self-efficacy and education*. Routledge

- Smet, B. (2019). *Psikologi kesehatan*. Jakarta: Gramedia.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Suprihanto, J. (2021). *Manajemen sumber daya manusia: Faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja*. Yogyakarta: Andi.
- Taylor, S. E. (2020). *Health psychology* (6th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Vebrina, N., & Guspa, A. (2024). Hubungan antara Self Efficacy dengan Stres Kerja pada Anggota Polri Binmas di Polda Sumatera Barat. *CAUSALITA: Journal of Psychology*, 2(2), 224-230.
- Rohman, M. (2023). Stres kerja dan pengaruhnya terhadap perilaku emosional di tempat kerja. *Jurnal Psikologi Kerja*, 10(2), 123–135.