Grit dan Stres Kerja

Rizky Kusuma Fardiyani[1]
Fakultas Psikologi , Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, Jl. Semolowaru 45 Surabaya
Diah Sofiah,[2]
Fakultas Psikologi , Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, Jl. Semolowaru 45 Surabaya
Yanto Prasetyo[3]
Fakultas Psikologi , Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, Jl. Semolowaru 45 Surabaya
E-mail: rizkykusuma222@gmail.com

Abstract

Tugas Polisi Lalu Lintas mempunyai tingkat stres cukup tinggi sehingga menjadi salah satu pekerjaan rumah bagi instansi Kepolisian untuk mengelola tingkat stress Polisi Lalu Lintas agar tetap produktif dalam menjalankan tugasnya secara optimal sehingga tujuan organisasi akan lebih mudah tercapai. Tujuan penelitiannya Untuk mengetahui hubungan antara grit dengan stres kerja pada Anggota Polri di Direktorat Lalu Lintas Polda Jatim. Sampel yang dipakai dalam penelitian ini adalah berjumlah 100 responden Metode penelitiannya adalah penelitian kuantitatif. Instrumen penelitian yang digunakan adalah kuesioner. Teknik analisis yang digunakan yaitu korelasi product moment. Hasil penelitiannya korelasi atau hubungan antara Grit dan stress kerja didapatkan nilai koefisien korelasi rhitung -0,534. Tanda positif menunjukkan bahwa hubungan yang terjadi adalah negatif, artinya semakin tinggi grit maka semakin rendah tingkat stres kerja yang terjadi. Nilai -0,534 menunjukkan besarnya koefisien korelasi dan dapat disimpulkan bahwa hubungan sedang karena berada pada rentang 0,40-0,599. Sehingga dapat disimpulkan "Ada hubungan yang sangat signifikan antara grit dengan stres kerja pada Anggota Polri di Direktorat Lalu Lintas Polda Jatim".

Keywords: Grit, stres kerja

Abstrak

The task of the Traffic Police has a high enough stress level so that it becomes one of the homework for the Police agency to manage the stress level of the Traffic Police in order to remain productive in carrying out their duties optimally so that organizational goals will be more easily achieved. The purpose of this research is to find out the relationship between grit and work stress for members of the National Police at the Traffic Directorate of the East Java Police. The sample used in this study amounted to 100 respondents. The research method is quantitative research. The research instrument used was a questionnaire. The analysis technique used is product moment correlation. The results of the research are the correlation or relationship between Grit and work stress, the correlation coefficient rcount is -0.534. A positive sign indicates that the relationship that occurs is negative, meaning that the higher the grit, the lower the level of work stress that occurs. The value -0.534 indicates the magnitude of the correlation coefficient and it can be concluded that the relationship is moderate because it is in the range of 0.40-0.599. So it can be concluded "There is a very significant relationship between grit and work stress on members of the National Police at the Traffic Directorate of the East Java Police".

Kata kunci: Grit, Work Stress

Pendahuluan

Semua pekerjaan kemungkinan memunculkan kondisi stres, ringan hingga berat. Misalnya, stres karena pekerjaan. Salah satu alasannya jika pekerjaan yang dilakukan sebenarnya tidak sesuai dengan keinginannya. Namun, ada pula pekerjaan yang didalami karena passion dan risikonya sudah bisa diterima sejak awal, namun tingkat ketahanan stresnya yang tidak bisa menyeimbangi. Misalnya, profesi tentara dan polisi yang setiap hari bersentuhan dengan masalah keamanan. Praktisi kesehatan mental, Jiemi Ardian mengungkapkan, siapapun sangat berpotensi mengalami kondisi tertekan, tergantung kondisi lingkungan sosial dan tingkat ketahanan stresnya pada dasarnya. (bali.tribunnews.com, diakses 5 Nopember 2021).

Menurut Rivai (2014) stres kerja adalah suatu keadaan seseorang dalam ketegangan maupun tekanan yang menimbulkan terjadinya keadaan fisik dan psikis yang tidak stabil atau imbang, dan dapat berhubungan dengan emosi, kognisi dan kondisi seorang pegawai. Suatu keadaan yang berkaitan dengan sebuah interaksi dalam pekerjaan sebagai dampak timbulnya perilaku maupun peristiwa dilingkungan kerja dan berdampak pada tuntutan atau tekanan fisik hingga psikologis diluar batas kemampuan seseorang disebut juga sebagai stress kerja (Purwanto & Sahrah, 2020).

Stres kerja sebagai keadaan individu di mana kesadaran atau perasaan disfungsi pribadi sebagai akibat dari kondisi yang dirasakan atau terjadi dalam pengaturan kerja. Stres yang berhubungan dengan pekerjaan terjadi ketika ada ketidakcocokan antara tuntutan pekerjaan dan sumber daya dan kemampuan pekerja individu untuk memenuhi tuntutan (Emmanuel, Bismark, 2014).

Stres kerja sudah menjadi salah satu masalah yang paling serius dalam dunia kesehatan, terutama di dunia kerja karena ada beberapa alasan yaitu stres memiliki efek fisiologis dan psikologis yang berbahaya pada karyawan. Stres adalah salah satu penyebab utama ketidakhadiran karyawan. Stres yang dialami oleh salah satu karyawan dapat mempengaruhi keselamatan karyawan lainnya. Selain itu jika seseorang tidak waspada terhadap stres kerja, akan mengakibatkan pekerjaan jadi berantakan dan menjadi salah satu penyebab terjadinya bunuh diri (Behestifar & Nazarian, 2013).

Situs informasi pekerjaan CareerCast.com mencatat daftar pekerjaan dengan tingkat stres paling tinggi di tahun 2017. Beberapa pekerjaan ini mengharuskan pekerjanya untuk bekerja dengan tekanan tinggi dalam jangka waktu yang cukup lama yaitu Tentara, Pemadam kebakaran, Pilot, Polisi, Event Organizer, Wartawan surat kabar, Senior Corporate Executive, Hubungan masyarakat, Supir taksi, Wartawan Televisi. Dalam situs tersebut Polisi merupakan salah satu pekerjaan dengan tingkat stres yang cukup tinggi dalam waktu yang cukup lama. (liputan6.com)

The Occupational Information Network (O*NET), sebuah inisiatif yang disponsori oleh Departemen Tenaga Kerja di Amerika Serikat mengungkapkan daftar pekerjaan yang paling menyebabkan seseorang tertekan. Yaitu Ahli urologi, Asisten anestesi, Perawat anestesi, Operator Telepon, Perawat perawatan akut, Penari, Ahli

kandungan dan ginekolog, Polisi, Pemadam Kebakaran, dan petugas ambulans, Ahli bedah, Petugas transit dan kereta api. (suarasurabaya.net, diakses 5 Nopember 2021)

Menurut Undang-Undang nomor 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia, Kepolisian adalah segala hal-ihwal yang berkaitan dengan fungsi dan lembaga polisi sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Fungsi kepolisian adalah salah satu fungsi pemerintahan negara dibidang pemeliharaan keamanan dan ketertiban masyarakat, penegakan hukum, perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat. Dalam Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 52 Tahun 2010 Tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Kepolisian Negara Republik Indonesia disebutkan organisasi Polri disusun secara berjenjang dari tingkat pusat sampai tingkat daerah berdasarkan daerah hukum sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Kantor pusat dari Kepolisian Negara Republik Indonesia adalah Markas Besar Kepolisian Negara Republik Indonesia, disingkat Mabes Polri yang dipimpin oleh Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia atau yang disingkat Kapolri dan dibantu sebanyak 34 (tiga puluh empat) Kepolisian Daerah atau disingkat Polda yang berada di masing-masing Ibukota Provinsi Indonesia yang berjumlah 34 Provinsi. Kepolisian Daerah atau yang disebut Polda dipimpin oleh Kepala Kepolisian Daerah disingkat Kapolda. Ada 5 fungsi umum dalam kepolisian, yaitu Binmas, Samapta, Lalu Lintas, Intel dan Reserse Kriminal sedangkan untuk fungsi khusus seperti Polisi Perairan, Polisi Udara, Brimob dan Provost.

Pendapat Aumiller & Corey (2007) salah satu profesi yang memiliki resiko terjadinya stres dibandingkan dengan profesi lainnya seperti tenaga kesehatan, pegawai swasta, pegawai di Lembaga pemerintah adalah seorang Polisi. Felisiani (2015) melaporkan bahwa dalam suatu penelitian diketahui sebanyak 80% anggota Polri yang mengalami stres dari satuan Reserse dan anggota lalu lintas. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Humayon & Raza (2018) menunjukkan bahwa 97% polisi melaporkan stres yang tinggi dalam pekerjaan. Hasil temuan analisis Hunnur, Bagali, & Sudarsha (2014) dengan Occupational Stress Index membuktikan bahwa terdapat 85,5% dari 475 responden total responden, mengalami stres kerja terkategori tinggi dengan profesi sebagai Polisi.

Pada Tahun 2015 Mabes Polri mengungkapkan data mengejutkan mengenai hasil riset atas polisi yang menjadi Reserse dan Polantas. Hasilnya, sebagian besar mereka stres. Ada satu penelitian polisi lalu lintas dan anggota serse yang dilakukan tes psikologi, hasilnya sangat mencengangkan 80% dari mereka mengalami stres karena beban tugas. (detik.com, diakses tanggal 5 Nopember 2021). Sedangkan pada tahun 2017 Mabes Polri mengirimkan tim ke Bali untuk memeriksa kejiwaan para anggota di tiga wilayah di Polresta Denpasar, Polres Gianyar, dan Polres Tabanan. Pengambilan sampel melalui metode kualitatif dan kuantitatif itu turut diikuti oleh para kepala unit, kepala polsek, dan kepala polres di tiga wilayah tersebut. Tujuannya agar pemimpin di jajaran kepolisian memiliki kesehatan mental yang baik sehingga bawahannya pun cenderung sehat secara mental. Hasil penelitian tersebut mengungkapkan bahwa

fungsi Reskrim tingkat stresnya tinggi karena overload sekali beban kerjanya, seperti prosedur, kasus, dan jam kerja. Sedangkan dari Lalu lintas tingkat stresnya juga cukup tinggi karena jam kerjanya tidak manusiawi, 60 jam seminggu. (detik.com, diakses tanggal 5 Nopember 2021).

Polisi Lalu Lintas (Polantas) khususnya bagian operasional merupakan garda terdepan di jalan raya, selain itu tugas lapangan lebih rentan terhadap stres kerja karena selain tuntutan tanggung jawab profesi yang besar secara administratif dan harus menjalankan standar operasional yang baik Polantas juga terpapar langsung terhadap polusi, kebisingan, dan cuaca (Purwanto & Sahrah, 2020). Sebuah tekanan yang berasal dari diri maupun lingkungan sekitar yang tidak terkendali atau melampaui batas kemampuan secara internal untuk menyelesaikan atau menghadapinya disebut dengan stress (Bayuwega, Wahyuni, & Kurniawan, 2016). Stres biasanya menunjukkan perasaan ketika seseorang terjebak dengan masalah yang tidak mampu diatasi. Robbins & Judge (2013) stres merupakan keadaan seseorang Ketika berhadapan dengan kesempatan atau peluang, hambatan atau tuntutan yang menjadi sebuah kondisi dinamik pada seseorang. Hasil penelitian mengungkap bahwa stres merupakan suatu masalah yang disebabkan oleh berkembangnya emosi yang negatif pada lingkungan kerja (Rahmah & Fahmie, 2019).

Pada penelitian ini peneliti membahas tentang tugas fungsi Kepolisian Lalu Lintas yang berada pada Polda atau Kepolisian Daerah. Berdasarkan Peraturan Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2018 Tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Kepolisian Daerah, Kepolisian Daerah yang selanjutnya disebut Polda adalah pelaksana tugas dan wewenang Polri di wilayah provinsi yang berada di bawah Kapolri. Fungsi Kepolisian Lalu Lintas pada tingkat Polda yaitu Direktorat Lalu Lintas yang selanjutnya disebut Ditlantas adalah unsur pelaksana tugas pokok dalam bidang keamanan, keselamatan, ketertiban dan kelancaran lalu lintas pada tingkat Polda yang berada di bawah Kapolda, bertugas membina dan menyelenggarakan fungsi lalu lintas yang meliputi pendidikan masyarakat, penegakan hukum, pengkajian masalah lalu lintas, registrasi dan identifikasi pengemudi dan kendaraan bermotor serta patroli jalan raya yang didukung teknologi Informasi dan Komunikasi serta mewujudkan Kamseltibcarlantas.

Dari fakta-fakta diatas tugas Polisi Lalu Lintas mempunyai tingkat stres cukup tinggi sehingga menjadi salah satu pekerjaan rumah bagi instansi Kepolisian untuk mengelola tingkat stress Polisi Lalu Lintas agar tetap produktif dalam menjalankan tugasnya secara optimal sehingga tujuan organisasi akan lebih mudah tercapai. Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 1 Tahun 2003 tentang Pemberhentian Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia untuk anggota Polri batas pensiunnya ditetapkan maksimal 58 tahun, hal ini jelas jika tingkat stress tidak dikelola dengan baik maka akan berdampak terhadap kinerja organisasi juga.

Jika dilihat rata-rata masyarakat mendaftar menjadi anggota Polri setelah lulus Sekolah Menengah Atas yaitu kurang lebih pada usia 18 Tahun dan masa pensiun

anggota Polri maksimal 58 Tahun sehingga lama berdinas anggota Polisi tersebut kurang lebih 40 Tahun, hal tersebut jelas hampir setengah umur untuk mengabdi menjalankan tugas-tugas Kepolisian pada fungsi-fungsi diatas. Untuk itu diperlukan strategi atau upaya-upaya agar tugas yang dilaksanakan dengan masa dinas yang cukup lama tersebut dapat berjalan dengan baik sehingga kinerja yang dicapai akan maksimal. Oleh karena itu dalam penelitian ini salah satu upaya dalam mengelola tingkat stres anggota Polisi Lalu Lintas khususnya di Direktorat Lalu Lintas Polda Jatim adalah Grit. Grit merupakan karakter kepribadian yang ditunjukkan dengan perilaku untuk mempertahankan ketekunan dan semangat dalam mencapai tujuan jangka panjang yang diharapkan (Izaach, 2017). Grit merupakan konsep baru yang menggambarkan kepribadian seseorang, hal tepenting yang menggambarkan grit adalah seseorang yang memiliki gairah atau semangat (passion) dan ketekunan (perseverance) (Tiara & Rostiana, 2018). Grit tidak hanya membahas tentang passion dan ketekunan, akan tetapi grit juga membahas tentang kemauan seseorang untuk bertahan demi terwujudnya hal yang di inginkan atau tujuan dalam periode waktu yang lama.

Grit dapat ditunjukkan melalui kerja keras dalam menghadapi tantangan, mempertahankan usaha dan minat selama bertahun-tahun meskipun dihadapkan pada kegagalan dan kesulitan dalam pencapaianya (Chrisantiana & Sembiring, 2017). Setiap individu mempunyai semangat dan cara menghadapi tantangan yang berbeda, maka dari itu setiap individu mempunyai grit yang tidak bisa disamakan dengan yang lainya, akan tetapi tidak semua individu memiliki grit yang tinggi ataupun optimal.

Individu yang gritty atau mempunyai grit yang tinggi akan tetap berusaha pada hal ataupun tujuan yang telah dipilihnya (Vivekananda, 2018). Individu yang memiliki grit yang baik atau tinggi cenderung tidak hanya menyelesaikan suatu pekerjaan pada saat ini saja atau waktu yang singkat, tetapi ia akan berusaha mencapai tujuan lebih besar dengan jangka waktu yang lama, serta adanya control diri dalam menjaga konsistensi tujuan dan minat (Jannah, 2020). Individu yang memiliki harapan untuk masa depan merupakan individu yang memiliki grit yang tinggi dengan cara mengembangkan dan berusaha setiap waktu tanpa memikirkan adanya mukjizat atau mengharapkan sebuah keberuntungan (Duckworth, 2016).

Beberapa pendapat dapat disimpulkan bahwa stres dan grit adalah suatu respon secara psikologis maupun fisik yang muncul karena adanya tuntutan-tuntutan dan pekerjaan yang tidak sesuai dengan kemampuan sumber daya manusia yang dapat mempengaruhi emosi proses berpikir dan kondisi seorang pegawai yang dalam penelitian ini adalah anggota Polri yang bertugas pada bidang Lalu Lintas. Hal ini disebabkan karena masa dinas anggota Polri yang cukup lama tersebut agar dalam menjalankan tugas dapat berjalan secara optimal untuk lebih meningkatkan kinerja. Selain itu stres kerja juga merupakan salah satu faktor yang berhubungan dengan produktivitas, maupun komitmen kerja pegawai.

Kebaharuan dalam penelitian ini adalah (1) penelitian terawal yang meneliti grit dengan stres kerja pada Anggota Polri Di Direktorat Lalu Lintas Polda Jatim; (2)

penelitian akan dikembangkan secara empiris pada Anggota Polri di Direktorat Lalu Lintas Polda Jatim.

Metode Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh anggota Polri di Direktorat Lalu Lintas Polda Jatim sebanyak 517 orang. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *probability sampling* dengan jenis sampelnya adalah *Simple Random Sampling*. Sampel dalam penelitian ini sejumlah 100 responden.

Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu kuesioner. Teknik analisis datanya menggunakan teknik analisis deskriptif korelasional.

Hasil

Statistik Deskriptif

Penyajian data yang berkaitan dengan variabel yang diteliti yaitu Grit dan Stres kerja. Berikut ini diuraikan hasil skala pengukuran dari variabel yaitu:

1. Stres kerja

Data hasil skala pengukuran stres kerja yang dikumpulkan dari responden sebanyak 100. Berdasarkan analisa deskriptif yang diolah dengan menggunakan bantuan *SPSS 24 for windows*, dapat diperoleh hasil pada tabel berikut ini.

Tabel 1 Hasil Statistik Deskriptif

Statistics

		Stress Kerja
N	Valid	100
	Missing	0
Mean		104.8200
Median		108.5000
Std. Deviation		19.44969
Minimum		55.00
Maximum		138.00

Untuk variabel stres kerja dapat diketahui rata-rata (mean) yaitu 104.8200, median (Me) yaitu 108.5000, dan standar deviasi yaitu 19.44969. Skor maksimum yang diperoleh yaitu 138 dan skor minimumnya yaitu 55. Untuk menentukan jumlah kelas interval digunakan rumus yaitu jumlah kelas = 1 + 3,3 log n, dimana n adalah jumlah sampel atau responden. Dari perhitungan diketahui bahwa n = 100 sehingga diperoleh banyak kelas 1 + 3.3 log 70 = 7,6, dibulatkan menjadi 8 kelas interval. Rentang data dihitung dengan rumus nilai maksimal – nilai minimal + 1, sehingga diperoleh rentang data sebesar 138–55+1 = 84. Sedangkan panjang kelas yaitu rentang/jumlah kelas (84/8= 10.5).

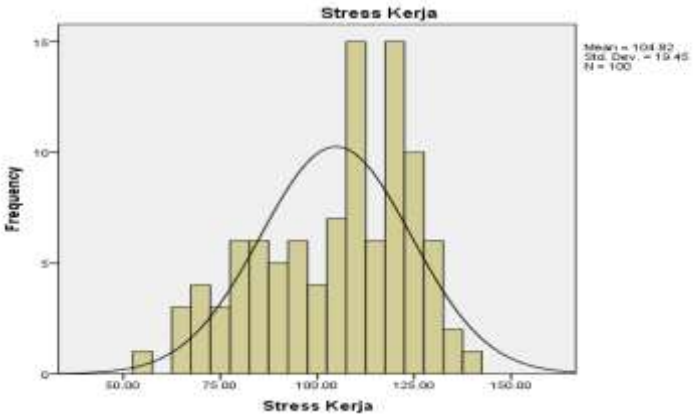
Jadi dapat diklasifikasikan kelas interval perkembangan responden sebagai berikut :

Tabel 2 Kelas Interval

Kelas Interval	Frekruensi
55-66	4
67-77	7
78-88	13
89-99	12
100-110	21
111-121	22
122-132	18
133-143	3
Jumlah	100

Adapun pada tabel distribusi frekuensi pada stress kerja responden dapat digambarkan ke dalam bentuk histogram sebagai berikut:

Gambar 1 Histogram



Penentuan kecenderungan variabel stress kerja, setelah nilai minimum (X min) dan nilai maksimum (X mak) diketahui, maka selanjutnya mencari nilai rata-rata ideal (Mi) dengan Rumus Mi = ½ (X mak + X min), mencari standar deviasi ideal (SDi) dengan rumus SDi = 1/6 (X mak-X min). Berdasarkan acuan tersebut, mean ideal variable stress kerja adalah 105. Standar deviasi ideal adalah 19. Dari perhitungan diatas dapat dikategorikan dalam 3 kelas sebagai berikut:

Rendah $X < M - 1SD$
$X < 105 - 19$
$X < 86$

Sedang $M - 1SD \leq X < M + 1SD$
$105 - 19 \leq X < 105 + 19$
$86 \leq X < 124$

Tinggi $M + 1SD \leq X$
$105 + 19 \leq X$
$124 \leq X$

Sumber: OlahanPeneliti, 2021

Berdasarkan perhitungan di atas, maka dapat diperoleh kriteria kecederungan stress kerja sebagai berikut:

Tabel 3 Distribusi Kategorisasi stress kerja

No	Skor	Frekuensi		Kategori
		Frekuensi	%	
1	>124	18	18%	Tinggi
2	86≤ X <124	62	62%	Sedang
3	<86	20	20%	Rendah
	Total	70	100%	

Sumber: OlahanPeneliti, 2021

Tabel 3 di atas, menunjukkan bahwa responden memiliki dampak dari stress kerja yang dihitung dari sejumlah sampel 100 responden, responden yang memiliki kategori tinggi sebanyak 20 responden (20%), stress kerja dalam kategori sedang 62 responden (62%) dan stress kerja kategori rendah sebanyak 18 responden (18%). Hasil ini menunjukkan bahwa stress kerja berada pada kategori sedang yaitu 62%.

2. Grit

Data hasil skala pengukuran Grit yang dikumpulkan dari responden sebanyak 100. Berdasarkan analisa deskriptif yang diolah dengan menggunakan bantuan *SPSS 24 for windows*, dapat diperoleh hasil pada tabel berikut ini.

Tabel 4 Hasil Statistik Deskriptif

Statistics

		Grit
N	Valid	100
	Missing	0
Mean		41.8000
Median		43.0000
Std. Deviation		7.68312
Minimum		24.00
Maximum		55.00

Untuk variabel Grit dapat diketahui rata-rata (mean) yaitu 41.8000, median (Me) yaitu 43.00, dan standar deviasi yaitu 7.68312. Skor maksimum yang diperoleh yaitu 55 dan skor minimumnya yaitu 24. Untuk menentukan jumlah kelas interval digunakan rumus yaitu jumlah kelas = 1 + 3,3 log n, dimana n adalah jumlah sampel atau responden. Dari perhitungan diketahui bahwa n = 100 sehingga diperoleh banyak kelas 1 + 3.3 log 100 = 7,6, dibulatkan menjadi 8 kelas interval. Rentang data dihitung dengan rumus nilai maksimal – nilai minimal +1, sehingga diperoleh rentang data sebesar 55–24+1 = 32. Sedangkan panjang kelas yaitu rentang/jumlah kelas (32/8= 4).

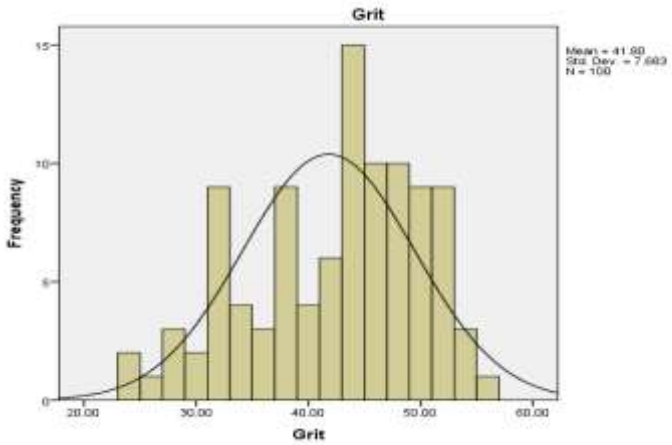
Jadi dapat diklasifikasikan kelas interval Grit sebagai berikut :

Tabel 5 Kelas Interval

Kelas Interval	Frekruensi
24-28	6
29-32	11
30-36	7
37-40	13
41-44	20
45-48	18
49-52	4
53-56	6
Jumlah	100

Adapun pada tabel distribusi frekuensi pada Grit dapat digambarkan ke dalam bentuk histogram sebagai berikut:

Gambar 2Histogram



Penentuan kecenderungan variabel Grit, setelah nilai minimum (X min) dan nilai maksimum (X mak) diketahui, maka selanjutnya mencari nilai rata-rata ideal (Mi) dengan Rumus Mi = ½ (X mak + X min), mencari standar deviasi ideal (SDi) dengan rumus SDi = 1/6 (X mak-X min). Berdasarkan acuan tersebut, mean ideal variable Grit adalah 42. Standar deviasi ideal adalah 8. Dari perhitungan diatas dapat dikategorikan dalam 3 kelas sebagai berikut:

Rendah $X < M - 1SD$
$X < 42 - 8$
$X < 34$

Sedang $M - 1SD \leq X < M + 1SD$
$42 - 8 \leq X < 42 + 8$
$34 \leq X < 50$

Tinggi $M + 1SD \leq X$
$42 + 8 \leq X$
$50 \leq X$

Sumber: Olahan Peneliti, 2021

Berdasarkan perhitungan di atas, maka dapat diperoleh kriteria kecederungan

Grit sebagai berikut:

Tabel 6 Distribusi Kategorisasi Grit

No	Skor	Frekuensi		Kategori
		Frekuensi	%	
1	>50	17	17%	Tinggi
2	34≤ X <50	64	64%	Sedang
3	<34	19	19%	Rendah
	Total	100	100%	

Sumber: Olahan Peneliti, 2021

Tabel 6 di atas, menunjukkan bahwa responden memiliki dampak dari Grit yang dihitung dari sejumlah sampel 100 responden, responden yang memiliki kategori tinggi sebanyak 17 responden (17%), Grit dalam kategori sedang 64 responden (64%) dan Grit kategori rendah sebanyak 19 responden (19%). Hasil ini menunjukkan bahwa Grit berada pada kategori sedang yaitu 64%.

Uji Asumsi

Hasil uji normalitas tidak normal kedua variabel grit dan stres kerja dijabarkan sebagai berikut:

Tabel 7 Uji Normalitas Variabel Grit dan Stres Kerja

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov[a]			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
grit	.139	100	.000	.900	100	.000
stress kerja	.124	100	.001	.957	100	.002

a. Lilliefors Significance Correction

Dari hasil uji normalitas tersebut dapat disimpulkan bahwa: p = 0.000 dan 0.001 < 0.01, maka variabel tersebut tidak berdistribusi normal.

Hasil uji linieritas sebagai berikut:

Tabel 8 Uji Linieritas

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
stress kerja * grit	Between Groups	(Combined)	15509.637	20	775.482	2.784	.001
		Linearity	10712.526	1	10712.526	38.465	.000
		Deviation from Linearity	4797.111	19	252.480	.907	.577
	Within Groups		22001.753	79	278.503		
	Total		37511.390	99			

Linier = p 0.577> 0.01

Dari hasil uji linieritas tersebut diatas dapat dilihat menunjukkan hasil yang linier. Namun karena ada prasyarat yang tidak terpenuhi yaitu kedua variabel tidak normal maka tidak bisa menggunakan statistik parametrik tetapi menggunakan statistik non parametrik

yaitu uji korelasi X dengan Y dari Spearman, dan ternyata menunjukkan "Ada hubungan yang sangat signifikan antara grit dengan stres kerja pada Anggota Polri di Direktorat Lalu Lintas Polda Jatim".

Hasil Normalitas dan uji Linieritas menunjukkan kedua variabel tidak normal dan linear, maka penelitian ini menggunakan teknik statistik non parametrik yaitu uji *Spearman Rho* dengan menguji variabel grit dan stres kerja menggunakan SPSS 24.0 *for Windows.*

Tabel. 9 Uji Statistik (Korelasi) – Spearman Rho

Correlations

			grit	stress kerja
Spearman's rho	grit	Correlation Coefficient	1.000	-.622**
		Sig. (2-tailed)	.	.000
		N	100	100
	stress kerja	Correlation Coefficient	-.622**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.000	.
		N	100	100

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Dari hasil uji Korelasi X dengan Y menggunakan *Spearman Rho* menunjukkan Signifikan p= 0,000<0,001 maka dapat disimpulkan bahwa hubungan negatif.

Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis ini digunakan untuk mengetahui hubungan antara grit dengan stres kerja pada Anggota Polri di Direktorat Lalu Lintas Polda Jatim sebagai berikut:

Tabel 10 Correlations

Correlations

		grit	stress kerja
grit	Pearson Correlation	1	-.534**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	100	100
stress kerja	Pearson Correlation	-.534**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	100	100

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Dari perhitungan di atas bahwa korelasi atau hubungan antara Grit dan stress kerja didapatkan nilai koefisien korelasi r_{hitung} 0,534. Tanda negatif menunjukkan bahwa hubungan yang terjadi adalah positif, **artinya semakin tinggi grit maka semakin rendah tingkat stres kerja yang terjadi**. Nilai 0,534 menunjukkan besarnya koefisien korelasi dan dapat disimpulkan bahwa hubungan sedang karena berada pada rentang 0,40-0,599. Sedangkan hasil signifikansi menunjukkan bahwa ada hubungan antara grit dengan stres kerja pada Anggota Polri di Direktorat Lalu Lintas Polda Jatim, karena nilai r_{hitung} 0,9534 >dari r_{tabel} 0.1654 (r_{tabel} distribusi dicari pada $\propto$ = 5%: 2 = 2,5% dengan derajat kebebasan

df/dbnya yaitu df = N-nr, maka df=100-2=98), ditambah lagi nilai significant (2 tailed) adalah 0,000, nilai tersebut lebih besar dari pada probabilitas 0.01 (0,000 < 0,01), sehingga dapat disimpulkan Ada hubungan yang sangat signifikan antara grit dengan stres kerja pada Anggota Polri di Direktorat Lalu Lintas Polda Jatim.

Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis data menunjukkan bahwa korelasi atau hubungan antara Grit dan stress kerja didapatkan nilai koefisien korelasi r_{hitung} -0,534. Tanda positif menunjukkan bahwa hubungan yang terjadi adalah negatif, **artinya semakin tinggi grit maka semakin rendah tingkat stres kerja yang terjadi.** Nilai -0,534 menunjukkan besarnya koefisien korelasi dan dapat disimpulkan bahwa hubungan sedang karena berada pada rentang 0,40-0,599. Sehingga dapat disimpulkan "Ada hubungan yang sangat signifikan antara grit dengan stres kerja pada Anggota Polri di Direktorat Lalu Lintas Polda Jatim".

Hasil penelitian ini sesuai menurut Robbins & Judge (2013) stres merupakan keadaan seseorang Ketika berhadapan dengan kesempatan atau peluang, hambatan atau tuntutan yang menjadi sebuah kondisi dinamik pada seseorang. Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fikir dan pikir, yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seorang karyawan (Rivai & Sagala, 2010). Sementara itu menurut Davis dan Newstrom dalam Haholongan (2018) mendefinisikan work stres yaitu seorang dihadapkan dengan berbagai macam masalah yang dapat mempengaruhi pola pikiran dan tingkat emosional.

Menurut Mangkunegara, (2013) penyebab stres kerja, antara lain beban kerja yang dirasakan terlalu berat, waktu kerja yang mendesak, mutu pengawasan kerja rendah, iklim pekerjaan tidak sehat, otoritas kerja tidak memadai yang berhubungan dengan tanggungjawab, konflik kerja, perbedaan nilai antara karyawan dengan pemimpin yang frustasi dalam kerja. Menurut Gibson, Folley, & Park (2009) menyatakan bahwa dampak dari stres kerja banyak dan bervariasi.

Grit merupakan karakter kepribadian yang ditunjukkan dengan perilaku untuk mempertahankan ketekunan dan semangat dalam mencapai tujuan jangka panjang yang diharapkan (Izaach, 2017). *Grit* merupakan konsep baru yang menggambarkan kepribadian seseorang, hal tepenting yang menggambarkan *grit* adalah seseorang yang memiliki gairah atau semangat (*passion*) dan ketekunan (*perseverance*) (Tiara & Rostiana, 2018). *Grit* tidak hanya membahas tentang *passion* dan ketekunan, akan tetapi *grit* juga membahas tentang kemauan seseorang untuk bertahan demi terwujudnya hal yang di inginkan atau tujuan dalam periode waktu yang lama. *Grit* dapat ditunjukkan melalui kerja keras dalam menghadapi tantangan, mempertahankan usaha dan minat selama bertahun-tahun meskipun dihadapkan pada kegagalan dan kesulitan dalam pencapaianya (Chrisantiana & Sembiring, 2017). Setiap individu mempunyai semangat dan cara menghadapi tantangan yang berbeda, maka dari itu setiap individu mempunyai *grit* yang tidak bisa disamakan dengan yang lainya, akan tetapi tidak semua individu memiliki *grit* yang tinggi ataupun optimal.

Hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitianVivekananda (2018) yang menyatakan bahwa individu yang *gritty* atau mempunyai *grit* yang tinggi akan tetap

berusaha pada hal ataupun tujuan yang telah dipilihnya Individu yang memiliki *grit* yang baik atau tinggi cenderung tidak hanya menyelesaikan suatu pekerjaan pada saat ini saja atau waktu yang singkat, tetapi ia akan berusaha mencapai tujuan lebih besar dengan jangka waktu yang lama, serta adanya control diri dalam menjaga konsistensi tujuan dan minat (Jannah, 2020). Individu yang memiliki harapan untuk masa depan merupakan individu yang memiliki grit yang tinggi dengan cara mengembangkan dan berusaha setiap waktu tanpa memikirkan adanya mukjizat atau mengharapkan sebuah keberuntungan (Duckworth, 2016).

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data menunjukkan dapat disimpulkan bahwa korelasi atau hubungan antara Grit dan stress kerja didapatkan nilai koefisien korelasi rhitung -0,534. Tanda positif menunjukkan bahwa hubungan yang terjadi adalah negatif, artinya semakin tinggi grit maka semakin rendah tingkat stres kerja yang terjadi. Nilai -0,534 menunjukkan besarnya koefisien korelasi dan dapat disimpulkan bahwa hubungan sedang karena berada pada rentang 0,40-0,599. Sehingga dapat disimpulkan "Ada hubungan yang sangat signifikan antara grit dengan stres kerja pada Anggota Polri di Direktorat Lalu Lintas Polda Jatim".

Saran bagi Ilmu Psikologi Industri dan Organisasi yaitu untuk melakukan penelitian dalam rangka meningkatkan pengetahuan dan pemahaman dalam perilaku kerja manusia. Mengaplikasikan pengetahuan tersebut untuk meningkatkan perilaku kerja, lingkungan kerja, dan juga kondisi psikologis dari pekerja. Maka dapat dipastikan bahwa dari pendapat tersebut, tentunya Psikolog I/O bertanggung jawab sebagai peneliti dan juga sebagai praktisi ilmu PIO. Bagi Penelitian Lainnya sebagai rujukan untuk para peneliti selajutnya terkait dengan hubungan antara grit dengan stres kerja pada Anggota Polri Di Direktorat Lalu Lintas Polda Jatim.

Referensi

Bayuwega, H. G., Wahyuni, I., & Kurniawan, B. (2016). Faktor-faktor yang berhubungan dengan stres kerja pada anggota polisis satuan reserse kriminal Polres Blora. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, *4*(673–683).

Behestifar, M. & Nazarian, R. (2013). Role of Occuptional Stress In Organizations. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Reseach in Business*, *4*(9).

Chrisantiana, T. G., & Sembiring, T. (2017). Pengaruh Growth dan Fixed Mindset terhadap Grit pada Mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas "X" Bandung. *Humanitas (Jurnal Psikologi)*, *1*(2), 133. https://doi.org/10.28932/humanitas.v1i2.422

Duckworth, A. (2016). *Grit kekuatan passion + kegigihan.* akarta: PT Gramedia Pustaka Utama.

Emmanuel, Bismark, J. & A. (2014). Occupational stress and job performance in the teacher of school of Punjab (Pakistan). *International Journal*, *3*(11).

Gibson, C., Folley, B.S., & Park, S. (2009). Enhanced divergent thinking and creativity in musicians: A behavioral and near-infrared spectroscopy study. *Journal of International*, *69*(1), 162–169.

Izaach, R. N. (2017). Gambaran Derajat Grit Pada Mahasiswa Akademi Keperawatan "X" di Kabupaten Kepulauan Aru. *Humanitas (Jurnal Psikologi)*, *1*(1), 61–70.

https://doi.org/10.28932/humanitas.v1i1.403
Jannah, S. R. (2020). Hubungan optimisme dan grit pada mahasiswa yang berwirausaha di universitas negeri semarang skripsi.
Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Suber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
Purwanto, A. B., & Sahrah, A. (2020). Resiliensi Dan Beban Kerja Terhadap Stress Kerja Pada Polisi Lalu Lintas. *Psikostudia : Jurnal Psikologi*, *9*(3), 260–266. https://doi.org/10.30872/psikostudia.v9i3.4627
Rahmah, D. D. N., & Fahmie, A. (2019). Strategi Regulasi Emosi Kognitif dan Stres Kerja Petugas Kebersihan Jalan Raya Wanita. *Jurnal Psikostudia*, *8*(2), 88–98.
Rivai. (2014). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
Rivai, V., & Sagala, E. J. (2010). *Manajemen Sumber Daya. Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja. Grafindo.
Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior*. Jakarta: Salemba Empat.
Tiara, S., & Rostiana, R. (2018). Peran Kualitas Kehidupan Kerja Dan Grit Terhadap Keterikatan Kerja Pada Generasi Millenial Di Industri Perbankan. *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, dan Seni*, *2*(1), 342. https://doi.org/10.24912/jmishumsen.v2i1.1631
Vivekananda, N. L. (2018). Studi Deskriptif mengenai Grit pada Mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Kristen Maranatha Bandung. *Humanitas (Jurnal Psikologi)*, *1*(3), 183–196. https://doi.org/doi: 10.28932/humanitas.v1i3.756.