

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Agresivitas

1. Pengertian Agresivitas

Agresivitas adalah suatu sifat yang tidak dapat lepas dari kehidupan sehari-hari umat manusia sebagai individu yang normal. Tidak dapat ditepis bahwa setiap individu memiliki sifat agresi. Namun, setiap individu memiliki agresivitas yang berbeda dengan individu lain yang sehingga menimbulkan perbedaan intensitas perilaku agresi tersebut. Breakwell (dalam Gracia, 2008) menyebutkan bahwa agresivitas adalah setiap bentuk perilaku yang dimaksudkan untuk menyakiti atau merugikan individu lain yang bertentangan dengan kemauan individu. Berkowitz (2003) mendefinisikan agresivitas sebagai segala bentuk perilaku yang dimaksudkan untuk menyakiti individu lain baik secara fisik maupun mental. Dari pendapat beberapa tokoh tersebut dapat disimpulkan bahwa agresivitas merupakan perilaku yang bersifat menyakiti atau merugikan individu lain baik secara fisik maupun mental.

Hal serupa juga disebutkan Myers (2005) bahwa yang dimaksud dengan agresivitas adalah perilaku fisik atau lisan yang disengaja dengan maksud untuk menyakiti atau merugikan orang lain. agresivitas harus di sertai dengan adanya niat, intense, motif, atau kesengajaan untuk menyakiti atau merugikan orang lain, dan jika suatu perbuatan dilakukan karena desakan situasi, tidak ada pilihan lain, atau tidak sengaja, maka perbuatan tersebut tidak dapat disebut sebagai perilaku agresi. Hal tersebut sejalan dengan definisi agresivitas

menurut Buss (dalam Putra, 2015) yaitu suatu perilaku yang dengan sengaja dilakukan untuk menyakiti, mengancam, atau membahayakan individu atau objek-objek yang menjadi sasaran perilaku tersebut baik secara fisik atau verbal dan langsung atau tidak langsung. Sementara itu Baron dan Byrne (2005) berpendapat bahwa agresivitas adalah tingkah laku yang di arahkan kepada tujuan yang menyakiti makhluk hidup lain yang ingin menghindari perlakuan semacam itu. Dari pendapat beberapa pendapat tokoh tersebut dapat disimpulkan bahwa agresivitas merupakan perilaku yang sengaja dilakukan secara langsung ataupun tidak langsung untuk menyakiti individu lain baik secara fisik maupun lisan.

Dari beberapa teori diatas, semuanya menjelaskan bahwa agresivitas merupakan bentuk perilaku fisik maupun verbal yang disengaja dengan maksud untuk menyakiti orang lain. Tapi jika perbuatan dilakukan karena desakan situasi, tidak ada pilihan lain, atau tidak sengaja, maka perbuatan tersebut tidak dapat disebut sebagai agresivitas.

Berdasarkan definisi-definisi yang telah diungkapkan diatas, penulis menyimpulkan bahwa agresivitas adalah suatu perilaku yang dengan sengaja dilakukan untuk menyakiti, mengancam, atau membahayakan individu atau objek-objek yang menjadi sasaran perilaku tersebut baik secara fisik atau verbal dan langsung atau tidak langsung.

2. Faktor-faktor Agresivitas

Menurut Berkowitz (2003), faktor penyebab agresi adalah : a. Intensitas dorongan internal, semakin hebat dorongan internal yang ditimbulkan oleh

kejadian negative, maka semakin besar pula kemungkinan bahwa individu tersebut menyerang individu lainnya; b. Adanya sasaran yang dituju, pada dasarnya individu cenderung menyerang apa yang dianggap sebagai penyebab keadaan yang tidak disukai; dan c. Pengendalian diri, individu yang melakukan pengendalian diri secara sadar atau tidak sadar berusaha mengendalikan perasaan dan tindakannya agar tetap sesuai dengan norma dan aturan yang berlaku.

Sears dan kawan – kawan (1991) menambahkan beberapa faktor yang mempengaruhi agresivitas, antara lain : a. Serangan, pada umumnya individu akan marah dan menjadi agresif terhadap sumber serangan, seringkali individu bereaksi terhadap serangan dengan melakukan pembalasan; b. Frustrasi, frustrasi adalah situasi dimana individu terhambat atau gagal dalam usaha mencapai tujuan tertentu yang diinginkannya atau mengalami hambatan untuk bebas bertindak dalam mencapai tujuan tertentu; c. Imitasi, anak yang mengamati orang lain melakukan tindakan agresi atau mengendalikan agresinya cenderung untuk menirunya. Perilaku agresi anak dibentuk dan ditentukan oleh pengamatannya terhadap lingkungannya; d. Norma sosial, perilaku agresif selalu dikendalikan oleh isyarat-isyarat tertentu yang memberikan informasi tentang norma dan aturan dimana individu tersebut berada; dan e. Deindividuasi, individu cenderung bertindak lebih anti sosial pada saat identitasnya tidak diketahui.

3. Ciri-ciri dan Indikator Agresivitas

Berdasarkan sifatnya, Berkowitz (1995) membagi agresivitas kedalam dua macam, yaitu agresi instrumental dan agresi emosional. Agresi instrumental yaitu agresi yang terjadi pada saat seorang individu merasa tersinggung dan berusaha membalas untuk menyakiti individu lain. Sedangkan agresi emosional yaitu perilaku agresif yang memiliki tujuan lain selain menyakiti korban, antara lain dimaksudkan sebagai upaya mempertahankan kekuasaan, dominasi atau status sosial seorang individu. Menyakiti korban hanyalah media untuk meraih tujuan-tujuan tersebut.

Menurut jenisnya, Berkowitz (1995) membagi agresivitas menjadi dua macam, yaitu agresi langsung dan agresi tidak langsung. Agresi langsung yaitu melibatkan aksi yang ditujukan secara langsung kepada target yang memunculkan amarah (baik dalam bentuk agresi fisik maupun verbal), bentuk agresi fisik langsung seperti; memukul, atau menendang, sedangkan agresi verbal langsung, yaitu pernyataan verbal yang dimaksudkan untuk menyakiti orang yang sedang dievaluasi, seperti; memaki atau mengancam. Sedangkan agresi tidak langsung yaitu melibatkan aksi tidak langsung yang ditujukan kepada target yang memunculkan amarah, tanpa menyakiti target secara frontal. Misalnya, menceritakan kejelekan target kepada orang lain.

Sementara Buss (1992) menyatakan bahwa perilaku agresi dapat digolongkan menjadi tiga dimensi, yaitu: fisik-verbal, aktif-pasif dan secara langsung-tidak langsung. Kombinasi dari ketiganya menghasilkan framework untuk mengkategorikan berbagai bentuk agresi antara lain : a. Agresi fisik aktif

langsung; b. Agresi fisik tidak langsung; c. Agresi fisik pasif langsung; d. Agresi fisik pasif tidak langsung; e. Agresi verbal aktif langsung; f. Agresi verbal aktif tidak langsung; g. Agresi verbal pasif langsung; dan h. Agresi verbal pasif tidak langsung.

Berdasarkan pendapat ahli diatas, maka penulis menyimpulkan ciri-ciri agresivitas mengacu pada teori Buss yaitu perilaku agresi secara fisik atau verbal, secara aktif atau pasif, dan secara langsung atau tidak langsung. Tiga klasifikasi tersebut masing-masing akan saling berinteraksi, sehingga menghasilkan delapan bentuk perilaku agresi, yaitu : a. Agresi fisik aktif langsung, seperti memukul, menembak atau menusuk orang lain; b. Agresi fisik tidak langsung, seperti membuat jebakan untuk mencelakakan orang lain; c. Agresi fisik pasif langsung, seperti tidak mau memberikan jalan kepada orang lain; d. Agresi fisik pasif tidak langsung, seperti menolak untuk melakukan sesuatu atau perintah orang lain; e. Agresi verbal aktif langsung, seperti mencaci maki orang lain; f. Agresi verbal aktif tidak langsung, seperti menyebarkan berita gossip tentang orang lain; g. Agresi verbal pasif langsung, seperti tidak setuju dengan pendapat orang lain, tapi tidak mau mengatakannya atau tidak mau menjawab pertanyaan orang lain; dan h. Agresi verbal pasif tidak langsung, seperti menolak untuk berbicara dengan orang lain. Ciri-ciri dari agresivitas tersebut akan dijadikan acuan skala agresivitas pada penelitian ini.

B. Self Control

1. Pengertian *Self Control*

Chaplin dalam kamus psikologi (2005) mendefinisikan *self control* sebagai kemampuan untuk membimbing tingkah laku sendiri, kemampuan untuk menekan atau merintang impuls-impuls atau tingkah laku *impulsif*. Individu akan dapat mengontrol dirinya bila individu tersebut belajar bagaimana menerima atau menolak respon yang masuk. Calhoun (1990) berpendapat bahwa *self control* merupakan pengaturan yang berlebihan untuk mengatur dirinya sendiri secara fisik, kebiasaan dan proses psikologis. *Self control* merupakan hal yang penting dalam diri individu. Ada dua alasan pentingnya *self control*. Pertama individu hidup dalam kelompok. Setiap individu berusaha memenuhi kebutuhan hidupnya agar setiap pihak dapat terpenuhi, oleh karena itu individu harus mengontrol dirinya agar tidak mengganggu kenyamanan individu lain. Kedua, setiap individu dari berbagai latar belakang budaya mempunyai tujuan yang berhubungan dengan kompetensi, kebaikan dan keinginan lainnya. *Self control* dibutuhkan untuk memenuhi tujuan – tujuan tersebut.

Messina dan Messina (dalam Rachdianti, 2011), menyatakan bahwa *self control* adalah seperangkat tingkah laku yang berfokus pada keberhasilan mengubah diri pribadi, keberhasilan menangkalkan pengrusakan diri, perasaan mampu pada diri sendiri, perasaan mandiri, atau bebas dari pengaruh orang lain, kebebasan menentukan tujuan, kemampuan untuk memisahkan perasaan dan pikiran rasional, serta seperangkat tingkah laku yang terfokus pada tanggung

jawab atas diri pribadi. Goldfried dan Merbaum (dalam Fasilita, 2012) mendefinisikan *self control* sebagai satu kemampuan untuk menyusun, membimbing, mengatur dan mengarahkan bentuk perilaku yang dapat membawa individu kearah konsekuensi yang positif. *Self control* yang lemah pada individu mengarahkan pada konsekuensi negatif, yang akan merugikan individu sendiri dan lingkungannya. Dari pendapat ahli diatas dapat disimpulkan bahwa *self control* merupakan kemampuan untuk menyusun, membimbing, mengatur dan mengarahkan individu kearah yang yang positif.

Berdasarkan teori – teori di atas maka dapat disimpulkan bahwa *self control* adalah kemampuan individu untuk dapat mengendalikan atau menguasai tingkah laku, menunda pemuasan segera untuk mempengaruhi hasil dari lingkungannya.

2. Fungsi *Self Control*

Messina dan Messina (dalam Rachdianti, 2011) menyatakan bahwa *self control* memiliki beberapa fungsi :

- a. Membatasi perhatian individu kepada individu lain.

Dengan adanya *self control*, individu akan memberikan perhatian pada kebutuhan pribadinya pula, tidak sekedar berfokus pada kebutuhan, kepentingan, atau keinginan orang lain di lingkungannya. Perhatian yang terlalu banyak pada kebutuhan, kepentinganm atau keinginan orang lain akan menyebabkan individu mengabaikan bahkan melupakan kebutuhan pribadinya.

- b. Membatasi keinginan individu untuk mengendalikan individu lain di lingkungannya.

Dengan adanya *self control*, individu akan membatasi ruang bagi aspirasi dirinya dan memberikan ruang bagi aspirasi individu lainnya supaya terakomodasi secara bersama-sama.

- c. Membatasi individu untuk bertingkah laku negatif.

Individu yang memiliki *self control* yang baik akan terhindar dari berbagai tingkah laku negative. Pengendalian diri memiliki arti sebagai kemampuan individu untuk menahan dorongan atau keinginan untuk bertingkah laku yang tidak sesuai dengan norma sosial.

- d. Membantu individu untuk memenuhi kebutuhan hidup secara seimbang.

Individu yang memiliki *self control* yang baik cenderung berusaha memenuhi kebutuhan hidupnya dalam takaran yang sesuai dengan kebutuhan yang ingin dipenuhinya. Dalam hal ini, pengendalian diri membantu individu untuk menyeimbangkan pemenuhan kebutuhan hidup.

Dari penjelasan di atas, penulis menyimpulkan fungsi kontrol diri yaitu untuk menekan perilaku negatif yang akan di hasilkan dan membantu individu untuk menyeimbangkan kebutuhan hidupnya.

3. Ciri-ciri dan Indikator *Self Control*

Menurut Goleman (2005) ada beberapa ciri – ciri individu yang memiliki *self control* antara lain : a. Mampu mengolah dengan baik perasaan – perasaan impulsif dan emosi – emosi yang menekan; b. Tetap teguh, tetap positif, dan

tidak goyah bahkan dalam situasi paling berat; c. Berpikir dengan jernih dan tetap fokus walaupun dalam tekanan.

Calhoun (1990) berpendapat bahwa *self control* terdiri dari : a. Perilaku yang disengaja; b. Pilihan antara dua perilaku yang bertentangan. Perilaku pertama memberikan pemuasan segera sedangkan perilaku kedua merupakan pemuasan jangka panjang; dan c. Hasil manipulasi stimulus untuk merintangi perilaku dengan pemuasan segera dan meningkatkan kemungkinan munculnya perilaku dengan pemuasan jangka panjang.

Menurut Mischel (dalam Gracia, 2008) ada beberapa indikator *self control* antara lain : a. Kontrol kognitif, kemampuan menggunakan proses berpikir untuk memodifikasi akibat dari suatu kejadian. Strategi ini dapat berupa penggunaan cara yang berbeda dalam memikirkan suatu kejadian atau memfokuskan pada pemikiran yang menyenangkan atau netral; b. Kontrol kepuasan, kesempatan untuk memilih antara prosedur alternatif atau tindakan yang dilakukan; dan c. Kontrol informasi, meliputi kesempatan untuk mendapatkan pengetahuan mengenai kejadian yang menekan kapan akan terjadi, mengapa, dan apa konsekuensinya.

Brown (dalam Gracia, 2008) menyebutkan beberapa indikator *self control*, antara lain : a. Kontrol perilaku, melibatkan kemampuan untuk mengambil tindakan yang konkrit untuk mengurangi dampak stress. Tindakan mungkin mengurangi intensitas peristiwa yang penuh dengan tekanan atau memperpendek jangka waktu; b. Kontrol informasi, melibatkan kesempatan untuk memperoleh pengetahuan tentang kejadian yang penuh tekanan, apa

yang akan terjadi, mengapa dan apa konsekuensi yang akan terjadi; c. Kontrol kognitif, kemampuan untuk menggunakan proses dan strategi yang sudah dipikirkan untuk mengubah pengaruh stresor. Ini merupakan pemikiran tentang apa yang seandainya akan dilakukan pada akhirnya; d. Kontrol putusan, kesempatan untuk memilih diantara prosedur alternative dan prosedur lainnya; dan e. Kontrol retrospektif, keyakinan tentang apa dan siapa yang akan menyebabkan peristiwa yang penuh dengan stres setelah hal tersebut terjadi.

Tangney, dkk. (2004) menyebutkan bahwa *self control* terdiri dari lima aspek yaitu : a. *Self-discipline*, yaitu mengacu pada kemampuan individu dalam melakukan disiplin diri. Hal ini berarti individu mampu memfokuskan diri saat melakukan tugas. Individu dengan *self-discipline* mampu menahan dirinya dari hal-hal yang dapat mengganggu konsentrasinya; b. *Deliberate/nonimpulsive*, yaitu kecenderungan individu untuk melakukan sesuatu dengan pertimbangan tertentu, bersifat hati-hati, dan tidak tergesa-gesa. Ketika individu sedang bekerja, ia cenderung tidak mudah teralihkan. Individu yang tergolong *nonimpulsive* mampu bersifat tenang dalam mengambil keputusan dan bertindak; c. *Healthy habits*, yaitu kemampuan mengatur pola perilaku menjadi kebiasaan yang menyehatkan bagi individu, oleh karena itu, individu dengan *healthy habits* akan menolak sesuatu yang dapat menimbulkan dampak buruk bagi dirinya meskipun hal tersebut menyenangkan. Individu dengan *healthy habits* akan mengutamakan hal-hal yang memberikan dampak positif bagi dirinya meski dampak tersebut tidak diterima secara langsung; d. *Work ethic*, yaitu berkaitan dengan penilaian individu terhadap regulasi diri

mereka didalam layanan etika kerja. Individu mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik tanpa dipengaruhi oleh hal-hal diluar tugasnya meskipun hal tersebut bersifat menyenangkan. Individu dengan *work ethic* mampu memberikan perhatiannya pada pekerjaan yang sedang dilakukan; e. *Reliability*, yaitu dimensi yang terkait dengan penilaian individu terhadap kemampuan dirinya dalam pelaksanaan rancangan jangka panjang untuk pencapaian tertentu. Individu ini secara konsisten akan mengatur perilakunya untuk mewujudkan setiap perencanaannya.

Berdasarkan uraian di atas maka penulis menyimpulkan bahwa ciri-ciri *self control* yaitu : *self-discipline, deliberate/nonimpulsive, healthy habits, work ethic, dan reliability*. Ciri-ciri dari *self control* tersebut akan dijadikan acuan skala *self control* pada penelitian ini.

C. Stres Kerja

1. Pengertian Stres Kerja

Menurut Alves (2005) menyatakan bahwa stres kerja dapat didefinisikan sebagai respon fisik dan emosional yang terjadi ketika kemampuan dan sumber daya karyawan tidak dapat diatasi dengan tuntutan dan kebutuhan dari pekerjaan mereka. Stress kerja dapat digambarkan sebagai rasa tidak nyaman yang dirasakan oleh individu yang kemampuan dan sumber daya mereka tidak dapat diatasi dengan tuntutan, peristiwa dan situasi di tempat kerja mereka (Karimi dan Alipour, 2011). Hal tersebut sejalan dengan Bisen dan Priya (2010) yang mengemukakan stres kerja merupakan ketegangan yang dihasilkan ketika

individu melihat situasi yang menampilkan sesuatu yang mengancam dari kemampuan yang ia punya. Dari pendapat beberapa ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa stres kerja merupakan respon yang dihasilkan ketika individu dihadapkan dengan tuntutan dan situasi kerja yang tidak sesuai dengan kemampuan sumber daya individu.

Menurut Munandar (2006) stress kerja adalah respon individu terhadap stresor yang ada pada pekerjaan yang dapat menyebabkan seseorang tidak berfungsi optimal. Reaksi yang dapat terjadi yaitu dapat berupa fisik, psikis ataupun tingkah laku. Fincham dan Rhodes (dalam Aulya, 2013) mengasumsikan bahwa stress kerja dapat disimpulkan dari gejala-gejala dan tanda-tanda faal, perilaku, psikologikal dan somatic adalah hasil dari tidak adanya atau kurangnya kecocokan antara orang dan lingkungannya, yang mengakibatkan ketidakmampuannya untuk menghadapi berbagai tuntutan terhadap dirinya secara efektif. Dari beberapa ahli yang mendefinisikan stress kerja tersebut, diketahui bahwa stress kerja merupakan suatu respon, baik fisik, psikis, atau perilaku yang terjadi karena ketidakcocokan antara individu dengan lingkungannya.

Robbins (dalam Lutfiyah, 2011) menyebutkan bahwa stress kerja sebagai kondisi dinamis dimana individu dihadapkan pada kesempatan, hambatan keinginan dan hasil yang diperoleh sangat penting tetapi tidak dapat dipastikan.

Dari pendapat beberapa ahli diatas dapat disimpulkan bahwa stress kerja merupakan respon fisik, emosional, maupun perilaku terhadap stresor pada pekerjaan yang menyebabkan seseorang tidak berfungsi optimal.

2. Faktor-faktor Penyebab Stres Kerja

Penyebab umum stress pada tempat kerja menurut Bisen dan Priya (2010) antara lain adalah ketakutan akan kehilangan pekerjaan, tuntutan yang tidak masuk akal, kurangnya hubungan interpersonal antar pekerja, kurangnya komunikasi interpersonal antara atasan dengan bawahan, lamanya jam kerja, sedikitnya waktu untuk menghabiskan waktu dengan keluarga, upah tidak sesuai, dan promosi yang tidak terlaksana.

Menurut Munandar (2008) menyebutkan bahwa faktor-faktor yang menimbulkan stress kerja dikelompokkan menjadi lima kategori yaitu faktor intrinsic dalam pekerjaan, peran dalam organisasi, pengembangan karir, hubungan dalam pekerjaan, serta struktur dan iklim Organisasi.

Menurut Cooper dan Marshall (dalam Lutfiyah, 2011), terdapat enam kategori utama penyebab stress pada tempat kerja antara lain:

- a. Faktor intrinsik pada pekerjaan
- b. Peran dalam organisasi
- c. Pengembangan karir
- d. Struktur dan iklim organisasi
- e. Hubungan dalam pekerjaan
- f. Sumber-sumber ekstra-organisasi

Dwiyanti (dalam Prihatini, 2007) mengatakan terdapat dua faktor penyebab stress kerja yaitu faktor lingkungan kerja dan faktor personal. Faktor lingkungan kerja dapat berupa kondisi fisik, manajemen atau hubungan sosial di lingkungan pekerjaan, sedangkan faktor personal berupa kepribadian,

pengalaman pribadi maupun kondisi sosial ekonomi keluarga, dimana pribadi berada dan mengembangkan diri.

Dari beberapa pendapat ahli diatas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang menimbulkan stress kerja adalah faktor intrinsik dalam pekerjaan, peran dalam organisasi, pengembangan karir, hubungan dalam pekerjaan, serta struktur dan iklim Organisasi.

3. Ciri-ciri dan Indikator Stres Kerja

Menurut Bisen dan Priya (2010), gejala stress pada individu dapat dilihat dari :

- a. Gejala Fisik yaitu pusing, sakit leher, sakit kepala, nyeri punggung, gangguan perut, kelelahan kronik, susah nafas, peningkatan detak jantung, munculnya keringat, perubahan selera makan, ketegangan pada otot dan tidur tidak teratur.
- b. Gejala Emosional yaitu depresi, mimpi buruk, sensitive, mudah marah, cemas, perilaku neurotic, adanya pikiran untuk bunuh diri, frustrasi, bingung, perasaan tidak berdaya, dan gelisah.
- c. Gejala perilaku yaitu gigi menggeretak, menggigit jari, makan kompulsif, penggunaan rokok meningkat, mengetuk jari, kehilangan minat pada penampilan fisik, menarik diri dari interaksi dengan orang lain, dan peningkatan penggunaan alkohol atau resep obat.

Cooper dan Straw (dalam Aulya, 2013) menyebutkan beberapa indikator stress antara lain :

- a. Fisik, dengan ciri-ciri nafas memburu, mulut dan kerongkongan kering, tangan lembab, merasa panas, otot-otot tegang, pencernaan terganggu, sembelit, letih yang tidak beralasan, sakit kepala, dan salah urat serta gelisah.
- b. Perilaku, dengan ciri-ciri perasaan bingung, cemas dan sedih, jengkel, salah paham, tidak berdaya, tidak mampu berbuat apa-apa, gelisah, gagal, tidak menarik, kehilangan semangat, sulit konsentrasi, sulit berpikiran jernih, sulit membuat keputusan, hilangnya kreatifitas, hilangnya gairah dalam berpenampilan, dan hilangnya minat terhadap orang lain.
- c. Emosional, dengan ciri-ciri bersikap hati-hati menjadi cermat yang berlebihan, cemas menjadi lekas panik, kurang percaya diri menjadi rawan, dan penjengkel menjadi meledak-ledak.

Dari beberapa pendapat ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa individu yang mengalami stress kerja dapat dilihat dari tiga gejala yaitu gejala fisik, gejala perilaku dan gejala emosional. Ciri-ciri stres kerja menurut Bisen dan Priya (2010) yaitu gejala fisik, gejala emosional, dan gejala perilaku tersebut yang akan dijadikan acuan skala stres kerja pada penelitian ini.

D. Hubungan antara *Self Control* dan Stres Kerja dengan Agresivitas Polisi

Stress dapat terjadi pada siapa saja dan kapan saja. Stress tidak hanya dapat berdampak positif tetapi juga dapat berdampak negatif. Jika stress tersebut berdampak negatif pada individu yang sehari-hari berhubungan dengan masyarakat dan bekerja dengan menggunakan kekuatan wewenang kekuasaan

seperti Polisi, maka hal tersebut dapat mengakibatkan sesuatu yang buruk terjadi, seperti penyalahgunaan wewenang pungutan liar, asusila, penyalahgunaan narkoba, minum minuman keras, dan kasus agresi serta bunuh diri merupakan gambaran fenomena perilaku polisi yang mengalami stress.

Lingkungan kerja Polisi memiliki kemungkinan tinggi mengalami hal-hal yang menakutkan, mengejutkan dan mengakibatkan trauma psikologis sehingga dapat menimbulkan terjadinya stress dan terjadi perubahan dalam kepribadian seseorang dari pengalaman yang dialaminya. Pada polisi, stresor yang dapat mempengaruhi stress mereka dapat dikarenakan oleh banyak faktor, baik karena faktor kondisi pekerjaan ataupun faktor organisasi (Indri, 2010).

Diantara stresor-stresor yang ada, beban kerja adalah salah satu faktor yang merupakan stresor kerja pada polisi. Beban kerja merupakan salah satu yang mengakibatkan stress pada polisi. Kompleksitas tugas polisi menyebabkan hampir tidak ada waktu santai karena kasus berdatangan dan polisi harus melayani masyarakat yang jumlahnya lebih besar dari jumlah anggota polisi itu sendiri.

Anggota Kepolisian adalah pegawai negeri pada Kepolisian Negara Republik Indonesia (UU tahun 2 tahun 2002). Sesuai dengan Undang – undang nomor 2 tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia khususnya Bab III pasal 13 menjelaskan bahwa Polisi memiliki tugas dan wewenang sebagai pelindung, pelayan dan pengayom masyarakat, memelihara keamanan, dan menegakkan hukum. Sudah pasti anggota Polisi akan selalu dihadapkan dengan berbagai masalah, situasi dan kondisi serta selalu berhadapan dengan individu lain baik secara langsung maupun tidak langsung.

He, Zhao, dan Archbold (dalam Lutfiyah, 2011) menyebutkan bahwa secara umum, petugas polisi sering mengalami interaksi langsung dengan public dan elemen-elemen masyarakat yang paling mengancam, antisosial dan tidak dapat dipercaya. Mereka adalah orang-orang yang melanggar hukum dan melakukan tindakan yang membahayakan orang lain. Misalnya pembunuh, teroris, pelaku tindak pidana, atau massa yang mengamuk. Kontak langsung yang sering dengan public membuat polisi rentan terhadap efek negatif dari stress. Howard juga menuliskan bahwa tugas polisi adalah pekerjaan yang stressful karena petugas polisi tidak memiliki kontrol atas penugasan yang diberikan kepadanya dan pelaku-pelaku kejahatan yang dihadapi (Howard, dkk. dalam Lutfiyah, 2011).

Dengan kondisi seperti itu, sebagai individu biasa, anggota Polisi juga memiliki sifat agresi walaupun dapat dikatakan agresivitas yang dimiliki berbeda intensitasnya dengan individu lain. Seperti penjelasan tentang faktor – faktor penyebab agresi yang telah dikemukakan beberapa ahli di atas, anggota Kepolisian lebih beresiko untuk melakukan tindakan agresi karena hampir semua kondisi atau faktor pemicu agresivitas selalu dihadapi oleh anggota Kepolisian dalam menjalankan tugas – tugasnya. Sebagai manusia biasa, anggota Kepolisian tidak lepas dari indikator – indikator agresivitas yaitu agresi fisik langsung, agresi fisik tidak langsung, agresi verbal langsung dan agresi verbal tidak langsung. Jika dari indikator- indikator tersebut dinilai tinggi, maka dapat dikatakan bahwa individu memiliki tingkat agresivitas yang tinggi, sebaliknya jika indikator – indikator tersebut rendah, maka tingkat agresivitas cenderung rendah.

Namun anggota Kepolisian tidak boleh semerta – merta bertindak agresif karena anggota Kepolisian mengemban fungsi sebagai pelindung, pelayan dan pengayom masyarakat. Sudah menjadi kewajiban setiap anggota Kepolisian untuk mengontrol diri mereka agar tidak bertindak agresif dalam menjalankan tugasnya.

Berkowitz (2003) menjelaskan bahwa salah satu faktor yang dapat mencegah individu melakukan tindakan agresif adalah dengan kontrol diri. Kontrol diri adalah kemampuan individu untuk dapat mengendalikan atau menguasai tingkah lakunya, menunda pemuasan segera untuk mempengaruhi hasil dari lingkungannya.

Disinilah peran kontrol diri dibutuhkan dalam kaitannya untuk meredam perilaku agresif anggota Kepolisian. Tinggi rendahnya tingkat kontrol diri anggota Kepolisian sangat berpengaruh terhadap kinerja anggota Kepolisian. Anggota Kepolisian yang memiliki kontrol diri yang baik cenderung berperilaku tidak agresif, begitu juga sebaliknya, anggota Kepolisian dengan kontrol diri yang rendah cenderung bertindak agresif dalam menjalankan tugasnya.

Tingginya tingkat kontrol diri anggota Kepolisian akan mengubah perilaku yang awalnya destruktif menjadi perilaku yang konstruktif. Tinggi rendahnya kontrol diri, menentukan respon terhadap suatu permasalahan kehidupannya yang akan menjadi sebuah peluang atau justru menjadi sebuah hambatan berupa kecenderungan berperilaku agresif. Tinggi rendahnya kontrol diri individu dapat diukur berdasarkan indikator kontrol diri yaitu *self-discipline*, *deliberate/nonimpulsive*, *healthy habits*, *work ethic*, dan *reliability*. Semakin tinggi indikator kontrol diri yang dimiliki individu, maka individu cenderung

lebih mampu dalam mengontrol dirinya dalam menghadapi permasalahan, sebaliknya semakin rendah indikator kontrol diri yang dimiliki individu, maka individu cenderung lebih bersikap agresif dalam menghadapi permasalahan.

E. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan teori-teori yang telah dikemukakan, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Ada hubungan yang signifikan antara *Self Control* dan Stres Kerja dengan Agresivitas.
2. Ada hubungan negatif *Self Control* dengan Agresivitas.
3. Ada hubungan positif Stres kerja dengan Agresivitas.