

## Hubungan Tipe Kepribadian Ekstraversi Dengan Stress Kerja Pada Polri Polresta Magelang di Bagian Administrasi

Eko Setiyono<sup>1</sup>, Mulya Virgonita I. Winta<sup>2</sup>, Shinta Pratiwi<sup>3</sup>

Universitas Semarang, Indonesia<sup>1,2,3</sup>

Email: [ekosetiyono.usm.magister@gmail.com](mailto:ekosetiyono.usm.magister@gmail.com), [yayaiswindari@usm.ac.id](mailto:yayaiswindari@usm.ac.id), [shinta@usm.ac.id](mailto:shinta@usm.ac.id)

<b>Kata Kunci</b>	<b>Abstrak</b>
Kepribadian Ekstraversi, Stress Kerja, dan Anggota POLRI Bagian Administrasi.	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kepribadian ekstraversi dengan stress kerja pada POLRI POLRESTA Magelang di Bagian Administrasi. Hipotesis awal dalam penelitian ini adalah terdapat hubungan negatif antara kepribadian ekstraversi dengan stress kerja pada POLRI POLRESTA Magelang di Bagian Administrasi. Subjek penelitian adalah anggota POLRI POLRESTA Magelang di Bagian Administrasi. Data yang dikumpulkan menggunakan Skala likert yaitu skala kepribadian ekstraversi dan skala stress kerja. Data dianalisis menggunakan korelasi product moment dengan program SPSS v.26. Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai nilai $p=0,000$ ( $p < 0,05$ ). Berarti ada hubungan negatif yang signifikan antara kepribadian ekstraversi dengan stress kerja pada POLRI POLRESTA Magelang di Bagian Administrasi. Semakin tinggi kepribadian ekstraversi yang dimiliki maka semakin rendah stres kerja pada POLRI POLRESTA Magelang di Bagian Administrasi. Sebaliknya semakin rendah kepribadian ekstraversi yang dimiliki maka semakin tinggi pula stres kerja pada POLRI POLRESTA Magelang di Bagian Administrasi. Implikasi penelitian ini adalah sebagai rujukan referensi mengenai hubungan antara kepribadian ekstraversi dengan stress kerja pada POLRI POLRESTA Magelang di Bagian Administrasi
<b>Keywords</b>	<b>Abstract</b>
<i>Extraversion Personality, Work Stress, and Members of the POLRI Administration Section.</i>	<i>This study aims to determine the relationship between extraversion personality and work stress in the Magelang Police in the Administration Section. The initial hypothesis in this study is that there is a negative relationship between extraversion personality and work stress in the Magelang Police Department in the Administration Section. The subject of the study is a member of the Magelang Police POLRI in the Administration Section. The data collected using the Likert scale, namely the extraversion personality scale and the work stress scale. The data was analyzed using product moment correlation with the SPSS v.26 program. Based on the results of the analysis, the value of <math>p=0.000</math> (<math>p &lt; 0.05</math>) was obtained. This means that there is a significant negative relationship between extraversion personality and work stress at the Magelang Police in the Administration Section. The higher the extraversion personality, the lower the work stress at the Magelang Police in the Administration Section. On the other hand, the lower the extraversion personality, the higher the work stress at the Magelang Police in the Administration Section. The implication of this research is as a reference regarding the relationship between extraversion personality and work stress in the Magelang Police Department in the Administration Section.</i>



### PENDAHULUAN

Kepolisian Republik Indonesia (POLRI) adalah institusi yang dipercaya masyarakat dalam melindungi, mengayomi dan melayani masyarakat, menegakkan hukum, memelihara

keamanan dan ketertiban masyarakat (Adnyani, 2021; Aprianty et al., 2023; Khumaedi et al., 2024). Menurut Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia, fungsi kepolisian adalah salah satu fungsi pemerintahan negara di bidang pemeliharaan keamanan dan ketertiban masyarakat, penegakan hukum, perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat. Kepolisian Negara Republik Indonesia bertujuan untuk mewujudkan keamanan dalam negeri yang meliputi terpeliharanya keamanan dan ketertiban masyarakat, tertib dan tegaknya hukum, terselenggaranya perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat, serta terbinanya ketenteraman masyarakat dengan menjunjung tinggi hak asasi manusia.

*International Labour Organization* (ILO) mengungkapkan fakta bahwa sekitar 10% pekerja mengalami depresi, stres dan kecemasan di Amerika Serikat, Inggris, Jerman dan Finlandia. Berdasarkan data dari CDC, jumlah kasus stres kerja yang terjadi di dunia terus mengalami peningkatan setiap tahunnya dari 4.409 kasus pada tahun 1998 menjadi 5.659 kasus. Berdasarkan hasil riset Mabes Polri yang menyebutkan 80% anggota polisi mengalami stress kerja, hal ini menunjukkan bahwa besarnya beban kerja yang ditanggung oleh anggota Polri (Rakhim *et al.*, 2021).

Salah satu bagian kerja di kepolisian adalah bidang administrasi. Penelitian Rakhim *et al.*, (2021) menyatakan keterbatasan dan hambatan yang dialami bagian administrasi dan tata usaha di kantor polisi adalah kurangnya sumber daya manusia yang bersedia dan mampu melaksanakan tanggungjawab bagian admin. Bidang administrasi memiliki tugas dan kewajiban untuk memberikan bimbingan teknis atas pelaksanaan fungsi perencanaan dan anggaran, personil, logistik dan latihan (Lemdiklat Polri, 2022), sehingga dengan kata lain bagian administrasi memiliki tanggungjawab tugas baik secara administrasi dan lapangan. Banyaknya stres kerja yang dialami bagian administrasi POLRI juga terjadi pada anggota di Polres Kota Magelang yang menyebabkan kelelahan secara emosional dan fisik.

Robbins (2003) menyatakan stres kerja adalah suatu kondisi dinamis dalam mana seorang individu dikonfrontasikan dengan suatu peluang, kendala, atau tuntutan yang dikaitkan dengan pekerjaan yang tidak sesuai. Stres kerja merupakan perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja ini tampak dari gejala antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok berlebihan, tidak biasa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat dan mengalami gangguan pencernaan (Mangkunegara, 2005).

Tugas dan kewajiban polisi merupakan pekerjaan yang rumit dalam lingkungan masyarakat yang kompleks. Beban tugas dan kerja yang tinggi ini memicu tingkat stress yang tinggi di kalangan anggota kepolisian (Purwanto & Sahrah, 2020). Selain karena beban tugas dan kerja yang berat, tingkat stress tinggi di kalangan anggota kepolisian juga disebabkan karena masalah individu dan keluarga, lingkungan kerja, masalah keuangan, dan kejenuhan. Imbas dari tingkat stres kerja yang tinggi menyebabkan depresi dan perilaku menyalahgunakan wewenang (Arisona, 2015). Berdasarkan penjelasan sebelumnya, dengan adanya stres membuat anggota kepolisian kurang produktif, karena merasa tidak stabil dan tertekan. Adanya tekanan yang berlebihan dari tugas yang diberikan yang tidak sesuai dengan tanggungjawab menimbulkan stress kerja yang terjadi pada anggota bagian admin.

Penelitian yang dilakukan Apriliana (2018) menyatakan bahwa seorang anggota Polri sering terkena stress tinggi dibidang pekerjaannya, karena adanya tekanan dari *deadline* tugas dan tugas yang menuntut peran ganda. Tekanan akibat stress yang dialami oleh anggota kepolisian membuat pekerjaan kurang produktif, sehingga penting bagi Institusi Kepolisian memperhatikan tingkat stress kerja pada anggota kepolisian untuk meningkatkan produktifitas.

Selain itu akibat stress kerja menjadi penyebab anggota kepolisian melakukan tindakan bunuh diri. Menurut laporan *Indonesian Police Watch* (IPW) dalam Pranomo dkk., (2018) terhitung sejak tahun 2011 sampai 2016 terdapat puluhan anggota polisi melakukan tindakan bunuh diri akibat stress kerja. Berdasarkan wawancara dengan beberapa personil polisi yang bertugas di bagian administrasi berinisial E menyatakan bahwa stress kerja yang terjadi pada dirinya ketika mendapatkan tugas yang deadlinenya mengalami perubahan sesuai instruksi dari pimpinan.

Hasil wawancara berikutnya dengan anggota yang berinisial S menyatakan bahwa stress kerja yang terjadi pada dirinya dan anggota lainnya yang bekerja di bagian admin yaitu ketika harus melaksanakan tugas yang bukan merupakan tanggungjawabnya dan hal tersebut dilakukan karena perintah atasan untuk institusi. Berdasarkan penjelasan tersebut maka dapat diketahui bahwa tanggung jawab yang diterima bagian admin terkadang memiliki konflik peran dan abiguitas, sehingga hal tersebut dapat menyebabkan stress kerja.

Besarnya tanggungjawab yang diemban seorang anggota POLRI terutama yang berada dibagian admin menimbulkan stress kerja. Nanda dan Sugiarto (2020) menyatakan stress kerja tinggi memiliki dampak terhadap emosi, pola pikir, dan semangat kerja. Pola pikir seseorang yang mengalami stress yaitu selalu berfikir negatif atau hal-hal buruk, pola pikir adalah posisi atau pandangan mental seseorang yang mempengaruhi pendekatan orang tersebut dalam menghadapi suatu fenomena (Suriyanti, 2022). Seseorang yang mengalami stress kerja akan menurunkan semangat kerja, semangat kerja adalah pekerjaan yang dilakukan secara baik dan lebih giat, sehingga pekerjaan diharapkan dapat selesai lebih cepat dengan produktifitas akan meningkat.

Gerber dan Mucionis (2011) menyatakan bahwa salah satu faktor penyebab stress adalah konflik peran, Konflik peran melibatkan pekerja yang menghadapi tuntutan yang tidak sesuai. Faktor lainnya menurut Beehr (1995) adalah salah satu penyebab stress adalah abiguitas, sehingga Ambiguitas peran mengacu pada kurangnya kejelasan informasi sehubungan dengan tugas yang dibutuhkan oleh peran pekerja dalam suatu organisasi.

Faktor-faktor yang mempengaruhi stress kerja adalah konflik peran dan peran ambigu, dimana individu merasa tidak sesuai dengan peran yang diberikan atau adanya ketidakjelasan peran dalam pekerjaan (Beehr, 1995), selain itu faktor-faktor yang mempengaruhi stress kerja yaitu iklim organisasi dan coping upaya individu kearah positif dengan pencegahan terhadap stresor. Salah satu pencegahan stress pada seseorang adalah kepribadian ekstraversi.

Eysenck dan Barrett (1985) menyatakan kepribadian ekstraversi adalah perilaku individu khususnya dalam hal kemampuan dalam menjalin hubungan dengan dunia luar. Tipe kepribadian ekstraversi menarik diteliti karena karakteristik dari kepribadian tersebut yang positif terhadap lingkungan kerja. Individu dengan kepribadian ekstraversi adalah individu yang suka bersosial (Anggraini & Nafasati, 2018), dan nyaman melakukan interaksi dengan orang lain (Simanullang, 2021). Individu yang suka bersosial, bergaul, berinteraksi dengan

orang lain cenderung terbuka, positif dan optimis dalam memandang setiap masalah. Individu dengan tipe kepribadian ekstraversi cenderung lebih terbuka dalam menyikapi lingkungannya, hal ini tentu lebih memudahkan buat membagi permasalahan yang dihadapi. Karakteristik tersebut menjadikan individu mampu menekan rasa stress dalam bekerja dan beraktivitas atau dikenal dengan aspek *Sociability*.

Aspek *Sociability* yaitu adanya rasa membutuhkan kehadiran orang lain, menyukai kegiatan sosial, mudah bergaul, dan merasa senang di keramaian, sehingga orang yang memiliki kepribadian ekstraversi dapat bersifat *Sociability*. Sifat *Sociability* yang dimiliki anggota Polri membuat terhindar dari stress kerja, hal ini karena seseorang yang memiliki kepribadian ini akan meminta bantuan orang lain dalam membantu beban pekerja atau bahkan mencari seseorang dalam berbagi cerita mengenai beban kerja (Fauzan & Sovitriana, 2022).

Aspek kepribadian ekstraversi yaitu *Activity*, aspek ini individu memiliki aktivitas yang tinggi dan energik, umumnya aktif dan menyukai aktivitas fisik (Ciptadi dan Selviana, 2020) Sehingga anggota Polri bagian admin memiliki kepribadian yang menyukai kegiatan fisik tidak terbebani dengan tugas lapangan dan hal tersebut dapat meminimalisir stress kerja. Aspek *Risk Taking* yaitu menyukai kegiatan yang memberikan tantangan dan menghiraukan konsekuensi yang mungkin merugikan. Seseorang yang memiliki sifat menyukai tantangan akan terhindar dari stress kerja, karena anggota atau seseorang yang memiliki sifat ini menganggap bahwa semua beban kerja yang diberikan merupakan tantangan yang harus diselesaikan.

Berdasarkan penjelasan tersebut maka data ketahu bahwa kepribadian ekstraversi yang dimiliki seseorang dapat meminimalisir stress kerja yang dimiliki, karena dapat berbagi secara sosial. Pernyataan sebelumnya sejalan dengan penelitian yang dilakukan Putra dan Aryani (2015) menyatakan terdapat hubungan ekstrovert berpengaruh terhadap stress pada koasisten, penelitian kedua dilakukan Muawamah (2017) yang menyatakan terdapat hubungan kepribadian extrovert berpengaruh terhadap stres pada mahasiswa. Penelitian yang dilakukan Apriliana (2018) menyatakan kepribadian memiliki hubungan dengan stres kerja pada anggota kepolisian.

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan Adapun yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana hubungan tipe kepribadian ekstraversi dengan stress kerja di bagian admin polri.

## **METODE PENELITIAN**

Subyek dalam penelitian penelitian ini adalah seluruh anggota Polri yang bertugas di bagian administrasi di seluruh instansi kepolisian yang berada di Kabupaten Magelang. Sampel yang didapatkan dalam penelitian ini sebanyak 52 anggota Polri yang bertugas di bagian administrasi di POLRESTA Magelang. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan skala yang direplikasi penelitian sebelumnya dan disesuaikan aspek yang digunakan dalam penelitian ini. Metode pengumpulan digunakan untuk sebagai alat ukur psikologi yang berupa skala stress kerja dan skala kepribadian ekstraversi.

Bentuk skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert. Skala likert dalam penelitian ini memiliki 5 tingkatan jawaban untuk pernyataan *favourable* yaitu sangat setuju memiliki nilai 5, setuju memiliki nilai 4, ragu-ragu memiliki nilai 3, tidak setuju memiliki nilai 2, dan sangat tidak setuju memiliki nilai 1. Pengukuran pernyataan *unfavourable* yaitu sangat

setuju memiliki nilai 1, setuju memiliki nilai 2, ragu-ragu memiliki nilai 3, tidak setuju memiliki nilai 4, dan sangat tidak setuju memiliki nilai 5. Teknik analisis data penelitian ini dilakukan dengan menggunakan analisis korelasi pearson *product moment*. Adapun persamaan rumus korelasi pearson ditunjukkan sebagai berikut (Furlong et al., 2000).

$$r = \frac{\sum(X - \bar{X})(Y - \bar{Y})}{\sqrt{\sum(X - \bar{X})^2 \sum(Y - \bar{Y})^2}}$$

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Deskriptif

Uji Deskriptif dalam penelitian ini bertujuan menjelaskan mengenai karakteristik responden menggunakan frekuensi dan persentase dari total serta nilai minimum, maksimum, dan rata-rata dari variabel penelitian. Deskriptif karakteristik responden dalam penelitian ini terdiri dari usia, jenis kelamin, pendidikan, dan lama bekerja. Uji Deskriptif variabel dalam penelitian ini terdiri dari Uji Deskriptif Hipotetik dan Empiris. Berikut hasil Uji Deskriptif dalam penelitian ini:

#### *Deskriptif Karakteristik Responden*

Deskriptif karakteristik responden bertujuan mendeskripsikan karakteristik responden yang terdiri dari usia, jenis kelamin, pendidikan, dan lama bekerja. Berikut hasil Uji Deskriptif karakteristik responden dalam penelitian ini:

#### 1) **Deskriptif Karakteristik Jenis Kelamin**

Deskriptif karakteristik jenis kelamin bertujuan mendeskripsikan jenis kelamin anggota admin di POLRESTA Magelang yang menjadi responden dalam penelitian ini. Berikut hasil Uji Deskriptif karakteristik jenis kelamin responden dalam penelitian ini:

**Tabel. 1 Deskriptif Karakteristik Jenis Kelamin Responden**

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki-laki	37	71,2%
Perempuan	15	28,8%
Total	52	100%

Berdasarkan tabel 1 sebelumnya menunjukkan bahwa anggota admin POLRESTA Magelang yang menjadi responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 37 orang dengan persentase 71,2% dan responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 15 orang dengan persentase 28,8%. Dari hasil sebelumnya, maka dapat diketahui bahwa mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki.

#### 2) **Deskriptif Usia**

Deskriptif karakteristik usia bertujuan mendeskripsikan usia anggota admin di POLRESTA Magelang yang menjadi responden dalam penelitian ini. Berikut hasil Uji Deskriptif Karakteristik usia responden dalam penelitian ini:

**Tabel. 2 Deskriptif Karakteristik Usia Responden**

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
21-30 Tahun	23	44,2%
31-40 Tahun	17	32,7%

41-50 Tahun	11	21,2%
50 Tahun >	1	1,9%
Total	52	100%

Berdasarkan tabel 2 sebelumnya menunjukkan bahwa anggota admin POLRESTA Magelang yang menjadi responden memiliki rentang usia 21-30 Tahun sebanyak 23 orang dengan persentase 44,2%, responden memiliki rentang usia 31-40 Tahun sebanyak 17 orang dengan persentase 32,7%, responden memiliki rentang usia 41-50 Tahun sebanyak 11 orang dengan persentase 21,2%, dan responden memiliki rentang usia 50 Tahun > sebanyak 1 orang dengan persentase 1,9%. Dari hasil sebelumnya, maka dapat diketahui bahwa mayoritas responden memiliki rentang usia 21-30 Tahun.

### 3) Deskriptif Pendidikan

Deskriptif karakteristik pendidikan bertujuan mendeskripsikan pendidikan anggota admin di POLRESTA Magelang yang menjadi responden dalam penelitian ini. Berikut hasil Uji Deskriptif Karakteristik pendidikan responden dalam penelitian ini:

**Tabel. 3 Deskriptif Karakteristik Pendidikan Responden**

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
SMA	20	38,5%
SMK	5	9,6%
MA	1	1,9%
Sarjana	26	50%
Total	52	100%

Berdasarkan tabel 3 sebelumnya menunjukkan bahwa anggota admin POLRESTA Magelang yang menjadi responden menempuh pendidikan SMA sebanyak 20 orang dengan persentase 38,5%, responden menempuh pendidikan SMK sebanyak 5 orang dengan persentase 9,6%, responden menempuh pendidikan MA sebanyak 1 orang dengan persentase 1,9%, dan responden menempuh pendidikan Sarjana sebanyak 26 orang dengan persentase 50%. Dari hasil sebelumnya, maka dapat diketahui bahwa mayoritas responden menempuh pendidikan sarjana.

### 4) Deskriptif Lama Dinas

Deskriptif karakteristik lama dinas bertujuan mendeskripsikan lama dinas anggota admin di POLRESTA Magelang yang menjadi responden dalam penelitian ini. Berikut hasil Uji Deskriptif karakteristik lama dinas responden dalam penelitian ini:

**Tabel. 4 Deskriptif Karakteristik Lama Dinas Responden**

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1-5 Tahun	23	44,2%
6-10 Tahun	14	26,9%
10 Tahun >	15	28,8%
Total	52	100%

Berdasarkan tabel 4 sebelumnya menunjukkan bahwa anggota admin POLRESTA Magelang yang menjadi responden memiliki lama dinas 1-5 Tahun sebanyak 23 orang dengan persentase 44,2%, responden memiliki lama dinas 6-10 Tahun sebanyak 14 orang dengan persentase 26,9%, dan responden memiliki lama dinas 10 Tahun > sebanyak 15 orang dengan persentase 28,8%. Dari hasil sebelumnya, maka dapat diketahui bahwa mayoritas responden memiliki lama dinas selama 1-5 Tahun.

### ***Deskriptif Data dan Variabel Penelitian***

Deskriptif data dan variabel penelitian dalam penelitian bertujuan menjelaskan nilai minimum, maksimum, rata-rata, dan standar deviasi dari variabel penelitian. Berikut hasil uji deskriptif data dan variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

**Tabel. 5 Deskriptif Data dan Variabel Penelitian**

Var	Jumlah Aitem	Skor Empirik				Skor Hipotetik			
		Min	Maks	Mean	SD	Min	Maks	Mean	SD
X	52	107	180	130,37	14,59	36	180	108	24
Y	52	26	52	44,31	4,93	15	75	45	10

Berdasarkan tabel 5 yang didapatkan dari skala kepribadian ekstraversi pada penelitian ini dikategorikan dalam lima alternatif jawaban dengan rentang skor dari 1 sampai 5. Pada skala kepribadian ekstraversi terdiri dari 36 aitem, sehingga kemungkinan skor terendah (xr) data secara hipotetik adalah  $1 \times 36 = 36$ , skor yang tertinggi (xt) adalah  $5 \times 36 = 180$ , serta standar deviasi  $(180-36) : 6 = 24$  dan mean hipotetik kepribadian esktraversi yaitu  $(180+36) : 2 = 108$ . Kemudian pada tabel 5 yang didapatkan dari skala stress kerja pada penelitian ini dikategorikan dalam lima alternatif jawaban dengan rentang skor dari 1 sampai 5. Pada skala kepribadian ekstraversi terdiri dari 15 aitem, sehingga kemungkinan skor terendah (xr) data secara hipotetik adalah  $1 \times 15 = 15$ , skor yang tertinggi (xt) adalah  $5 \times 15 = 75$ , serta standar deviasi  $(75-15) : 6 = 10$  dan mean hipotetik stress kerja yaitu  $(75+15) : 2 = 45$ .

### ***Kategorisasi Data Penelitian***

Berdasarkan Uji Deskriptif yang dilakukan sebelumnya, maka dapat dilakukan kategorisasi total skor jawaban responden dalam penelitian ini. Kategorisasi variabel dalam penelitian didasarkan pada nilai mean dan standar deviasi dari hasil uji deskriptif empirik setiap variabel penelitian dengan rumus terdiri dari:

**Tabel. 6 Rumus Kategorisasi Jawaban Responden**

Interval	Kategorisasi
$M + 1.SD \leq X$	Tinggi
$M - 1.SD \leq X < M + 1.SD$	Sedang
$X < M - 1.SD$	Rendah

Keterangan:

M = Mean

SD = Standar Deviasi

Berdasarkan hasil perhitungan kategorisasi total skor jawaban responden, maka didapatkan kategorisasi jawaban responden sesuai variabel penelitian sebagai berikut:

### **Kepribadian Ekstraversi**

Deskriptif Kategorisasi variabel kepribadian ekstraversi dalam penelitian bertujuan mendeskripsikan kategorisasi dari jawaban responden mengenai variabel kepribadian ekstraversi yang terdiri kategori rendah, sedang, dan tinggi. Berikut hasil kategorisasi jawaban responden variabel kepribadian ekstraversi sebagai berikut:

**Tabel. 7 Deskriptif Kategorisasi Variabel Kepribadian Ekstraversi**

Variabel	Interval	Frekuensi	Presentase	Kategorisasi
Kepribadian Ekstraversi	$144,96 < X$	3	5,8%	Tinggi
	$144,96 \leq X < 115,78$	46	88,5%	Sedang
	$115,78 \leq X$	3	5,8%	Rendah

Berdasarkan tabel 7 sebelumnya menunjukkan kategorisasi skor empiris kepribadian ekstraversi sebelumnya dapat diketahui bahwa dari 52 subjek penelitian diketahui subjek yang memiliki kepribadian ekstraversi pada kategori rendah sebesar 5,8%, kategori sedang sebesar 88,5%, dan yang mendapatkan kategori tinggi mengenai kepribadian ekstraversi sebanyak 5,8%. Hasil tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan Ciptadi dan Selviana (2020) menyatakan kepribadian ekstraversi merupakan perilaku individu khususnya dalam hal kemampuan dalam menjalin hubungan dengan dunia luar. Individu akan menunjukkan sikap yang aktif terhadap perubahan keadaan dan selalu membutuhkan suasana yang mampu membuatnya gembira sehingga sikapnya cenderung periang terutama dalam mengapresiasi emosi, sehingga dengan kepribadian ekstraversi dapat menekan stres kerja.

### **Stres Kerja**

**Tabel. 8 Deskriptif Kategorisasi Variabel Stres Kerja**

Variabel	Interval	Frekuensi	Presentase	Kategorisasi
Stres Kerja	$49,24 < X$	5	9,6%	Tinggi
	$49,24 \leq X < 39,38$	42	80,8%	Sedang
	$39,38 \leq X$	5	9,6%	Rendah

Berdasarkan tabel 8 sebelumnya menunjukkan kategorisasi skor empiris stres kerja sebelumnya dapat diketahui bahwa dari 52 subjek penelitian diketahui subjek yang memiliki stres kerja pada kategori rendah sebesar 9,6%, kategori sedang sebesar 80,8%, dan yang mendapatkan kategori tinggi mengenai stres kerja sebanyak 9,6%. Hasil tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan Putra dan Aryani (2018) yang menyatakan bahwa dengan stres kerja dapat diminimalisir dengan kepribadian ekstraversi.

### **Uji Asumsi**

Uji Asumsi sebagai alat Uji Prasyarat untuk menghasilkan hasil penelitian yang terhindar dari bias atau *error*. Uji Asumsi dalam penelitian ini terdiri dari Uji Linearitas dan Uji Normalitas sebagai berikut:

#### **Uji Normalitas**

Uji Normalitas dalam bertujuan mengetahui residual data berdistribusi normal atau tidak. Residual data berdistribusi normal jika residual data memiliki karakteristik yang sama

dengan populasi data. Uji Normalitas dalam penelitian ini menggunakan alat Uji One Sampel Kolmogrov Smirnov. Data berdistribusi normal jika memiliki nilai signifikan  $> 0,05$ , sedangkan tidak berdistribusi normal jika memiliki nilai signifikan  $< 0,05$ . Hasil Uji Normalitas dalam penelitian ini dijelaskan pada tabel dibawah ini:

**Tabel. 9 Hasil Uji Normalitas**

Keterangan	Kolmogorov Smirnov
N	52
Asymp. Sig (2-tailed)	0,161

Berdasarkan tabel 9 sebelumnya dapat diketahui hasil Uji Normalitas yang terdiri dari nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* dan *Alpha*, sehingga dari hasil tersebut dapat disimpulkan *Asymp. Sig (2-tailed)* sebesar  $0,161 > 0,05$  yang artinya data berdistribusi normal.

### Uji Linieritas

Uji Linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel atau lebih yang diuji mempunyai hubungan yang linier atau tidak secara signifikan. Uji linieritas ini merupakan alat uji prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linier. Uji Linieritas dalam penelitian ini menggunakan signifikan, sehingga dapat dikatakan linear jika memiliki nilai *Sig Linearity*  $< 0,05$  dan *Deviation from Linearity*  $> 0,05$ . Berikut hasil Uji Linearitas dalam penelitian ini:

**Tabel. 10 Hasil Uji Linieritas**

Keterangan	F	Sig.
Linearity	16,686	0,000
Devian From Linearity	0,803	0,701

Berdasarkan tabel 10 sebelumnya menunjukkan hasil Uji linieritas antara variabel kepribadian ekstraversi dengan stres kerja pada admin anggota POLRESTA Magelang menunjukkan nilai taraf Sig linearity sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai *Deviation from Linearity* sebesar  $0,701 > 0,05$ . Dari hasil Uji Linieritas tersebut dapat simpulkan bahwa terdapat korelasi yang linear.

## 2. Uji Hipotesis

Uji Hipotesis dalam penelitian ini bertujuan mengetahui hubungan variabel independen dengan dependen, hal ini variabel independen yaitu kepribadian ekstraversi dan variabel dependen yaitu stres kerja. Uji Hipotesis dalam penelitian ini menggunakan *Product Moment*, adapun persamaan rumus korelasi pearson ditunjukkan sebagai berikut (Furlong et al., 2000).

$$r = \frac{\sum(X - \bar{X})(Y - \bar{Y})}{\sqrt{\sum(X - \bar{X})^2 \sum(Y - \bar{Y})^2}}$$

Dimana

r adalah koefisien korelasi pearson dari korelasi variabel X dan Y

X adalah variabel bebas

Y adalah variabel terikat.

Penelitian ini menggunakan teknik analisis *Product Moment* dengan bantuan program SPSS (*Statistical Product Service Solutions*) versi 26 for windows. Berikut hasil Uji Hipotesis dalam penelitian ini menggunakan alat Uji *Product Moment* yaitu:

**Tabel. 11 Hasil Uji Hipotesis dengan *Product Moment***

Keterangan	Koefisien	Sig.
Hubungan Kepribadian Ekstraversi dengan Stres Kerja	-0,518	0,000

Berdasarkan tabel 11 sebelumnya menunjukkan nilai koefisien korelasi antara variabel kepribadian ekstraversi dengan stres kerja pada admin anggota POLRESTA Magelang diperoleh skor  $r_{xy} = -0,518$  dengan nilai sig atau probabilitas =  $(0,000 < 0,05)$  sehingga hipotesis dapat diterima. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif antara variabel kepribadian ekstraversi dengan stres kerja pada admin anggota POLRESTA Magelang, sehingga semakin tinggi kepribadian kestraversi maka semakin rendah stress kerja dan begitu sebaliknya.

Alat Uji lainnya adalah Uji Sumbangan Efetik dengan menggunakan nilai *R Square*. Berikut hasil Uji Sumbangan Efektif dalam penelitian ini sebagai berikut:

**Tabel. 12 Hasil Uji Sumbangan Efektif**

Keterangan	<i>R Square</i>
Hubungan Kepribadian Ekstraversi dengan Stres Kerja	0,268

Berdasarkan hasil analisis korelasi selanjutnya dapat diketahui *R Square* sebesar 0,268, hal ini menunjukkan bahwa sumbangan variabel kepribadian esktraversi dengan stres kerja sebesar 26,8% dan sisanya sebesar 73,2% ditentukan oleh faktor lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan nilai koefisien korelasi antara variabel kepribadian ekstraversi dengan stres kerja pada admin anggota POLRESTA Magelang diperoleh skor  $r_{xy} = -0,518$  dengan nilai sig atau probabilitas =  $(0,000 < 0,05)$  sehingga hipotesis dapat diterima. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif antara variabel kepribadian ekstraversi dengan stres kerja pada admin anggota POLRESTA Magelang, sehingga semakin tinggi kepribadian ekstraversi maka semakin rendah stress kerja dan begitu sebaliknya.

Stres kerja umumnya disebabkan adanya ketidakseimbangan antara permintaan luar atau external demand dengan kemampuan individu (Li et al., 2017). Massie dkk (2018) mengatakan bahwa terdapat dua jenis stress yaitu *eustress* dan *distress*. *Eustress* adalah hasil dari respon terhadap stress yang bersifat sehat, positif, dan konstruktif (bersifat membangun). Ketika tubuh mampu menggunakan stress yang dialami untuk membantu melewati sebuah hambatan dan meningkatkan performa, stress tersebut bersifat positif, sehat, dan menantang. *Distress* adalah hasil dari respon terhadap stress yang bersifat tidak sehat, negative, dan destruktif (bersifat merusak). Ketika seseorang mengalami *distress* orang tersebut akan cenderung bereaksi secara berlebihan, bingung, dan tidak dapat berperforma secara maksimal.

Ciptadi dan Selviana (2020) menyatakan kepribadian ekstraversi merupakan perilaku individu khususnya dalam hal kemampuan dalam menjalin hubungan dengan dunia luar. Individu akan menunjukkan sikap yang aktif terhadap perubahan keadaan dan selalu

membutuhkan suasana yang mampu membuatnya gembira sehingga sikapnya cenderung periang terutama dalam mengapresiasi emosi. Salah satu aspek kepribadian ektraversi yaitu *activity*, aspek ini individu memiliki aktivitas yang tinggi dan energik, umumnya aktif dan menyukai aktivitas fisik. Sehingga anggota Polri bagian admin memiliki kepribadian yang menyukai kegiatan fisik tidak terbebani dengan tugas lapangan dan hal tersebut dapat meminimalisir stress kerja.

Aspek *sociability* yaitu adanya rasa membutuhkan kehadiran orang lain, menyukai kegiatan sosial, mudah bergaul, dan merasa senang di keramaian, sehingga orang yang memiliki kepribadian ektraversi dapat bersifat *sociability*. Sifat *sociability* yang dimiliki anggota Polri membuat terhindar dari stress kerja, hal ini karena seseorang yang memiliki kepribadian ini akan meminta bantuan orang lain dalam membantu beban pekerja atau bahkan mencari seseorang dalam berbagi cerita mengenai beban kerja (Fauzan dan Sovitriana, 2022), sehingga dengan *sociability* atau dukungan sosial orang lain dapat meminimalisir stress kerja.

Aspek *risk taking* yaitu menyukai kegiatan yang memberikan tantangan dan menghiraukan konsekuensi yang mungkin merugikan Ciptadi dan Selviana (2020) Seseorang yang memiliki sifat menyukai tantangan akan terhindar dari stress kerja, karena anggota atau seseorang yang memiliki sifat ini menganggap bahwa semua beban kerja yang diberikan merupakan tantangan yang harus diselesaikan.

Tingginya tekanan yang mengharuskan pekerjaan diselesaikan pada waktu yang diharapkan membuat terkadang anggota dalam melakukan keputusan yang cepat atau disebut dengan *impulsiveness*, hal ini yang kedepannya dapat memunculkan masalah dikemudian hari yang dapat meningkatkan stress kerja. Kenyataannya tindakan yang cepat tersebut dinilai merupakan sikap praktis dan tanggap dalam menyelesaikan masalah atau disebut dengan *reflectiveness*. Kurang kepribadian ektraversi membuat seorang anggota bersikap kurang ekspresi (*expressiveness*) atas masalah yang dihadapi, sehingga membuat terkadang beberapa masalah tidak dapat diselesaikan dan cenderung kurang responsibility.

Berdasarkan hasil kategorisasi variabel kepribadian ektraversi menunjukkan bahwa mayoritas admin anggota POLRESTA Magelang memiliki kepribadian ektraversi secara sedang. Kepribadian ektraversi kategorisasi tinggi sebanyak 3 orang dengan persentase 5,8%, kepribadian ektraversi dengan kategorisasi sedang sebanyak 46 orang dengan persentase 88,5%, dan kepribadian ektraversi dengan kategorisasi rendah sebanyak 3 orang dengan persentase 5,8%. Hasil tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan Ciptadi dan Selviana (2020) menyatakan kepribadian ektraversi merupakan perilaku individu khususnya dalam hal kemampuan dalam menjalin hubungan dengan dunia luar. Individu akan menunjukkan sikap yang aktif terhadap perubahan keadaan dan selalu membutuhkan suasana yang mampu membuatnya gembira sehingga sikapnya cenderung periang terutama dalam mengapresiasi emosi, sehingga dengan kepribadian ektraversi dapat menekan stress kerja.

Berdasarkan hasil kategorisasi variabel stress kerja menunjukkan bahwa mayoritas admin anggota POLRESTA Magelang memiliki tingkat stress kerja sedang. Stress kerja kategorisasi tinggi sebanyak 5 orang dengan persentase 9,6%, tingkat stress kerja dengan kategorisasi sedang sebanyak 42 orang dengan persentase 80,8%, dan tingkat stress kerja dengan kategorisasi rendah sebanyak 5 orang dengan persentase 9,6%. Hasil tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan Putra dan Aryani (2018) yang menyatakan bahwa dengan stress

kerja dapat diminimalisir dengan kepribadian ekstraversi. Berdasarkan hasil *R Square* sebesar 0,268, hal ini menunjukkan bahwa sumbangan variabel kepribadian ekstraversi dengan stress kerja sebesar 26,8% dan sisanya sebesar 73,2% ditentukan oleh faktor lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan terdapat hubungan negatif antara kepribadian ekstraversi dengan stress kerja pada admin anggota POLRESTA Magelang, sehingga hipotesis diterima yang artinya terdapat hubungan negatif antara kepribadian ekstraversi dengan stress kerja pada admin anggota POLRESTA Magelang. Hasil penelitian ini menunjukkan semakin tinggi kepribadian ekstraversi yang diberikan, maka semakin rendah stress kerja pada admin anggota POLRESTA Magelang. Hasil penelitian juga menunjukkan hasil *R Square* sebesar 0,268, hal ini menunjukkan bahwa sumbangan variabel kepribadian ekstraversi dengan stress kerja sebesar 26,8% dan sisanya sebesar 73,2% ditentukan oleh faktor lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

## **REFERENSI**

- Adnyani, N. K. S. (2021). Kewenangan Diskresi Kepolisian Republik Indonesia dalam Penegakan Hukum Pidana. *Jurnal Ilmiah Ilmu Sosial*.
- Anggraini, E.M dan Nafasati, F. (2018). Pengaruh stress kerja terhadap perilaku disfungsi audit dengan *the big five personality* dan *locus of control* sebagai variabel moderasi (Studi pada KAP di wilayah Jawa Tengah dan DIY). *Majalah Ilmiah*. Vol. 16. No. 2. hal. 177-203.
- Apriliana, Lestari. (2018) Efektivitas Outdoor Learning dalam Meningkatkan Kreativitas Anak Usia Dini. Skripsi. Jurusan Psikologi: Universitas Negeri Malang
- Aprianty, H., Rudyanto, G., Dani, R., Purnawan, H., & Yanto, H. N. (2023). Peran Ditsamapta dalam Meningkatkan Pelayanan Publik untuk Mewujudkan Polisi Republik Indonesia yang Presisi. *Jurnal Publisitas*.
- Arisona, A.A. (2015). Perbedaan tingkat stress kerja antara anggota Polri fungsi Reserse dengan Satlantas di Salatiga. *Penelitian Skripsi*. Fakultas Psikologi Universitas Kristen Satya Wacana. Salatiga.
- Beehr, T. A. (1995). *Psychological Stress In The Workplace*. London: Rotledge.
- Beehr, T. A. dan Franz T. M. (1987). The Current Debate About The Meaning of Job Stress. *Journal of Organizational Behavior Management*. Vol. 8 No. 2. hal 15-8.
- Ciptadi, Wenny Acnashinta dan Selviana. (2020). Hubungan Antara Kepribadian Ekstraversi dan Kesepian dengan Kecenderungan *Nomophobia* pada Remaja. *Jurnal IKRA-ITH Humaniora*. Vol. 4 No. 3. hal 78-86.
- Eysenck, S. B. G., Eysenck, H. J., & Barrett, P. (1985). A Revised version of the psychoticism scale. *Personality Individual Differences*, 6, 21-29.
- Fauzan, Afif Nur dan Rilla Sovitriana. (2022). Dukungan Sosial dan Beban Kerja Pegawai Panti Sosial Bina Karya Harapan Jaya Dinas Sosial DKI Jakarta. *Jurnal Psikologi Kreatif*

- Gerber, L., dan J, Macionis. (2011). Kostelnik, J Marjorie, et.al. Guiding Children's Social Development and Learning, 6th edition. USA: Delmar Cengage Learning, 2009.
- Khumaedi, A., Mulyana, S., & Wirakusumah, T. K. (2024). Kredibilitas Kepolisian Negara Republik Indonesia di Mata Mahasiswa. *Journal of Creative Student Research*.
- Massie, Rachel Natalya., Wiliam A. Areros., dan Wehelmina Rumawas. (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pengelola It Center Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol. 6 No. 2. hal 41-49.
- Muawamah, Siti. (2017). Pengaruh Mutasi Jabatan, Kepribadian, dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Karimum.
- Nanda, Ayuk Widya dan Agus Sugiarto. (2022). Stres Kerja: Pengaruhnya Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora*. 9(2): 276-288.
- Pranomo, N.M; Jayanti, S; dan Widjasena, B. (2018). Faktor-faktor yang berhubungan dengan stress kerja pada anggota polisi satuan lalu lintas Polres Metro Bekasi Kota. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*. Vol. 6. No. 1. hal. 636-644.
- Purwanto, A.B dan Sahrah, A. (2020). Resiliensi dan beban kerja terhadap stress kerja pada polisi lalu lintas. *Psikostudia*. Vol. 9. No.3. hal. 260-266.
- Putra, I.G.S.S., Aryani, L.N.A., (2015). Hubungan Antara Tipe Kepribadian Introvert Dan Ekstrovert Dengan Kejadian Stres Pada Ko-Asisten Angkatan Tahun 2011 Fakultas Kedokteran Universitas Udayana. *E-J. Med. Udayana*
- Rakhim, Akhmad Fani., Andik Matulesy, dan Amanda Pasca Rini. (2021). Stres Kerja pada Anggota Kepolisian di Jawa Timur: Bagaimana Peranan Makna Kerja?. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 2(1): 52-60.
- Robbins, S.P. dan Judge T. A. (2017). Organizational Behavior, Seventeenth Edition, Global Edition. *Jurnal Person Education*. hal 747.
- Robbins, Stephen. P. (2003). Organizational Behavior. New Jersey: Prentice Hall
- Sarinah. (2017). Minat Berwirausaha Ditinjau Dari Kepribadian Ekstraversi pada Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Dharmawangsa Medan. *Jurnal Diversita*. Vol. 3 No. 1. hal 32-39.
- Simanullang, T. (2021). Pengaruh tipe kepribadian the big five model personality terhadap kinerja aparatur sipil negara (Kajian studi literatur manajemen keuangan). *Jurnal Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial*. Vol. 2. No. 2. hal. 747-753.
- Suriyanti, Ermina. (2022). Analisis Pola Pikir (*Mindset*), Penilaian Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Batumandi Kabupaten Balangan Kalimantan Selatan. *Jurnal Kindai* 16(1): 102-124.
- Undang Nomor 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia