

**HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI GAYA KEPEMIMPINAN
TRANSFORMASIONAL DENGAN STRES KERJA PADA POLISI DI
POLRES TEGAL**

Skripsi

Untuk memenuhi sebagian persyaratan
memperoleh derajat sarjana psikologi



Disusun oleh :

Dhita Ayu Puspitasari

(30701700021)

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG
SEMARANG**

2021

PERSETUJUAN PEMBIMBING

**HUBUNGAN ANTARA GAYA KEPIMPINAN TRANSFORMASIONAL
DENGAN STRES KERJA PADA POLISI DI POLRES TEGAL**

Dipersiapkan dan disusun oleh :

Dhita Ayu Puspitasari
30701700021

Telah disetujui untuk diuji dan dipertahankan di depan Dewan penguji guna
memenuhi persyaratan untuk mencapai gelar Sarjana Psikologi

Pembimbing

Tanggal


Rana Supradewi, S.Psi, M.Si., Psikolog

28 November 2021

Semarang, 28 November 2021

Mengesahkan,

Dekan Fakultas Psikologi
Universitas Islam Sultan Agung


Ruseno Ariandi, S.Psi., M.A.

NIK. 210700010

HALAMAN PENGESAHAN

**HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI GAYA KEPEMIMPINAN
TRANSFORMASIONAL DENGAN STRES KERJA PADA POLISI DI POLRES
TEGAL**

Dipersiapkan dan disusun oleh:

Dhita Ayu Puspitasari

Nim: 30701700021

Telah dipertahankan didepan Dewan Penguji
pada tanggal 08 Desember 2021

Dewan Penguji

Tanda Tangan

1. Agustin Handayani, S.Psi, M.Si
2. Diany Ufieta Syafitri, S.Psi, M.Psi, Psikolog
3. Ratna Supradewi, S.Psi, M.Si, Psikolog



Skripsi ini telah diterima sebagai persyaratan
untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi

Semarang, 23 Desember 2021

Mengetahui



Fakultas Psikologi
Sultan Agung

Ruseno Arjanggi, S.Psi, M.A., Psikolog
NIK. 210700010

PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini, saya, Dhita Ayu Puspitasari dengan penuh kejujuran dan tanggung jawab menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini adalah karya sendiri dan belum pernah diajukan untuk memperoleh derajat kesarjanaan disuatu perguruan tinggi manapun.
2. Sepanjang pengetahuan saya, skripsi ini tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis/diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.
3. Jika terdapat hal-hal yang tidak sesuai dengan isi pernyataan ini, maka saya bersedia derajat kesarjanaan saya dicabut.

Semarang, 28 November 2021

Yang menyatakan,



Dhita Ayu Puspitasari
30701700021

MOTTO

“Saat kita memperbaiki hubungan dengan Allah SWT, niscaya Allah SWT akan memperbaiki segala sesuatunya untuk kita”

(Dr. Bilal Phillips)

“Kami menjadikan diantara mereka itu pemimpin-pemimpin yang memberi petunjuk dengan perintah kami selama mereka bersabar”

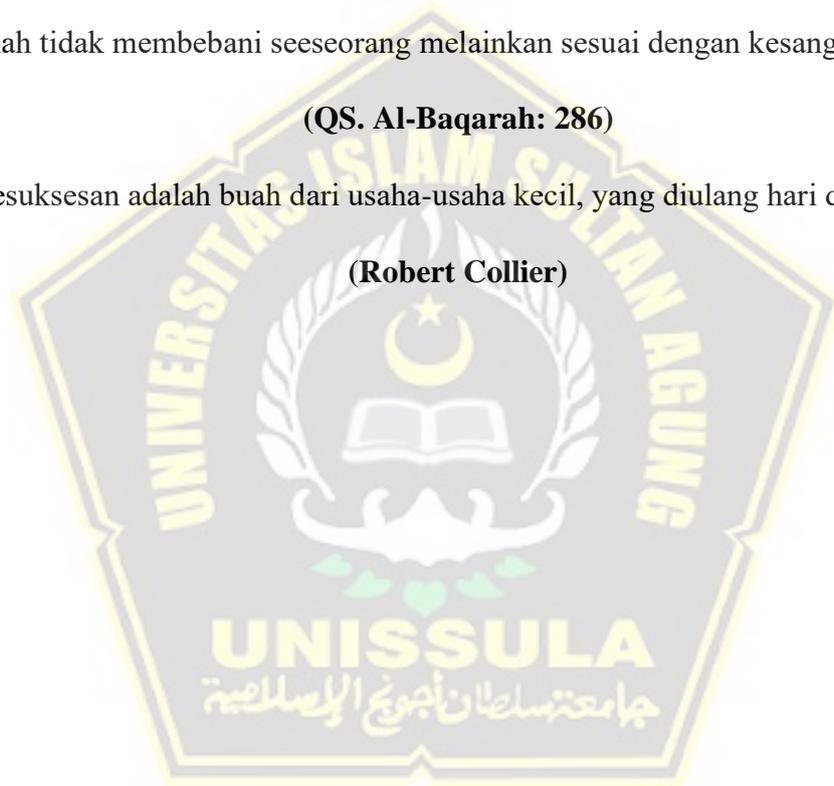
(QS. As-Sajdah: 30)

“Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya”

(QS. Al-Baqarah: 286)

“Kesuksesan adalah buah dari usaha-usaha kecil, yang diulang hari demi hari”

(Robert Collier)



PERSEMBAHAN

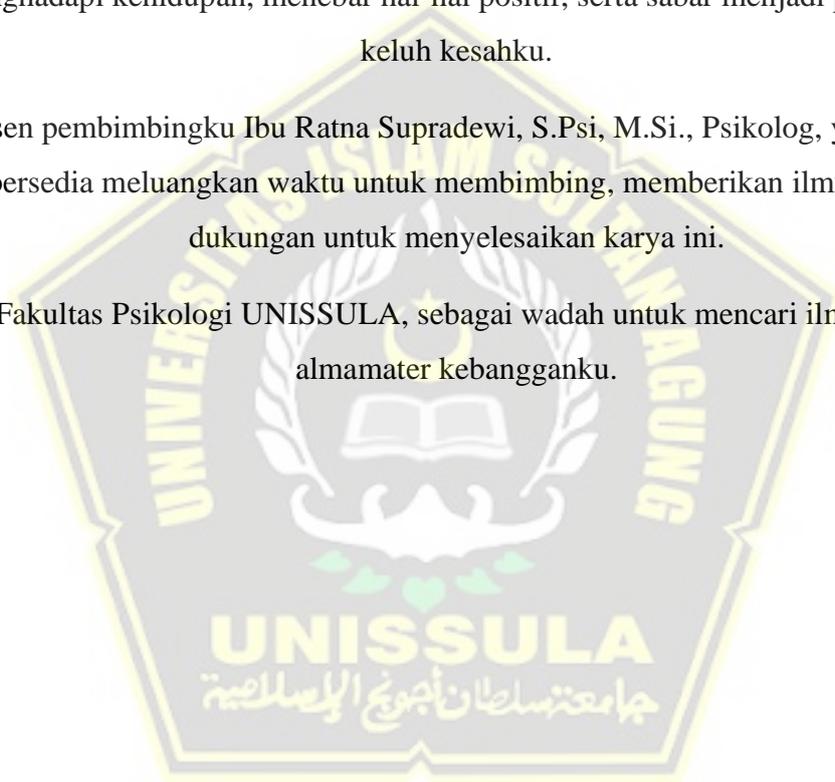
Penulis persembahkan karya ini kepada:

Orangtua tercinta Bapak dan Mamah yang senantiasa mencurahkan segala doa-doa terbaiknya, memberikan segala kasih sayang yang tulus, memberikan dukungan dan tidak pernah lelah untuk membimbing di jalan yang benar, serta memberikan kehangatan untuk anak-anaknya.

Kakakku tersayang yang selalu memberikan dukungan semangat dalam menghadapi kehidupan, menebar hal-hal positif, serta sabar menjadi pendengar keluh kesahku.

Dosen pembimbingku Ibu Ratna Supradewi, S.Psi, M.Si., Psikolog, yang telah bersedia meluangkan waktu untuk membimbing, memberikan ilmu, serta dukungan untuk menyelesaikan karya ini.

Fakultas Psikologi UNISSULA, sebagai wadah untuk mencari ilmu dan almamater kebangganku.



KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr.Wb

Alhamdulillah, puji syukur atas kehadiran Allah SWT, atas limpahan rahmat, hidayah serta inayahNya yang telah diberikan kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI GAYA KEPIMPINAN TRANSFORMASIONAL DENGAN STRES KERJA PADA POLISI DI POLRES TEGAL”** tepat pada waktunya, skripsi ini sebagai salah satu syarat guna mencapai derajat S-1 Sarjana Psikologi di Universitas Islam Sultan Agung Semarang.

Penulis menyadari bahwa banyak kekurangan, rintangan, dan kendala yang menghadang. Namun, berkat dukungan serta motivasi yang diberikan oleh banyak pihak secara moril maupun materil, segala sesuatu yang semula berat menjadi ringan. Pada kesempatan kali ini penulis dengan segala hormat dan kerendahan hati mengucapkan terimakasih atas segala bantuan, motivasi, serta dukungan dari berbagai pihak. Penulis menyampaikan terimakasih kepada:

1. Bapak Ruseno Arjanggi, MA, Psi, selaku Dekan Fakultas Psikologi UNISSULA yang telah banyak membantu dalam proses akademik penelitian.
2. Ibu Ratna Supradewi S.Psi, M.Si, Psikolog, selaku dosen pembimbing skripsi yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk membimbing, memberikan ilmu, arahan dan semangat dengan penuh kesabaran sehingga karya ini terselesaikan dengan baik.
3. Ibu Annisa Fitriani, S.Psi, M.Psi, Psikolog selaku dosen wali yang senantiasa membantu, memberikan saran dan perhatian kepada penulis selama 4 tahun.
4. Seluruh dosen Fakultas Psikologi UNISSULA yang telah memberikan banyak ilmu dan pengalaman sehingga mampu menjadi bekal bagi penulis dalam menyelesaikan studi ini dan untuk masa depan.
5. Seluruf staf TU serta perpustakaan Fakultas Psikologi UNISSULA, yang telah memberikan kemudahan dalam mengurus proses administrasi hingga skripsi ini selesai.
6. Pak Dora dan Pak Marsono yang sudah membantu menyebar kuesioner.

7. Semua responden Polisi di Polres Tegal yang telah membantu mengisi kuesioner.
8. Orangtua, kakak, dan semua keluarga yang senantiasa mendoakan, memberikan dukungan, kasih sayang yang tulus dan abadi.
9. Kak Rijki dan Mal yang baik hati banget, pokoknya tidak bisa diungkapkan dengan kata-kata.
10. Bella teman di kos baru yang senantiasa baik banget meminjamkan motor selama bimbingan di Semarang.
11. Marmut, Nibo, Minul, Sasa, Bella, Riza teman di kos lama yang baik, kocak, memberikan semangat dan udah kaya keluarga keluh kesah bareng.
12. Wong wolu yang selalu kompak memberikan semangat.
13. Semua sahabatku baik di kampus maupun diluar kampus yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu, sudah selalu memberikan semangat, saran, serta bantuannya.
14. Semua teman-temanku baik di kampus maupun diluar kampus yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu. Tidak lupa pula selalu memberikan dukungan, memotivasi dan kebaikan sampai saat ini.

Demikian penulis menyadari atas keterbatasan dan ketidaksempurnaan yang dimiliki dalam penyelesaian skripsi ini, sehingga masih banyak kekurangan. Oleh karena itu penulis sangat berterimakasih atas kritik dan saran dari pembaca. Atas segala ketidaksempurnaan karya ini, penulis berharap hasil penelitian pada skripsi ini akan bermanfaat bagi pembaca khususnya dan siapa saja yang membaca skripsi ini.

Wassalamualaikum Wr.Wb

Semarang, 28 November 2021

Dhita Ayu Puspitasari

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
PERSETUJUAN PEMBIMBING.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
PERNYATAAN.....	iv
MOTTO	v
PERSEMBAHAN	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii
ABSTRAK.....	xiv
<i>ABSTRACT</i>	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah.....	6
C. Tujuan Penelitian	6
D. Manfaat Penelitian.....	6
BAB II LANDASAN TEORI.....	7
A. Stres Kerja	7
1. Pengertian Stres Kerja.....	7
2. Faktor-faktor yang mempengaruhi Stres Kerja Polisi.....	8
3. Aspek Stres Kerja.....	10
B. Gaya Kepemimpinan Transformasional	12
1. Pengertian Gaya Kepemimpinan Transformasional.....	12
2. Aspek Gaya Kepemimpinan Transformasional.....	14
C. Hubungan gaya kepemimpinan transformasional dengan stres kerja polisi di Polres Tegal	16
D. Hipotesis	17
BAB III METODE PENELITIAN	18
A. Identifikasi Variabel	18

B. Definisi Operasional	18
1. Stres Kerja	18
2. Gaya Kepemimpinan Transformasional.....	19
C. Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel (Sampling).....	19
D. Validitas, Uji Daya Beda Aitem dan Estimasi Reliabilitas Aitem	23
1. Validitas.....	23
2. Uji Daya Beda Aitem	23
3. Estimasi Reliabilitas Aitem	23
E. Teknik Analisis Data.....	24
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	25
A. Orientasi Kacah dan Persiapan Penelitian	25
1. Orientasi Kacah	25
2. Persiapan Penelitian dan Pelaksanaan Penelitian	26
B. Pelaksanaan Penelitian.....	31
C. Analisis Data dan Hasil Penelitian	32
1. Uji Asumsi	32
2. Uji Hipotesis	33
D. Deskripsi Hasil Penelitian	33
1. Deskripsi Data Skor Stres kerja.....	33
2. Deskripsi Data Skor Gaya kepemimpinan transformasional.....	34
D. Pembahasan	35
E. Kelemahan Penelitian	37
BAB V KESIMPULAN.....	39
A. Kesimpulan	39
B. Saran	39
DAFTAR PUSTAKA	40
LAMPIRAN.....	43

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Jumlah Populasi Anggota Polisi di Polres Tegal	20
Tabel 2. Rancangan <i>Blueprint</i> Skala Stres Kerja	22
Tabel 3. Rancangan <i>Blueprint</i> Skala Gaya Kepemimpinan Transformasional.....	23
Tabel 4. Sebaran Aitem Skala Stres kerja	27
Tabel 5. Sebaran Aitem Skala Gaya Kepemimpinan Transformasional	28
Tabel 6. Data Subjek Uji Coba	28
Tabel 7. Sebaran Aitem Berdaya Beda Tinggi dan Rendah Skala Stres kerja.....	29
Tabel 8. Sebaran Aitem Berdaya Beda Tinggi dan Rendah pada Skala Gaya Kepemimpinan Transformasional.....	30
Tabel 9. Penomeran Ulang Skala Stres kerja	30
Tabel 10. Penomeran Ulang Skala Gaya Kepemimpinan Transformasional.....	31
Tabel 11. Data Subjek Penelitian	31
Tabel 12. Hasil Uji Normalitas	32
Tabel 13. Norma kategorisasi skor.....	33
Tabel 14. Deskripsi Skor Skala Stres kerja.....	34
Tabel 15. Kategorisasi Skor Skala Stres kerja	34
Tabel 16. Deskripsi Skor Skala Gaya kepemimpinan transformasional.....	35
Tabel 17. Kategorisasi Skor Skala Gaya kepemimpinan transformasional	35

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Rentang Skor Skala Stres Kerja	34
Gambar 2. Rentang Skor Skala Gaya kepemimpinan transformasional	35



DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN A Skala Uji Coba	44
LAMPIRAN B Tabulasi Skala Uji Coba	55
LAMPIRAN C Uji Daya Beda Aitem	62
LAMPIRAN D Skala Penelitian	67
LAMPIRAN E Uji Asumsi Dan Hipotesis	77
LAMPIRAN F Surat Izin Dan Dokumentasi Penelitian	83



**HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI GAYA KEPEMIMPINAN
TRANSFORMASIONAL DENGAN STRES KERJA PADA POLISI DI
POLRES TEGAL**

Dhita Ayu Puspitasari*, Ratna Supradewi
Fakultas Psikologi, Universitas Islam Sultan Agung Semarang
*E-mail : Dhitaayu@std.unissula.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional dengan stres kerja pada anggota polisi di Polres Tegal. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan subjek penelitian ini adalah anggota polisi Polres Tegal yang berjumlah 164. Metode pengambilan sampel memakai *cluster random sampling*. Pengambilan data menggunakan skala gaya kepemimpinan transformasional (34 aitem valid, $\alpha = 0.953$) dan skala stres kerja (35 aitem valid, $\alpha = 0.952$). Analisis data menggunakan teknik analisis *Spearman's Rho*. Berdasarkan uji korelasi yang telah dilakukan, diperoleh $R_s = -0,710$ serta $p = 0.000$ ($p < 0.000$), menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan antara persepsi gaya kepemimpinan transformasional dengan stres kerja pada anggota polisi di Polres Tegal maka hipotesis penelitian ini dinyatakan diterima.

Kata kunci : Persepsi gaya kepemimpinan transformasional, stres kerja, polisi



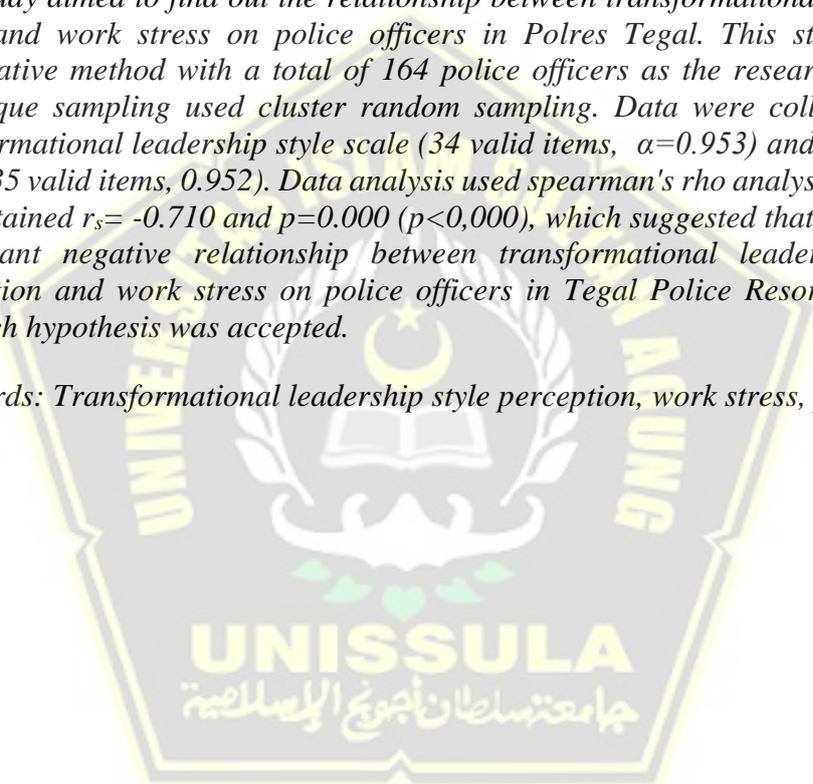
***THE RELATIONSHIP BETWEEN TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP
STYLE PERCEPTION AND WORK STRESS ON POLICE OFFICERS AT
TEGAL RESORT POLICE***

Dhita Ayu Puspitasari*, Ratna Supradewi
Faculty of Psikologi, Sultan Agung Islamic University Semarang
*E-mail : Dhitaayu@std.unissula.ac.id

ABSTRACT

This study aimed to find out the relationship between transformational leadership styles and work stress on police officers in Polres Tegal. This study used a quantitative method with a total of 164 police officers as the research subjects. Technique sampling used cluster random sampling. Data were collected using transformational leadership style scale (34 valid items, $\alpha=0.953$) and work stress scale (35 valid items, 0.952). Data analysis used spearman's rho analysis technique and obtained $r_s = -0.710$ and $p=0.000$ ($p<0,000$), which suggested that there was a significant negative relationship between transformational leadership styles perception and work stress on police officers in Tegal Police Resort hence the research hypothesis was accepted.

Keywords: Transformational leadership style perception, work stress, police



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Menurut konstitusi, Indonesia merupakan sebuah negara yang berlandaskan hukum atau negara hukum sedangkan kepolisian adalah salah satu pilar terpenting bagi masyarakat Indonesia secara keseluruhan. Di era reformasi, paradigma baru telah lahir dalam tatanan hidup masyarakat secara keseluruhan, sebagai bangsa dan negara dimana pada dasarnya terdiri dari perubahan terhadap tatanan lama dan perbaikan tatanan Indonesia yang baru dan lebih baik yang meliputi hak asasi manusia, transparansi, demokrasi, dan akuntabilitas yang berlaku dalam praktik penyelenggaraan pemerintahan negara, termasuk pelaksanaan fungsi kepolisian. (UU No 2 Tahun 2002).

Kepolisian dibentuk sebagai bagian dari proses reformasi setelah mundur dari ABRI pada 1 April 1999, yang harus dipertimbangkan dan diperlakukan secara wajar sebagai langkah menuju transisi Polri menjadi pegawai negeri, dekat dengan masyarakat dan profesional, mentransformasi kehidupan masyarakat secara nasional menjadi demokratis, aman serta terpercaya sebagaimana tertuang dalam ketetapan Majelis Permusyawaratan Rakyat No. VI/MPR/2000 tentang pemisahan Tentara Nasional dan Kepolisian Republik Indonesia. Secara umum, tugas Kepolisian adalah memelihara ketertiban, menjamin keamanan, ketentraman, mengayomi, dan memberikan perlindungan atau keselamatan masyarakat, sebagaimana tugas Kepolisian yang pada dasarnya menangani penegakan hukum dan supremasi hukum (UU No 2 Tahun 2002).

Setiap pekerjaan yang dilakukan tentu memiliki konsekuensi yang berbeda-beda, seperti halnya menjadi seorang anggota Polisi. Waters & Ussery (2007) berpendapat bahwa seorang polisi harus melakukan investigasi kriminal sambil memastikan keamanan publik, dan bahwa polisi harus menyadari kemungkinan membahayakan keselamatan mereka sendiri, sehingga mereka harus terus mengendalikan emosi mereka bahkan di bawah tekanan. Hal ini

karena seorang petugas polisi harus siap menghadapi kesulitan di tempat kerja dan harus tahan terhadap tekanan lingkungan tempat kerja dan di luar pekerjaan.

Masalah serta tuntutan yang perlu ditangani oleh petugas polisi dapat memicu stres kerja. Ubaidillah (Arisona, 2008) menyatakan bahwa stres di tempat kerja adalah situasi di mana seseorang dihadapkan pada tugas atau pekerjaan yang tidak dapat dilakukan sendiri. Apabila ditinjau dari kinerja dan tugas anggota polisi yang berkaitan dengan penangkapan kejahatan, pengintaian, penyelidikan, serta menyelesaikan kasus kriminal tentu merupakan pekerjaan yang penuh rintangan serta resiko stres. Pernyataan ini sejalan dengan pemikiran Zakir & Murat (2011), yang mengemukakan bahwa polisi dianggap menjadi tugas yang sangat menegangkan untuk waktu yang lama karena struktur kepemimpinan dan masalah keamanan. Mamonto (2013) juga berpendapat jika stres kerja merupakan reaksi manusia terhadap rangsangan eksternal, baik faktor sosial, profesional, lingkungan maupun psikologis yang dianggap ancaman.

Menurut Kepala Divisi Humas Kepolisian RI, anggota polisi rentan mengalami stres kerja yang disebabkan oleh beban dan lingkungan kerja yang kurang sehat terutamanya pada anggota polisi tingkat bawah yang harus siap siaga 24 jam untuk melayani masyarakat (Kompas.com, 2006). Selain itu, Kadiv Humas Mabes Polri juga mengatakan bahwa banyak dari anggota polri melakukan bunuh diri akibat dari stres kerja yang dikarenakan oleh beban kerja yang berat (Felisiani, 2015). Sunarni (2007) menegaskan jika kegiatan seharian berkaitan dengan kehidupan organisasi dapat menjadikan orang mengalami stres saat dihadapkan pada situasi yang menimbulkan tekanan dan tuntutan, di mana stres yang muncul di tempat kerja disebut stres kerja.

Hasil wawancara pada subjek Bripda O bagian SATLANTAS, usia 22 tahun pada tanggal 3 Juni 2021:

“Iya jelas merasakan stres kerja, karena banyak beban kerja, apalagi dengan tuntutan dari pimpinan atasan yang mengharuskan semuanya serba lancar dan sempurna. Sementara saya juga memiliki banyak hal yang perlu diurus seperti urusan keluarga dan urusan saya pribadi. Urusan pribadi saya dalam pekerjaan seperti halnya job desk saya sendiri, tetapi atasan saya

meminta saya untuk mengerjakan job desk yang bukan milik saya dengan rentan waktu yang singkat, jadi itu menambah beban kerja dan membuat saya stres. Stres yang saya alami ya terkadang membuat saya mengalami sulit tidur bahkan sampai sakit kepala.”

Hasil wawancara pada subjek Briptu M bagian SATLANTAS, usia 25 tahun pada tanggal 3 Juni 2021:

“Iya pasti, biasanya saya merasa stres kerja ketika pimpinan atasan memberikan tugas yang mungkin menurut saya berat akan tetapi mau tidak mau harus saya kerjakan meski pada saat itu lagi tidak enak badan, tetapi ya namanya manusia jika merasakan adanya beban kerja tentu merasa cemas dan menurunkan gairah untuk bekerja, jadi saya terkadang juga stres jika dikasih tugas dadakan, sudah begitu harus diselesaikan hari itu juga bagaimana caranya agar permasalahan tersebut dapat terpecahkan, sehingga membuat saya merasa cemas, karena harus memiliki pencapaian yang lebih optimal. Jadi bagaimana caranya agar permasalahan tersebut dapat terpecahkan, sehingga membuat saya merasa cemas. mungkin itu yang membuat saya stres. Saya juga merasakan perbedaan gaya kepemimpinan setiap pemimpin, karena kan kita juga dapat rolling instansi. Jadi setiap gaya pemimpin berbeda-beda ada yang transformasional, otoriter dan sebagainya.”

Hasil wawancara pada subjek Bripta H bagian SABHARA, usia 24 tahun pada tanggal 3 Juni 2021:

“Iya tentu stres kerja muncul saat banyak deadline pekerjaan yang harus di selesaikan kak, apalagi ketika mengingat atasan saya yang perfeksionis dan sedikit toleransi dengan kesalahan. selain itu, harus disiplin juga. Hal tersebut membuat saya gugup dan merasa tidak tenang ketika mengerjakan pekerjaan tersebut. Selain itu tuntutan dari atasan yang menginginkan saya selalu produktif bahkan di waktu weekend benar-benar menambah beban dan membuat saya lebih stres lagi karena atasan memberikan tugas dadakan seperti harus datang di TKP karena ada kecelakaan dsb, padahal bukan jadwal saya.”

Hasil wawancara pada subjek Bripta Z bagian SABHARA, usia 24 tahun pada tanggal 3 Juni 2021:

“Pernah dan saya rasa pasti dalam pekerjaan akan ada stres kerja, karena saya juga mengalami sendiri, apalagi saya sebagai polisi yang mempunyai tanggung jawab besar untuk masyarakat dan negara. Kebetulan saya diinstansi bagaian satlantas yang

mengenai perihal lalu lintas, sampai saya pernah merasakan gaya kepemimpinan atasan yang sangat membuat saya stres contohnya saya sering diberi tugas untuk memantau lalu lintas dari H-14 hari raya sampai H+7, dimana atasan satlantas akan memberikan arahan, tugas dan jadwal yang lebih padat, walaupun itu suatu keharusan untuk melaksanakan suatu perintah atasan yang seringkali tidak mudah untuk dilaksanakan karena menurut saya bertentangan antara dia sebagai anggota dan manusia, sehingga membuat saya stres dan ingin marah ditambah lagi kondisi fisik yang sedang tidak enak. Mungkin seputar hal itu saja”.

Berdasarkan dari hasil wawancara di atas, dapat disimpulkan bahwa anggota polisi yang diwawancarai seringkali merasakan stres kerja meskipun penyebab atau reaksinya berbeda. Stres tidak bisa dihindari dalam hidup, tetapi harus dihadapi (Sukadiyanto, 2010). Stres kerja terkadang diawali dengan orang yang terbebani dengan pekerjaan yang membuat mereka lelah sedangkan kegagalan mengatasi stres dapat berdampak negatif pada diri sendiri (Budiyono, 2016). Beberapa stres pekerjaan pada polisi dipengaruhi oleh atasannya. Hal ini meliputi peningkatan beban kerja, lembur, dan kurangnya interaksi antara atasan dan bawahan (Dodik & Astuti, 2012). Stres kerja dapat mempengaruhi kondisi fisik selama bertugas di lapangan karena dapat menimbulkan efek psikologis berupa rasa takut, gugup dan marah.

Hubungan antara atasan dan bawahan merupakan semacam gaya kepemimpinan seorang atasan atau pemimpin yang dapat menjadi sumber stres bagi aparat kepolisian. Menurut Hidayat (2017), gaya kepemimpinan adalah strategi seorang pimpinan dalam menentukan tujuan dalam organisasi. Hubungan antara pimpinan dan anggota dapat menimbulkan konflik dalam lingkungan organisasi jika hubungan kerjasama dan model kepemimpinan bagi anggota tidak selaras. Hubungan yang kurang harmonis dapat menyebabkan kinerja yang tidak optimal pada anggota suatu organisasi. Selain itu, kasus seperti melawan atasan juga kemungkinan terjadi akibat hal tersebut karena bawahan yang merasa tertekan akan gaya kepemimpinan atasannya. Oleh karena itu, diperlukan kepemimpinan yang efektif untuk mengurangi beban kerja dan meningkatkan efisiensi aparat kepolisian, antaranya yaitu gaya kepemimpinan

transformasional. Yukl (2009) berpendapat bahwa gaya kepemimpinan transformasional dianggap efektif dalam semua kondisi atau budaya.

Kepemimpinan transformasional adalah sebuah aspek berarti terutamanya dalam organisasi kepolisian karena hal tersebut dapat meningkatkan kepercayaan antara pemimpin dan anggotanya. Tingkat kepercayaan yang tinggi dalam kepemimpinan pada organisasi kepolisian memungkinkan anggota polisi untuk melakukan tugas mereka tanpa rasa khawatir jika mereka akan mendapat masalah. Pada intinya, pemimpin dengan gaya transformasional dipercaya untuk mendukung petugas ketika birokrasi, kebijakan departemen, dan pengambilan keputusan yang melibatkan antara hidup dan mati (Russel, 2014). Selain itu, gaya kepemimpinan transformasional dapat mempengaruhi reaksi anggota polisi terhadap stres dalam lingkungan pekerjaan. Pemimpin dalam organisasi kepolisian yang memiliki gaya kepemimpinan transformasional dapat mengartikulasikan visi organisasi yang jelas, memberikan dukungan kepada anggotanya, membantu anggota untuk menerima tujuan kelompok, mempengaruhi sikap, dan nilai-nilai inti serta meningkatkan kinerja anggota (Podsakoff et al., 1996).

Bass & Avolio (1998) berpendapat bahwa kepemimpinan transformasional atau dalam arti luasnya yaitu kepemimpinan karismatik adalah pemimpin yang dapat menciptakan visi dan lingkungan yang menciptakan kepuasan sehingga bawahan dapat mencapai hasil yang melebihi harapan. Bawahan cenderung melakukan lebih dari yang diharapkan atasan mereka karena mereka memiliki kepercayaan, loyalitas, rasa hormat, dan rasa hormat terhadap atasan mereka. Kepemimpinan transformasional memiliki empat kualitas yang dapat memberikan karisma, inspirasi, stimulasi intelektual, dan perhatian semua orang.

Beberapa temuan empiris yang diperoleh dari penelitian mendukung bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap stres kerja anggota polisi antara lain adalah penelitian yang dilakukan oleh Russel (2014) pada 482 anggota polisi di Amerika Serikat yang mengungkapkan gaya kepemimpinan transformasional berhubungan negatif terhadap stres kerja pada

polisi. Penelitian serupa juga telah dilakukan oleh Ribadi (2014) pada 120 anggota polisi di Polresta Surakarta yang menemukan hasil bahwa terdapat hubungan negatif antara kepemimpinan transformasional berkorelasi secara negatif dengan stres kerja pada polisi dengan korelasi r sebesar $-0,518$ dan signifikansi $0,000$ ($p < 0,01$). Selain itu, Fitrianto (2011) dalam penelitian yang telah dilakukan pada 326 anggota polisi di Indonesia juga telah menemukan hasil serupa dimana gaya kepemimpinan berhubungan secara negatif dengan stres kerja yang dirasakan oleh anggota polisi yang dapat dibuktikan dengan korelasi $r_{xy} = -0,176$ dan taraf signifikansi $0,009$ ($p < 0,01$).

Penjelasan tersebut serta penelitian-penelitian sebelumnya memicu minat peneliti untuk mengkaji hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional dengan stres kerja di Polres Tegal.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat dirumuskan masalah penelitian ini yaitu Apakah ada hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional dengan stres kerja Polisi di Polres Tegal?

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini dibuat untuk mengetahui ada atau tidak adanya hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional dengan stres kerja Polisi di Polres Tegal.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan mampu meningkatkan ilmu pengetahuan secara teori terutamanya di bidang Psikologi Industri dan Organisasi berkaitan dengan stres kerja pada anggota Kepolisian Republik Indonesia.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat menyediakan solusi berkaitan dengan gaya kepemimpinan yang baik sehingga dapat menghindari beberapa stres kerja pada polisi di Polres Tegal maupun di Polres lain.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Stres Kerja

1. Pengertian Stres Kerja

Syafii dkk, (2017) menyatakan bahwa stres merupakan suatu kondisi di mana seseorang mengalami perubahan tertentu pada emosi dan cara berpikir. Terdapat beberapa jenis stres salah satunya yakni stres kerja. Stres kerja merupakan sebuah proses psikologis yang kurang menyenangkan dan terjadi karena respon terhadap tekanan lingkungan kerja (Budiyono, 2016). Stres kerja merupakan tekanan yang dihadapi oleh seorang pekerja dalam menjalankan tugasnya. Stres kerja adalah sebuah kondisi dimana pekerja mengalami tekanan dalam bekerja baik dari tugas, kepemimpinan maupun lingkungan kerja tempatnya bekerja (Wulandari & Satrya, 2021). Riaz (2021) menjelaskan mengenai stres kerja yang dapat dimaknai sebagai suatu kerusakan fisik dan emosi seseorang yang terjadi pada saat tugas yang dilakukan tidak sesuai dengan *skill* pekerja.

Westman (Purwanto, 2013) berpendapat bahwa stres kerja adalah suatu keadaan dimana beberapa karakteristik situasi kerja yang menyebabkan menurunnya kesehatan fisik atau psikologis dan menyebabkan faktor risiko kesehatan yang buruk. Stres kerja muncul ketika tuntutan melebihi kemampuan. Usyal (2019) mengemukakan jika stres kerja dapat berpengaruh secara negatif terhadap kepuasan kerja pegawai. Stres kerja juga dapat diartikan dengan masalah yang serius bagi perusahaan karena jika terdapat pegawai yang merasa stres dapat memberi dampak kepada kinerja pegawai itu sendiri yang dapat mempengaruhi keberhasilan suatu perusahaan.

Stres kerja pada anggota polisi adalah tekanan yang muncul di lingkungan kerja polisi pada saat melaksanakan tugas yang ditimbulkan oleh adanya tekanan untuk selalu disiplin, tanggap mengatasi segala permasalahan, tunduk pada perintah atasan dan patuh pada peraturan yang

berlaku Dodik & Astuti, 2012). Pekerjaan yang dilakukan oleh polisi menimbulkan ketegangan dikarenakan pekerjaan tersebut cukup sulit dan beban kerja yang berat sehingga kemungkinan besar memicu stres kerja, dapat dikatakan sebagai stres kerja petugas polisi (Jorgensen & Rottman, 2008).

Stres kerja yang dialami oleh anggota polisi dapat berasal dari fisik, sosial, psikologis, politik dan ekonomi, Selain itu, stresor kerja seperti beban kerja yang berlebihan, gaji yang rendah, fasilitas yang kurang, lingkungan kerja yang tidak kondusif, risiko kehidupan saat bertugas, rutinitas kerja merupakan hal yang dapat menimbulkan stres kerja pada anggota polis (Hatta & Noor, 2007).

Melalui pengertian oleh beberapa tokoh, maka kesimpulannya adalah stres kerja merupakan suatu emosi yang kurang menyenangkan serta dialami oleh setiap pekerja atau pegawai yang ditandai dengan perasaan gelisah atau cemas, lebih suka menyendiri dan sulit tidur, emosi yang tidak teratur, tegang atau gugup dan meningkatnya tekanan darah terhadap tuntutan pekerjaan sehingga dapat mengganggu keadaan fisiologis, psikologis dan perilaku pekerja tersebut. Stres kerja pada anggota polisi adalah tekanan yang muncul di lingkungan kerja polisi pada saat melaksanakan tugas yang ditimbulkan oleh beban tugas yang tinggi.

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi Stres Kerja Polisi

Menurut Robbins (2008), beberapa yang mempengaruhi stres kerja, antara lain,:

a. Faktor Organisasi

Faktor pada organisasi meliputi tekanan untuk menyelesaikan tugas dari pimpinan dengan batas waktu tertentu, , pemimpin yang kurang peka dan menuntut, beban kerja yang berlebih, serta rekan sesama anggota kerja kurang menyenangkan. Faktor ini dapat dikategorikan dalam beberapa faktor, seperti faktor tuntutan tugas, faktor tuntutan peran berhubungan, faktor tuntutan antar individu dan faktor stuktur organisasi.

b. Faktor lingkungan

Pada faktor lingkungan terdapat beberapa faktor lain yang mendukung, seperti:

- 1) Perubahan situasi tempat kerja yang menimbulkan ketidakpastian tugas pekerjaan.
- 2) Ketidakpastian dalam kondisi politik yang tidak tentu seperti Indonesia, banyak berlaku protes dari bermacam kalangan yang kurang puas terhadap posisinya.
- 3) Kemajuan teknologi yang terus berkembang mendorong polisi menambah peralatan baru, sehingga anggota harus belajar dan beradaptasi.
- 4) Terorisme merupakan pemicu stres yang paling tinggi yang timbul akibat lingkungan yang menyebabkan merasa terancam keamanannya.

c. Faktor Individu

Faktor individu faktor ini meliputi pribadi setiap anggota terutama faktor persoalan keluarga, faktor ekonomi pribadi dan karakteristik kepribadian.

- 1) Faktor masalah keluarga menunjukkan bahwa hubungan manusia dengan keluarga sangat penting. Kesulitan perkahwinan, renggangnya hubungan dan kesusahan dalam mendidik anak-anak adalah gambaran persoalan keluarga yang menimbulkan stres kerja.
- 2) Faktor ekonomi ditandai dengan tidak dapat mengelola keuangan dengan baik merupakan contoh masalah ekonomi yang dapat menyebabkan stres.
- 3) Karakteristik kepribadian bawaan merupakan faktor individu yang mempengaruhi stres dengan kecenderungan dasar seseorang.

Sunyoto & Burhanudin (2011) menyatakan terdapat beberapa faktor yang dapat memengaruhi stres yaitu:

- a. Faktor Internal, seperti kepribadian, kemampuan dan nilai budaya.

- b. Faktor Eksternal, seperti situasi pekerjaan, peran dalam kepolisian, pengembangan karir, hubungan kerja dan struktur kepolisian

3. Aspek Stres Kerja

Robbins & Judge (2011) menyebutkan aspek stres kerja yaitu:

- a. Aspek fisiologi yaitu tanda awalan yang muncul saat individu menghadapi stres kerja yang ditandai dengan gejala fisiologis seperti menimbulkan penyakit fisik yang dapat ditandai dengan perubahan metabolisme tubuh seperti jantung berdebar, sakit kepala, peningkatan tekanan darah, serta dapat menyebabkan penyakit jantung.
- b. Aspek psikologi yaitu stres dapat menimbulkan kebosanan, mudah marah, kecemasan, ketegangan serta sikap suka menunda yang dapat menyebabkan rasa tidak puas kepada berbagai hal terutamanya hal yang berkaitan dengan pekerjaan.
- c. Aspek perilaku yaitu stres yang berhubungan dengan suatu tindakan yang terjadi dalam perusahaan antara lain tingkat keluar karyawan dari perusahaan yang tinggi, meningkatnya absensi, perubahan dalam produktivitas serta efek lain seperti perubahan dalam kebiasaan sehari-hari meliputi gangguan tidur, gangguan makan dan peningkatan konsumsi alkohol maupun rokok.

Rice (1999) menyebutkan aspek yang berhubungan dengan stres kerja meliputi :

- a. Aspek fisiologis merupakan stres kerja yang berkaitan dengan gejala fisiologis yang dapat menyebabkan perubahan cara bernafas, mengubah metabolisme tubuh, menaikkan detak jantung, mengakibatkan serangan jantung. Gejala yang telah diidentifikasi antara lain peningkatan tekanan darah, detak jantung serta beresiko terkena gangguan kardiovaskuler, telapak tangan berkeripat, gangguan tidur, gangguan pernapasan, ketegangan otot, sakit kepala serta mudah merasakan kelelahan fisik.
- b. Aspek psikologis adalah seperti mudah lupa, merasa gagal, merasa tidak berdaya, tidak bergairah ketika bekerja, menurunnya kreativitas,

hilangnya konsentrasi, menurunnya fungsi intelektual, merasa tidak puas terhadap pekerjaan, mudah mengalami kebosanan, mudah depresi, mudah gelisah, mudah marah, kecemasan, serta rasa kepercayaan diri yang menurun.

- c. Aspek tingkah laku yaitu stres kerja pada karyawan yang dapat dilihat pada tingkah laku mereka yang ditandai dengan menurunnya intensitas hubungan terhadap orang lain, nafsu makan meningkat atau berkurang menurunnya performa dan produktivitas, tingginya absensi serta sering menunda pekerjaan.

Gibson (1992) mengemukakan empat aspek stres kerja sebagai berikut:

- a. Lingkungan fisik yaitu berkaitan dengan kondisi lingkungan fisik yang menyebabkan tekanan terhadap individu contohnya seperti polusi udara, kegaduhan, suhu yang panas dan lampu penerangan yang kurang.
- b. Tekanan kelompok yaitu adanya hubungan yang kurang baik diantara individu dengan rekan kerja yang lain.
- c. Tekanan organisasi yaitu hal-hal yang berkaitan dengan pengetahuan seseorang gagasan dan pendapatnya dimasukkan dalam proses ketika mengambil keputusan.

Sunyoto & Baharudin (2011) menyatakan tiga aspek stres kerja meliputi :

- a. Fisiologis yaitu pengaruh awal dari stres terdiri dari gejala fisiologi yang menyebabkan perubahan metabolisme, menaikkan denyut jantung, sakit kepala, tekanan darah bahkan memicu serangan jantung.
- b. Psikologis yaitu seperti kejenuhan, kecemasan, kesal, ketegangan, serta sikap suka menunda pekerjaan.
- c. Perilaku yaitu dimana orang yang sedang stres cenderung mengalami perubahan kinerja, selain perubahan kebiasaan makan, tidur tidak teratur merokok, gelisah, bicara gagap dan konsumsi alcohol.

B. Persepsi Gaya Kepemimpinan Transformasional

1. Pengertian Persepsi

Menurut Brawn dan Linder (1979), persepsi adalah kesadaran individu terhadap objek dan kejadian di sekitarnya. Pendapat ini didukung oleh Davidoff (1987), yang mengatakan bahwa persepsi adalah proses mengorganisasikan dan menginterpretasikan data sensoris yang berupa stimulus untuk membangun kesadaran individu akan diri dan lingkungan sekitarnya.

Moskowitz dan Orgel (1994) mengatakan bahwa persepsi merupakan suatu proses yang bersifat integrati artinya seluruh hal yang ada dalam diri individu seperti perasaan, interpretasi, pengalaman, keyakinan, kemampuan berfikir dan aspek lain yang ada dalam diri individu ikut berpengaruh saat seseorang mempersepsi orang lain. Walaupun dalam persepsi stimulusnya sama tetapi karena perbedaan hal dalam diri individu yang berbeda - beda maka hasil persepsi antara individu satu dengan yang lain dapat berbeda pula. Hal ini menyebabkan proses persepsi bersifat subjektif.

Dari beberapa pendapat di atas dapat maka dapat disimpulkan bahwa persepsi merupakan kesadaran individu terhadap objek/individu lain dan kejadian disekitarnya yang dipengaruhi oleh perasaan, interpretasi pengalaman, keyakinan, kemampuan berfikir dan aspek lain yang ada dalam diri individu yang sifatnya subjektif sehingga dapat mempengaruhi sikap dan perilaku seseorang

2. Pengertian Gaya Kepemimpinan Transformasional

Tampubolon (2007) menjelaskan bahwa kepemimpinan merupakan strategi serta perilaku yang merupakan gabungan dari sikap dan sifat, ketrampilan serta falsafah yang ditanam seorang pimpinan saat mempengaruhi kinerja bawahan. Kepemimpinan yang efektif adalah suatu proses untuk mewujudkan wawasan, mengembangkan sebuah strategi, membangun kerjasama dan mendorong tindakan. Gaya kepemimpinan adalah cara yang diterapkakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi pikiran,

sikap, perasaan, dan perilaku para anggota organisasi di bawahnya (Nawawi, 2003). Menurut Tjiptono (2006), gaya kepemimpinan merupakan sebuah cara seorang pemimpin dalam berkomunikasi dengan bawahan.

Pendapat lainnya mengungkapkan jika gaya kepemimpinan merupakan suatu pola baik perkataan atau tindakan seorang pimpinan yang dialami orang lain (Hersey, 2004). Syahrial (2013) mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan sangat berpengaruh dan krusial bagi sebuah instansi. Gaya kepemimpinan dianggap sebagai gabungan beberapa ciri, perilaku serta sifat yang diterapkan pemimpin untuk berkomunikasi dengan bawahannya. Gaya kepemimpinan adalah kode etik yang diterapkan seorang pemimpin saat berusaha mempengaruhi perilaku bawahan (Doha2012). Gaya kepemimpinan merupakan pola perilaku yang bertujuan untuk menggabungkan tujuan institusi dan individu untuk mencapai tujuan (Heidjrachman & Husnan, 2002).

Salah satu pola atau gaya kepemimpinan adalah gaya kepemimpinan transformasional. Gaya kepemimpinan transformasional atau nama lainnya kepemimpinan kharismatik adalah ketika seorang pemimpin menciptakan visi serta misi yang jelas didukung dengan lingkungan kerja yang memotivasi bawahannya agar memenuhi harapan. Alasannya adalah bawahan memiliki kepercayaan, rasa hormat, loyalitas dan kagum terhadap pemimpin mereka sehingga memiliki motivasi untuk mencapai tujuan organisasi (Rachmawati, 2004).

Burns (Northouse, 2013) mendefinisikan bahwa gaya kepemimpinan transformasional adalah sebuah proses ketika individu berinteraksi dengan orang lain untuk mewujudkan hubungan yang mampu memotivasi dan meningkatkan moral para pemimpin maupun anggotanya. Gaya kepemimpinan memiliki tujuan agar anggota dapat mengerjakan lebih dari harapan pemimpin. Pendekatan dalam hal ini merupakan pendekatan dimana pemimpin sangat mengawasi proses anggota dalam menjalankan tugasnya. Biasanya seorang pemimpin transformasional akan meningkatkan hubungan dengan anggotanya baik dari segi profesional ataupun personal. Rivai (2014)

mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional adalah seperangkat karakteristik yang dimanfaatkan oleh pimpinan suatu instansi dalam mempengaruhi bawahan untuk tercapai tujuan organisasi serta adalah suatu pola perilaku dan strategi yang diminati dan digunakan dalam memimpin suatu institusi.

Berdasarkan definisi tersebut, kesimpulannya adalah gaya kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan ketika pemimpin melibatkan diri secara langsung dengan bawahan untuk menjalin hubungan antara kedua belah pihak dengan menggunakan suatu pola atau strategi keinginan yang disukai kedua belah pihak untuk menggapai objektif suatu organisasi atau institusi.

3. Aspek Gaya Kepemimpinan Transformasional

Wutun (2001) menyatakan ada lima gaya kepemimpinan transformasional meliputi :

- a. *Attributed charisma*, yaitu pemimpin karismatik dalam menunjukkan visi, keterampilan, keahlian, dan tindakan yang mengutamakan kepentingan orang lain di atas kepentingan individu.
- b. *Pengaruh ideal*, yaitu pemimpin yang mengutamakan pentingnya nilai-nilai, komitmen, keyakinan, dan tekad untuk menggapai objektif, sambil menimbang implikasi moral dan etika dari pengambilan keputusan, dan berusaha untuk mempengaruhi bawahan mereka melalui komunikasi secara langsung.
- c. *Motivasi inspirasi*, yaitu pemimpin bertindak dengan strategi yang memotivasi dan menginspirasi bawahannya dengan memberi mereka arti penting, keterlibatan, dan tantangan dalam pekerjaan.
- d. *Stimulasi intelektual*, yaitu pemimpin mendorong bawahan mereka untuk memikirkan ulang cara mereka bekerja serta menemukan cara baru untuk menyelesaikan pekerjaan.
- e. *Pertimbangan individu*, yaitu pemimpin memperhatikan bawahan mereka dan berusaha untuk menghormati sikap mereka terhadap organisasi..

Suriansyah & Aslamiah (2015) mengelompokan gaya kepemimpinan dalam beberapa aspek, seperti:

- a. Mengatur staf pengajar dalam berorganisasi
- b. Melakukan pembagian jabatan atau tugas staf pengajar dalam berorganisasi
- c. Memberdayakan petugas untuk melaksanakan tugas dan fungsi organisasi.

Rina (2020) menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki dua aspek, yaitu:

- a. Kekuatan pribadi dalam keterampilan kepemimpinan, seperti kebugaran jasmani, penguasaan keterampilan, menguasai teknologi, persepsi, pengetahuan yang luas dan daya ingat yang baik, dan memiliki imajinasi yang persuasif.
- b. Keunggulan pribadi dalam hal ketegasan, ketekunan, kesadaran, dan kesuksesan.

Path dalam Sugiono (2010) mengemukakan empat aspek gaya kepemimpinan :

- a. Supportif, suatu gaya kepemimpinan yang memperlakukan bawahan secara setara serta menunjukkan status dan kebutuhan kepentingan pribadi sebagai bentuk pengembangan hubungan internasional.
- b. Direktif, gaya kepemimpinan dengan memberitahukan kepada bawahan secara spesifik standar-standar kerja.
- c. Partisipatif, gaya kepemimpinan yang selalu melibatkan bawahan untuk memberikan saran dan ide-ide dalam mengambil keputusan.
- d. Prestasi, menentukan target yang akan dicapai. Berharap agar bawahan berprestasi pada tingkat yang tinggi.

Berdasarkan beberapa aspek di atas, dapat disimpulkan bahwa aspek dalam gaya kepemimpinan mencakup kepemimpinan pengarah, pendukung, partisipatif supportif, direktif dan orientasi pada prestasi. Selain itu, karisma yang dikaitkan, pengaruh ideal, motivasi inspirasi, stimulasi intelektual dan pertimbangan individu. Kemudian dalam penelitian ini aspek yang menjadi

fokus penelitian mengacu kepada teori Wutun (2001) yaitu karisma yang dikaitkan, pengaruh ideal, motivasi inspirasi, stimulasi intelektual dan pertimbangan individu.

C. Hubungan persepsi gaya kepemimpinan transformasional dengan stres kerja polisi di Polres Tegal

Instansi penegakan hukum seperti kepolisian adalah salah satu pekerjaan yang berisiko tinggi serta berkemungkinan besar untuk menimbulkan stres pada anggotanya (Dantzer, 1987). Stres ini disebut dengan stres kerja pada anggota polisi yang memiliki arti suatu tekanan yang timbul di lingkungan kerja polisi pada saat melaksanakan tugas. Hal ini diakibatkan oleh adanya tekanan untuk senantiasa berdisiplin, mengikuti peraturan dan mematuhi perintah atasan serta mengatasi permasalahan yang muncul dengan cepat dan efisien (Dodik & Astuti, 2012). Selain itu, tugas dan kewajiban yang cukup berat dan beban tugas yang tinggi pada anggota polisi seringkali memicu ketegangan sehingga mampu menimbulkan stres yang disebut sebagai stres kerja pada anggota polisi (Jorgensen & Rottman, 2008) yang dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor.

Stres kerja yang dialami oleh anggota polisi dapat berasal dari fisik, sosial, psikologis, politik dan ekonomi. Selain itu, stresor kerja seperti lingkungan kerja yang tidak kondusif, gaji yang rendah, beban kerja yang berlebihan, risiko bahaya saat bertugas, fasilitas yang kurang memadai serta rutinitas kerja merupakan hal yang dapat menimbulkan stres kerja pada anggota polis (Hatta & Noor, 2007). Pendapat lain menyatakan bahwa stres kerja dipengaruhi oleh faktor lingkungan, organisasi maupun individu (Robbins, 2011). Peran kepemimpinan dalam organisasi atau instansi termasuk dalam faktor organisasi yang berkemungkinan untuk menciptakan tekanan negatif atau positif pada anggota suatu instansi. Kepemimpinan merupakan aspek yang penting dalam berorganisasi atau suatu lingkungan kerja terutamanya dalam instansi penegak hukum seperti kepolisian,

Seorang pemimpin atau atasan seharusnya mampu membuat hubungan yang baik dengan bawahannya agar dapat menciptakan motivasi yang positif yang memicu niat sehingga kinerja anggota menjadi maksimal. Pengaruh seorang

pemimpin mampu menimbulkan pemahaman tersendiri yang akan mempengaruhi kondisi psikologis bawahannya. Apabila kepemimpinan yang muncul sesuai dengan harapan bawahan, maka efek yang lebih positif akan dirasakan sehingga tidak menimbulkan stres kerja dan sebaliknya, kepemimpinan yang muncul tidak sesuai harapan akan berpengaruh negatif pada kondisi bawahan sehingga dapat menimbulkan stres kerja.

Pada tahun 2004, Home Office melaksanakan survei pada 1.066 petugas serta staff polisi dari 36 personel di Inggris dan Wales (Dobby dkk., 2004). Survey tersebut mengungkapkan bahwa pemimpin yang memperoleh nilai tertinggi pada gaya kepemimpinan transformasional memicu efek psikologis yang positif pada bawahan. Skor pada skala yang paling erat kaitannya dengan hasil psikologis adalah kesejahteraan dan perhatian terhadap orang lain. Pemimpin yang mendapat skor besar dalam indikator tersebut berdampak baik terhadap pada bawahan seperti rasa kepuasan kerja, kepercayaan diri dan harga diri yang tinggi, komitmen melakukan pekerjaan, komitmen organisasi serta motivasi melebihi harapan. Dari hasil survei tersebut, maka kesimpulannya adalah gaya kepemimpinan seorang atasan memiliki pengaruh terhadap kondisi psikologis anggota polisi.

Berdasarkan penjelasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan negatif antara gaya kepemimpinan transformasional dengan stres kerja pada anggota polisi. Ini bermakna semakin tinggi atau baik gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan maka semakin rendah tingkat stres kerja yang terjadi.

D. Hipotesis

Hipotesis yang dikemukakan dalam penelitian ini adalah ada hubungan negatif antara gaya kepemimpinan transformasional dengan stres kerja Polisi di Polres Tegal dimana semakin tinggi gaya kepemimpinan transformasional maka semakin rendah stres kerja anggota Polisi di Polres Tegal dan sebaliknya, semakin rendah gaya kepemimpinan transformasional maka semakin tinggi stres kerja anggota Polisi di Polres Tegal.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Identifikasi Variabel

Variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Variabel bebas (X) : Gaya Kepemimpinan Transformasional
2. Variabel tergantung (Y) : Stres Kerja

B. Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan kumpulan fenomena yang masih bersifat abstrak pada variabel-variabel yang akan diteliti (Azwar, 2017). Pada dasarnya, variabel dalam penelitian harus didefinisikan dengan lebih jelas agar data yang diperoleh lebih rinci (Azwar, 2017). Definisi operasional dilakukan dengan tujuan agar dapat diterima secara objektif (Azwar, 2011) dimana dalam penelitian ini mencakup definisi mengenai stres kerja dan gaya kepemimpinan transformasional.

1. Stres Kerja

Stres kerja pada polisi adalah tekanan yang muncul di lingkungan kerja polisi pada saat melaksanakan tugas yang ditimbulkan oleh adanya tekanan untuk senantiasa disiplin, taat peraturan serta tunduk dengan perintah atasan serta responsif dalam mengatasi seluruh masalah yang muncul (Dodik & Astuti, 2012). Pada penelitian ini aspek yang menjadi fokus penelitian mengacu kepada teori yang dikemukakan oleh Sunyoto & Baharudin (2011) yang terdiri dari aspek fisiologis, psikologis dan tingkah laku. Semakin tinggi skor yang diperoleh menunjukkan semakin tinggi stres kerja, semakin rendah skor yang diperoleh menunjukkan semakin rendah stres yang dialami oleh individu.

2. Gaya Kepemimpinan Transformasional

Gaya kepemimpinan transformasional pada anggota polisi adalah seperangkat karakteristik pada pimpinan polisi yang dapat berpengaruh pada bawahan untuk mencapai tujuan organisasi serta suatu pola perilaku serta strategi yang selalu diterapkan dengan suatu gaya kepemimpinan (Rivai, 2014). Pada penelitian ini aspek yang menjadi fokus penelitian mengacu kepada teori gaya kepemimpinan transformasional yang dikemukakan oleh Wutun (2001) meliputi aspek karisma yang dikaitkan, pengaruh ideal, motivasi inspirasi, stimulasi intelektual, dan pertimbangan individu. Semakin tinggi skor yang diperoleh menunjukkan semakin baik gaya kepemimpinan transformasional, semakin rendah skor yang diperoleh maka menunjukkan semakin rendah gaya kepemimpinan transformasional pada individu.

C. Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel (Sampling)

1. Populasi

Populasi merupakan subjek yang digeneralisasikan dari hasil penelitian yang telah dilakukan. Populasi terdiri dari perkembangan, wilayah, atau karakteristik pribadi. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini yakni seluruh anggota polisi yang berada di Polres Tegal. Jumlah anggota Polisi menurut Kepala Bagian Sumber Daya Manusia di Polres Tegal berjumlah 233.

Berikut merupakan rincian data pada tabel berikut:

Tabel 1. Jumlah Populasi Anggota Polisi di Polres Tegal

No.	Tupoksi	Jumlah Populasi
1.	SUMDA	19
2.	OPS	9
3.	PROPAM	9
4.	POLANTAS	74
5.	SAT SABHARA	39
6.	SAT BINMAS	12
7.	RESERSE	41
8.	NARKOBA	9
9.	INTEL	21
TOTAL		233

2. Sampel

Sampel merupakan bagian dari beberapa ciri populasi. (Sugiyono, 2017). Sampel dalam penelitian ini adalah sebagian dari populasi anggota polisi di Polres Tegal. Menurut Azwar (2017), sampel yang baik memiliki ciri serta karakteristik yang sesuai dengan ciri populasinya. Hal ini dilakukan agar pada saat proses pengambilan sampel hasil yang diperoleh adalah kuat serta dapat menggambarkan kondisi penelitian yang dilakukan. Ketika jumlah sampel yang diperoleh semakin mendekati populasi.

3. Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel adalah metode yang digunakan untuk mengambil sampel pada sebuah penelitian. Dalam penelitian ini, teknik yang digunakan yaitu teknik *Cluster Random Sampling* yang merupakan pengambilan sampel secara acak yang digunakan untuk memilih sumber data yang akan diteliti yang dilakukan dengan cara memilih berdasarkan *cluster* atau kelompok bukan berdasarkan individu (Sugiono, 2017). Pada penelitian ini, *cluster* yang digunakan berdasarkan tugas, pokok dan fungsi (tupoksi) pada anggota polisi di Polres Tegal.

Cluster uji coba penelitian pada anggota polisi di Polres Tegal dilakukan dengan cara pengundian. Hal yang dilakukan adalah dengan membuat 9 potongan kertas yang diberi inisial tugas pokok dan fungsi (tupoksi) yaitu SUMDA, PROPAM, RESERSE OPS, POLANTAS, SAT SABHARA, SAT

BINMAS, NARKOBA dan INTEL. Setelah itu, kertas dilipat dan dimasukkan ke dalam kotak lalu diambil satu potongan kertas setiap kali pengocokan. Inisial tupoksi yang tertera pada potongan kertas dicatat hingga mencapai jumlah yang diinginkan. Subjek uji coba pada penelitian ini terdiri dari 3 tupoksi yaitu SUMDA, PROPAM dan RESERSE sedangkan *cluster* untuk penelitian anggota polisi di Polres Tegal adalah sisa tupoksi yang tersisa dari potongan kertas yang terdiri dari OPS, POLANTAS, SAT SABHARA, SAT BINMAS, NARKOBA dan INTEL.

4. Metode Pengumpulan Data

Metode skala atau alat ukur penelitian digunakan sebagai metode pengumpulan data dalam penelitian ini.. Skala adalah suatu alat ukur psikologi yang berisi pertanyaan yang diajukan peneliti untuk mendapatkan respon dari subjek penelitian yang pada akhirnya diberi skor dan dilakukan interpretasi (Sugiono, 2017).

Skala yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

1) Skala Stres Kerja

Skala stres kerja disusun oleh peneliti menyesuaikan aspek yang dikemukakan oleh Sunyoto & Baharudin (2011) yang terdiri dari aspek fisiologi, psikologi dan perilaku. Skala ini terdiri dari 21 aitem *favorable* serta 21 aitem *unfavorable*.

Skala ini mempunyai 4 alternatif jawaban yaitu, Sangat Tidak Sesuai (STS), Tidak Sesuai (TS), Sesuai (S), Sangat Sesuai (SS). Indikator dari aitem dibedakan menjadi dua macam pernyataan, yaitu *favorable* dengan skor berkisar antara 1 sampai 4 untuk jawaban STS = 1, TS = 2, S = 3, SS = 4 dan indikator aitem *unfavorable* untuk jawaban STS = 4, TS = 3, S = 2, dan SS = 1.

Semakin tinggi skor total yang diperoleh subjek pada skala stres kerja, artinya semakin tinggi tingkat stres pada subjek, hal yang sama berlaku jika skor total yang diperoleh pada stres kerja rendah, artinya semakin rendah tingkat stres yang dialami oleh anggota polisi Polres Tegal.

Berikut ini merupakan *blue print* dari skala stres kerja yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2. Rancangan *Blueprint* Skala Stres Kerja

No.	Aspek	Aitem		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1.	Aspek Fisiologis	1, 2,13,14,25,26,37	7,8,15,16,27,28,40	14
2.	Aspek Psikologis	3, 4,17,18,29,30,38	9,10,19,20,31,32,41	14
3.	Aspek Perilaku	5,6,21,22,33,34,39	11,12,23,24,35,36,42	14
	TOTAL	21	21	42

2) Skala Gaya Kepemimpinan Transformasional

Skala gaya kepemimpinan transformasional disusun oleh peneliti yang menjurus pada aspek gaya kepemimpinan transformasional yang dikemukakan oleh Wutun (2001) yang meliputi *atributed charisma*, *Pengaruh ideal*, *Motivasi inspirasi*, *intellectual stimulation* dan *Pertimbangan individu*. Skala ini terdiri dari 20 aitem *favorable* serta 20 aitem *unfavorable*.

Skala ini mempunyai empat alternatif jawaban yaitu Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS), Sangat Tidak Sesuai (STS). Indikator dari aitem-aitem tersebut dibedakan menjadi dua macam pernyataan, yaitu *favorable* dengan skor berkisar 1 sampai 4 untuk jawaban STS = 1, TS = 2, S = 3, SS = 4 dan indikator aitem *unfavorable* untuk jawaban STS = 4, TS = 3, S = 2, dan SS = 1.

Semakin tinggi skor total pada skala gaya kepemimpinan, artinya semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan pimpinan atau atasan subjek, begitupun apabila skor total skala gaya kepemimpinan rendah, artinya semakin rendah gaya kepemimpinan pada pimpinan atau atasan subjek.

Berikut ini merupakan *blue print* dari skala gaya kepemimpinan transformasional yang dapat dilihat pada tabel di bawah:

Tabel 3. Rancangan *Blueprint* Skala Gaya Kepemimpinan Transformasional

No.	Aspek	Aitem		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1.	<i>Attributed charisma</i>	1, 2, 3, 31	4, 5, 6, 32	8
2.	<i>Pengaruh ideal</i>	7, 8, 9, 33	10, 11, 12, 34	8
3.	<i>Motivasi inspirasi</i>	13, 14, 15, 35	16, 17, 18, 35	8
4.	<i>Stimulasi intelektual</i>	19, 20, 21, 37	22, 23, 24, 36	8
5.	<i>Pertimbangan individu</i>	25, 26, 27, 39	28, 29, 30, 40	8
	TOTAL	20	20	40

D. Validitas, Uji Daya Beda Aitem dan Estimasi Reliabilitas Aitem

1. Validitas

Validitas merujuk kepada sejauhmana kecermatan serta ketepatan alat ukur dalam menjalankan fungsi ukurnya. Alat ukur dinyatakan memiliki validitas yang jika alat tersebut menjalankan fungsinya sebagai pengukur serta memberikan hasil ukur yang tepat dalam suatu penelitian (Saifuddin Azwar, 2015).

Validitas isi (*content validity*) digunakan dalam jenis skala pada penelitian ini yang dieproleh melalui proses sintesis oleh peneliti untuk menilai ketepatan bahasa yang digunakan. Penilaian ahli (*expert judgment*) yang kompeten pada penelitian ini dilakukan oleh dosen pembimbing skripsi.

2. Uji Daya Beda Aitem

Uji daya beda aitem atau daya diskriminasi aitem berfungsi untuk mengukur seberapa jauh aitem mampu membedakan antara individu yang mempunyai atau tidak mempunyai karakteristik yang peneliti ukur. Indeks daya diskriminasi dilakukan dengan menghitung koefisien korelasi antar skor subjek pada aitem dan hasil total skor tes. Pengujian daya beda aitem dilaksanakan dengan bantuan dengan program komputer SPSS (*Statistical Packages for Social Science*) versi 20.0.

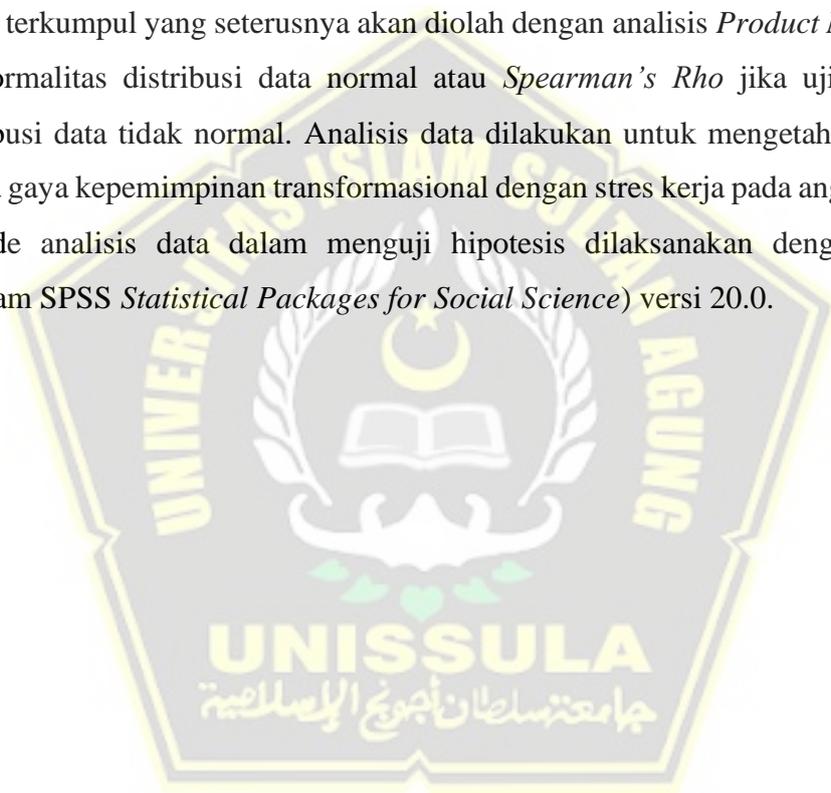
3. Estimasi Reliabilitas Aitem

Reliabilitas adalah sejauh mana skor deviasi individu atau skor z, relatif sama atau konsisten jika dilakukan tes pengulangan yang sama dan ekuivalen (Suryabrata, 2000). Azwar (2016) menjelaskan reliabilitas merujuk pada sejauh mana pengukuran alat tes mampu memberi hasil yang dapat dipercaya serta

memiliki sifat yang konsisten. Alat ukur atau skala yang memiliki reliabilitas akan menunjukkan hasil yang relatif sama jika dipakai dalam waktu yang berbeda secara berulang. Teknik analisis reliabilitas menggunakan *Alpha Cronbach* dengan bantuan program SPSS (Statistical Packages for Social Science) versi 20.0. Alat ukur yang digunakan di dalam penelitian ini adalah skala stres kerja dan skala gaya kepemimpinan transformasional.

E. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dilakukan setelah data dari seluruh sampel penelitian sudah terkumpul yang seterusnya akan diolah dengan analisis *Product Moment* jika uji normalitas distribusi data normal atau *Spearman's Rho* jika uji normalitas distribusi data tidak normal. Analisis data dilakukan untuk mengetahui hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional dengan stres kerja pada anggota polisi. Metode analisis data dalam menguji hipotesis dilaksanakan dengan bantuan program SPSS *Statistical Packages for Social Science*) versi 20.0.



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Orientasi Kanchah dan Persiapan Penelitian

1. Orientasi Kanchah

Orientasi kanchah penelitian adalah tahap awal sebelum suatu penelitian dilakukan untuk merencanakan dan mempersiapkan sebuah penelitian agar proses yang dijalankan berjalan dengan lancar. Penelitian ini dilaksanakan di Polres Tegal yang beralamat di Jl. AIP Tubun No.3, Kalijembangan Pakembaran, Kecamatan Slawi, Tegal, Jawa Tengah. Pada saat ini, Polres Tegal dipimpin oleh Kapolres AKBP Arie Prasetya, S.I.K. Polres Tegal mempunyai visi dan misi yaitu terwujudnya Polres Tegal yang semakin profesional, unggul serta dipercaya masyarakat untuk merealisasikan masyarakat Kabupaten Tegal yang makmur, mandiri dan berkepribadian yang berasaskan semangat gotong royong. Pada penelitian ini, anggota polisi Polres Tegal yang dijadikan sebagai subjek penelitian meliputi anggota polisi yang berjumlah 233 anggota polisi dari 9 unit berdasarkan tugas, pokok dan fungsi (Tupoksi) yaitu SUMDA, OS, PROPAM, POLANTAS, SAT SABHARA, SAT BINMAS, RESERSE, NARKOBA dan INTEL.

Alasan peneliti memilih anggota polisi di Polres Tegal sebagai subjek penelitian antara lain adalah sebagai berikut:

- a. Penelitian mengenai gaya kepemimpinan transformasional dan stres kerja pada anggota polisi belum pernah dilakukan pada tempat tersebut.
- b. Karakteristik dan jumlah subjek sesuai dengan syarat yang telah disepakati dalam penelitian.
- c. Adanya izin dari pihak Polres Tegal untuk melakukan penelitian tersebut.

2. Persiapan Penelitian dan Pelaksanaan Penelitian

Penelitian yang baik perlu dipersiapkan dengan matang untuk menghindari kekurangan atau kesalahan dalam menjalankan penelitian. Persiapan peneliti adalah sebagai berikut:

a. Penentuan Subjek

Tahapan pertama yang dilakukan peneliti adalah menentukan subjek penelitian. Subjek penelitian berasal dari anggota polisi di Polres Tegal dengan populasi 233, dimana untuk sampel 69 subjek dan penelitian 164 subjek. Peneliti menggunakan teknik *cluster random sampling* pada tupoksi dengan cara membagi tupoksi melalui pengundian untuk subjek uji coba dan penelitian.

b. Persiapan Perijinan

Langkah selanjutnya adalah membuat surat perijinan penelitian di Polres Tegal. Peneliti membuat permohonan surat secara resmi dari Fakultas Psikologi Unissula dengan nomer surat 921/C.1/Psi-SA/X/2021 yang ditujukan kepada Kapolres Tegal. Setelah mendapatkan izin, peneliti meminta data anggota polisi di Polres Tegal. Peneliti menggunakan data tersebut untuk menentukan jumlah sampel yang akan digunakan.

c. Penyusunan Alat Ukur

Alat ukur penelitian berfungsi sebagai pengumpulan data di dalam sebuah penelitian. Alat ukur pada penelitian ini berbentuk skala psikologi yang disusun berdasarkan indikator pada setiap variabel yang terdiri dari aspek stres kerja dan gaya kepemimpinan transformasional sebagai landasan untuk pembuatan alat ukur.

Penelitian ini menggunakan 2 skala yaitu skala stres kerja dan skala gaya kepemimpinan transformasional. Setiap skala terdiri dari dua bentuk aitem yaitu *favorable* dan *unfavorable*. *Favorable* dapat diartikan dengan pernyataan yang mendukung variabel yang akan diukur (Azwar, 2012). Skala ini memiliki empat alternatif jawaban yaitu, Sangat Sesuai (SS),

Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS), Sangat Tidak Sesuai (STS). Indikator dari aitem dibedakan menjadi dua macam pernyataan, yaitu *favorable* dengan skor berkisar antara 1 sampai 4 untuk jawaban STS = 1, TS = 2, S = 3, SS = 4 dan indikator aitem *unfavorable* untuk jawaban STS = 4, TS = 3, S = 2, dan SS = 1.

1) Skala Stres kerja

Skala ini digunakan bertujuan mengungkap stres kerja pada polisi Polres Tegal disusun oleh peneliti berdasarkan aspek yang dikemukakan oleh Sunyoto & Baharudin (2011) yang terdiri dari aspek fisiologi, psikologi dan perilaku. Skala ini terdiri dari 21 aitem *favorable* serta 21 aitem *unfavorable*.

Skala ini mempunyai empat alternatif jawaban yaitu, Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS), Sangat Tidak Sesuai (STS). Indikator dari aitem dibedakan menjadi dua macam pernyataan, yaitu *favorable* dengan skor berkisar antara 1 sampai 4 untuk jawaban STS = 1, TS = 2, S = 3, SS = 4 dan indikator aitem *unfavorable* untuk jawaban STS = 4, TS = 3, S = 2, dan SS = 1.

Semakin tinggi skor total yang diperoleh subjek pada skala stres kerja, artinya semakin tinggi tingkat stres pada subjek, hal yang sama berlaku apabila skor total yang diperoleh pada stres kerja rendah, artinya semakin rendah tingkat stres yang dialami oleh anggota polisi Polres Tegal. Berikut adalah sebaran aitem pada skala stres kerja:

Tabel 4. Sebaran Aitem Skala Stres kerja

No. Aspek	Aitem		Jumlah
	<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1. Aspek Fisiologis	1,2,13,14,25,26,37	7,8,15,16,27,28,40	14
2. Aspek Psikologis	3,4,17,18,29,30,38	9,10,19,20,31,32,41	14
3. Aspek Perilaku	5,6,21,22,33,34,39	11,12,23,24,35,36,42	14
TOTAL	21	21	42

2) Skala Gaya Kepemimpinan Transformasional

Skala gaya kepemimpinan transformasional digunakan untuk mengukur tingkat gaya kepemimpinan transformasional pada anggota polisi

berdasarkan aspek-aspek gaya kepemimpinan transformasional menurut Wutun (2001) meliputi aspek karisma yang dikaitkan, pengaruh ideal, motivasi inspirasi, stimulasi intelektual, dan pertimbangan individu.

Skala gaya kepemimpinan transformasional memuat pertanyaan yang berisifat *favorabel* atau yang mendukung dan *unfavorable* atau pertanyaan yang tidak mendukung. Jawaban pada skala gaya kepemimpinan transformasional terdiri dari 4 pilihan yaitu sangat tidak sesuai (STS), tidak sesuai (TS), sesuai (S), sangat sesuai (SS). Berikut bentuk sebaran aitem pada skala gaya kepemimpinan transformasional:

Tabel 5. Sebaran Aitem Skala Gaya Kepemimpinan Transformasional

No.	Aspek	Aitem		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1.	Karisma uyang dikaitkan	1, 2, 3, 31	4, 5, 6, 32	8
2.	Pengaruh ideal	7, 8, 9, 33	10, 11, 12, 34	8
3.	Motivasi inspirasi	13, 14, 15, 35	16, 17, 18, 38	8
4.	Stimulasi intelektual	19, 20, 21, 37	22, 23, 24, 36	8
5.	Pertimbangan individu	25, 26, 27, 39	28, 29, 30, 40	8
	TOTAL	20	20	40

d. Uji Coba Alat Ukur

Tahap yang akan dilakukan sebelum penelitian adalah menguji alat ukur yang akan digunakan untuk melihat kualitas alat ukur pada penelitian ini. Uji coba alat ukur dilaksanakan pada tanggal 7-13 Oktober 2021. Adapun rincian uji coba adalah sebagai berikut:

Tabel 6. Data Subjek Uji Coba

No.	Tupoksi	Jumlah
1.	SUMDA	19
2.	PROPAM	9
3.	RESERSE	41
	TOTAL	69

Peneliti membagikan skala uji coba secara langsung kepada anggota polisi di bawah tiga tupoksi seperti tabel di atas sebanyak 69 skala. Setelah itu skor diberikan kepada skala yang telah terisi penuh lalu dianalisa menggunakan SPSS *versi* 20.

Uji daya beda aitem dan estimasi reliabilitas digunakan untuk memperoleh aitem mana yang memiliki daya beda rendah dan tidak dapat masuk ke dalam analisis selanjutnya serta untuk mengetahui tingkat reliabilitas alat ukur yang dibuat. Nilai daya beda aitem dikatakan tinggi apabila $\geq 0,3$ sehingga aitem tersebut dapat masuk ke dalam analisis selanjutnya sedangkan aitem dengan koefisien korelasi $\leq 0,3$ dianggap mempunyai daya beda yang rendah. Uji daya beda aitem pada penelitian ini dibantu oleh korelasi *Product Moment* dari *Pearson* yang didapatkan menggunakan *SPSS versi 20*. Penjelasan mengenai hasil perhitungan daya beda aitem dan estimasi reliabilitas seperti di bawah:

1) Skala Stres Kerja

Skala stres kerja yang di uji cobakan pada 69 anggota polisi Polres Tegal, memperoleh 35 aitem berdaya beda tinggi dan 7 aitem berdaya beda rendah dari 42 aitem. Skala stres kerja memiliki daya beda tinggi yang bergerak dari 0,383–0,777. Estimasi reliabilitas diperoleh dari koefisien *Alpha Croncbach* sebesar 0,952, sehingga dapat disimpulkan bahwa alat ukur skala stres kerja dapat dinyatakan reliabel.

Tabel 7. Sebaran Aitem Berdaya Beda Tinggi dan Rendah pada Skala Stres kerja

No. Aspek	Aitem		Jumlah
	<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1. Aspek Fisiologis	1, 2,13*,14,25*, 26,37*	7,8,15,16,27,2 8,40	14
2. Aspek Psikologis	3,4,17,18, 29,30*,38	9,10,19,20,31, 32,41	14
3. Aspek Perilaku	5,6,21,22,33*,34,39	11,12,23,24*, 35*,36,42	14
TOTAL	21	21	42

Keterangan: (*) Aitem Daya Beda Rendah

2) Skala Gaya Kepemimpinan Transformasional

Skala gaya kepemimpinan transformasional di uji cobakan pada 69 anggota polisi Polres Tegal dan diperoleh 34 aitem berdaya beda

tinggi dan 6 aitem berdaya beda rendah dari 40 aitem. Skala gaya kepemimpinan transformasional memiliki daya beda tinggi yang bergerak dari 0,313–0,852. Estimasi reliabilitas koefisien *Alpha Croncbach* sebesar 0,953 sehingga disimpulkan bahwa skala gaya kepemimpinan transformasional dapat dinyatakan reliabel.

Tabel 8. Sebaran Aitem Berdaya Beda Tinggi dan Rendah pada Skala Gaya kepemimpinan transformasional

No.	Aspek	Aitem		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1.	<i>Atributed charisma</i>	1, 2, 3, 31	4, 5*, 6, 32	8
2.	<i>Pengaruh ideal</i>	7, 8, 9, 33	10 11, 12, 34	8
3.	<i>Motivasi inspirasi</i>	13, 14, 15, 35*	16, 17, 18*, 38*	8
4.	<i>Stimulasi intelektual</i>	19, 20, 21, 37	22, 23, 24, 36	8
5.	<i>Individualiz consideration</i>	25, 26, 27, 39	28*, 29*, 30, 40	8
TOTAL				40

Keterangan: (*) Daya Beda Rendah

e. Penomeran Kembali

Proses yang akan dilakukan setelah reliabilitas adalah penyusunan aitem dengan nomor urut yang baru. Aitem dengan uji daya beda rendah dihilangkan, kemudian dibuat nomor baru untuk alat ukur penelitian.

Tabel 9. Penomeran Ulang Skala Stres kerja

No.	Aspek	<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	Jumlah
1.	Aspek Fisiologis	1, 2, 14(13), 26(23)	7, 8, 15(14), 16(15), 27(24), 28(25), 40(33)	11
2.	Aspek Psikologis	3, 4, 17(16), 18(17), 29(26), 38(31)	9, 10, 19(18), 20(19), 31(27), 32(28), 41(34)	13
3.	Aspek Perilaku	5, 6, 21(20), 22(21), 34(29), 39(32)	11, 12, 23(22), 36(30), 42(35)	11
TOTAL		16	19	35

Keterangan: (...) nomor penelitian

Tabel 10. Penomoran Ulang Skala Gaya Kepemimpinan Transformasional

No.	Aspek	Aitem		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1.	Karisma yang dikaitkan	1,2,3,31(27)	4,6(5),32(28)	7
2.	Pengaruh ideal	7(8),8(9),9(10), 33(29)	11(10),12(11), 34(30)	7
3.	Motivasi inspirasi	13(12),14(13), 15(14)	16(15),17(16)	6
4.	Stimulasi intelektu:	19(17),20(18),21(19), 37(32)	22(20),23(21),24(22) 36(31)	8
5.	Pertimbangan Individu	25(23),26(24),27(25), 39(33)	30(26),40(34)	6
	TOTAL	20	14	34

Keterangan: (...) nomor penelitian

B. Pelaksanaan Penelitian

Peneliti melaksanakan penelitian pada tanggal 9-12 November 2021. Teknik pengambilan sampel menggunakan *cluster random sampling* pada tupoksi. *Cluster* yang digunakan peneliti dalam penelitian ini berdasarkan tugas, pokok dan fungsi (tupoksi) pada anggota polisi di Polres Tegal. *Cluster* untuk uji coba penelitian pada anggota polisi di Polres Tegal dilakukan melalui cara pengundian. Hasil pengundian memperoleh 6 tupoksi yang dijadikan subjek penelitian dimana data subjek dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel di bawah:

Tabel 11. Data Subjek Penelitian

No.	Tupoksi	Jumlah
1.	OPS	9
2.	POLANTAS	74
3.	SAT SABHARA	39
4.	SAT BINMAS	12
5.	NARKOBA	9
6.	INTEL	21
	TOTAL	164

Peneliti membagi skala penelitian kepada 164 anggota Polres Tegal dan seluruh subjek mengisi skala yang dibagi peneliti. Selanjutnya skala yang telah terisi diberi skor dan dianalisis menggunakan SPSS *versi* 20.

C. Analisis Data dan Hasil Penelitian

1. Uji Asumsi

Uji asumsi dilakukan sebelum menguji hipotesis. Uji asumsi yang akan dilakukan ini terdiri dari uji normalitas dan uji linearitas.

a. Uji Normalitas

Distribusi data pada variabel penelitian menggunakan uji normalitas. Teknik *One Sample Kolmogorov Smirnov Z* digunakan pada penelitian ini untuk mengetahui distribusi data dari variabel penelitian berdistribusi normal atau tidak. Berikut Hasil perhitungan uji normalitas:

Tabel 12. Hasil Uji Normalitas

Variabel	Mean	SD	KS-Z	Sig.	p	Ket
Stres kerja	53.45	13.232	2.112	.000	<0,05	Tidak Normal
Gaya Kepemimpinan Transformasional	119.59	11.392	1.823	.003	<0,05	Tidak Normal

Hasil data stres kerja memperoleh skor KS-Z sebesar 2,112 dengan taraf signifikansi sebesar 0,00 ($p < 0,05$) sedangkan data gaya kepemimpinan transformasional menunjukkan skor KS-Z sebesar 1,823 dengan taraf signifikansi sebesar 0,00 ($p < 0,05$). Maka dapat disimpulkan bahwa data tidak berdistribusi dengan normal. Hal ini karena data dapat dikatakan normal apabila memiliki distribusi lebih besar dari 5% atau 0,05 sedangkan kedua variabel memiliki distribusi kurang dari 0,05. Maka dari itu, kedua variabel dapat dinyatakan tidak berdistribusi normal.

b. Uji Linearitas

Seterusnya, uji linearitas dilaksanakan untuk mengidentifikasi signifikansi antara variabel dalam penelitian menggunakan uji F. Uji linieritas memperoleh skor F_{linier} sebesar 249,820 dengan taraf

signifikansi 0,000 ($p < 0,05$). Ini membuktikan bahwa kedua variabel mempunyai hubungan yang linier.

2. Uji Hipotesis

Penelitian ini menggunakan teknik korelasi *Spearman's Rho* dalam menguji hipotesis. Uji hipotesis yang dilakukan memperoleh hasil $r_s = -0,710$ dengan taraf signifikansi $p = 0,000$ ($p < 0,01$). Hal ini menunjukkan ada hubungan negatif yang signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional dengan stres kerja pada anggota Polres Tegal sehingga hipotesis yang diajukan oleh peneliti dapat diterima.

D. Deskripsi Hasil Penelitian

Deskripsi variabel data bertujuan untuk menjadi sumber informasi mengenai kondisi subjek pada stres kerja dan gaya kepemimpinan transformasional. Tujuan dilakukannya kategorisasi skor adalah untuk membagi ke dalam kelompok-kelompok sesuai dengan karakteristik penelitian. Distribusi normal dibagi menjadi enam bagian dengan satuan standar deviasi (Azwar, 2012). Norma yang digunakan dapat dilihat pada tabel di bawah:

Tabel 13. Norma Kategorisasi Skor

Rentang Skor	Kategorisasi
$\mu + 1,8 \delta < x \leq \mu + 3 \delta$	Sangat Tinggi
$\mu + 0,6 \delta < x \leq \mu + 1,8 \delta$	Tinggi
$\mu - 0,6 \delta < x \leq \mu + 0,6 \delta$	Sedang
$\mu - 1,8 \delta < x \leq \mu - 0,6 \delta$	Rendah
$\mu - 3 \delta < x \leq \mu - 1,8 \delta$	Sangat Rendah

Keterangan : μ : Mean hipotetik

δ : Standar deviasi hipotetik

1. Deskripsi Data Skor Stres kerja

Skala stres kerja memiliki 35 aitem berdaya beda tinggi dengan rentang skor 1-4. Skor terkecil diperoleh sebanyak 35 yang didapat dari (35x1), dan skor tertinggi yang diperoleh sebanyak 140 yang didapat (35x4) dengan rentang skor 105 yang didapat dari (140-35). Mean hipotetik dari penelitian ini yaitu 87,5 yang diperoleh dari $([140+35]:2)$ dan standar deviasi hipotetik sebesar 17,5 yang diperoleh dari $([140-35]:6)$.

Skala stres kerja memiliki nilai empirik dengan skor minimal 35 dan skor maksimal 85, mean empirik 53.45 serta standar deviasi 13,232.

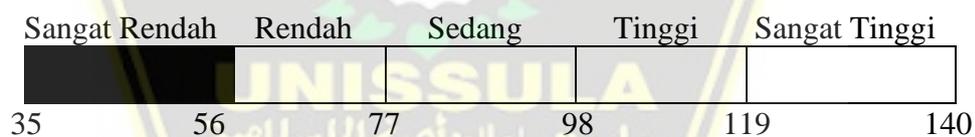
Tabel 14. Deskripsi Skor Skala Stres kerja

Deskripsi skor	Empirik	Hipotetik
Skor minimum	35	35
Skor maksimum	85	105
Mean (M)	53,45	87,5
Standar Deviasi (SD)	13,232	17,5

Berdasarkan norma kategorisasi pada penelitian ini, diperoleh mean empirik sebesar 53,45. Hal ini menunjukkan bahwa subjek pada penelitian ini termasuk dalam kategori sangat rendah di dalam populasinya. Norma kategorisasi yang digunakan dapat dilihat pada tabel di bawah:

Tabel 15. Kategorisasi Skor Skala Stres kerja

Kategorisasi	Norma	Jumlah
Sangat Tinggi	$119 < x \leq 140$	0
Tinggi	$98 < x \leq 119$	0
Sedang	$77 < x \leq 98$	4
Rendah	$56 < x \leq 77$	51
Sangat Rendah	$35 < x \leq 56$	109
Total		164



Gambar 1. Rentang Skor Skala Stres Kerja

2. Deskripsi Data Skor Gaya kepemimpinan transformasional

Skala stres kerja memiliki 34 yang berdaya beda tinggi, dengan rentang skor 1-4. Skor terkecil diperoleh sebanyak 34 yang didapat dari (34×1) , dan skor tertinggi yang diperoleh sebanyak 136 didapat dari (34×4) dengan rentang skor 102 yang didapat dari $(136 - 34)$. Mean hipotetik dari penelitian ini yaitu 85 yang didapat dari $([34 + 136] : 2)$ dengan standar deviasi hipotetik sebesar 17 yang didapat dari $([136 - 34] : 6)$.

Skala gaya kepemimpinan transformasional memiliki nilai empirik dengan skor minimal 91 dan skor maksimal 136 dengan *mean* empirik 119,59 dan standar deviasi 11,392.

Tabel 16. Deskripsi Skor Skala Gaya kepemimpinan transformasional

Deskripsi skor	Empirik	Hipotetik
Skor minimum	91	34
Skor maksimum	136	136
Mean (M)	119,59	85
Standar Deviasi (SD)	11,392	17

Berdasarkan norma kategorisasi pada penelitian ini, diperoleh mean empirik sebesar 119,59 yang termasuk dalam kategori sangat tinggi di dalam populasinya. Norma kategorisasi yang dapat dilihat pada tabel di bawah:

Tabel 17. Kategorisasi Skor Skala Gaya kepemimpinan transformasional

Kategorisasi	Norma	Jumlah
Sangat Tinggi	$115 < x \leq 136$	115
Tinggi	$95,2 < x \leq 115$	48
Sedang	$74,8 < x \leq 95,2$	4
Rendah	$54,4 < x \leq 74,8$	0
Sangat Rendah	$34 < x \leq 54,4$	0
Total		164

Sangat Rendah	Rendah	Sedang	Tinggi	Sangat Tinggi

Gambar 2. Rentang Skor Skala Gaya Kepemimpinan Transformasional

D. Pembahasan

Penelitian ini dilaksanakan untuk mengetahui hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional dengan stres kerja pada anggota polisi di Polres Tegal. Hasil uji hipotesis pada penelitian ini yang dilakukan dengan menggunakan teknik korelasi *Spearman's Rho* menunjukkan korelasi $r_s = -0,710$ dengan taraf signifikansi $p = 0,000$ ($p < 0,01$), artinya ada hubungan negatif yang signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional dengan stres kerja pada anggota polisi Polres Tegal, dimana semakin tinggi gaya kepemimpinan transformasional maka semakin

rendah stres kerja yang dialami anggota polisi. Begitupun sebaliknya, semakin rendah gaya kepemimpinan transformasional maka semakin tinggi stres kerja yang dialami anggota polisi tersebut. Sumbangan efektif yang diperoleh pada variabel stres kerja sebesar 60,7% terhadap gaya kepemimpinan transformasional yang diperoleh dari R square yaitu 0,607 sedangkan 39,3% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian.

Hasil penelitian ini memperkuat temuan dari Russel (2014) yaitu gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh secara negatif pada stres kerja sebanyak 329 polisi di Amerika Serikat dimana semakin baik gaya kepemimpinan transformasional maka stres kerja pada anggota polisi akan semakin rendah. Penelitian serupa juga telah dilakukan oleh Mulyani (2012) pada 72 anggota Sat Reskrim Polresta Bekasi Kota yang mengungkapkan bahwa terdapat hubungan antara gaya kepemimpinan dengan stres kerja pada anggota polisi dengan koefisien korelasi positif 0,665 dan sig $a=0,05$ yang artinya semakin baik gaya kepemimpinan maka semakin rendah stres kerja yang dialami anggota polisi. Selain itu, Fitrianto (2011) melaksanakan penelitian lain pada 326 anggota polisi di Indonesia telah mengungkapkan hasil serupa yakni terdapat hubungan yang negatif antara gaya kepemimpinan dengan stres kerja pada anggota polisi dengan korelasi $r_{xy} = -0,176$ dan taraf signifikansi 0,009 ($p < 0,01$).

Pada penelitian ini, deskripsi hasil penelitian yang dilakukan dengan kategorisasi data mengungkapkan bahwa stres kerja sebagian besar anggota polisi di Polres Tegal yaitu sebanyak 109 orang berada dalam kategori sangat rendah. Hal ini dapat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan oleh atasan di Polres Tegal termasuk kategori sangat tinggi dengan mean empirik atau rata-rata yang diperoleh sebesar 119,59 yang termasuk dalam kategori sangat tinggi. Ia membuktikan bahwa pemimpin di Polres Tegal memiliki gaya kepemimpinan transformasional sehingga dapat mempengaruhi sikap, dan nilai-nilai inti, mengartikulasikan visi organisasi yang jelas, meningkatkan kinerja anggota serta mampu memberikan dukungan kepada anggotanya (Podsakoff et al., 1996). Hal tersebut pada akhirnya dapat mempengaruhi reaksi positif pada anggota polisi terutamanya terhadap stres dalam lingkungan pekerjaan. Hal ini demikian

karena pada dasarnya, kepemimpinan merupakan aspek yang penting dalam berorganisasi atau suatu lingkungan kerja terutamanya dalam instansi penegak hukum seperti kepolisian.

Stres kerja pada anggota polis timbul akibat dari pengaruh beberapa faktor antara lingkungan kerja yang tidak kondusif, risiko bahaya saat bertugas serta beban kerja yang berlebihan (Hatta & Noor, 2007). Selain itu, stres kerja juga dipengaruhi oleh faktor lingkungan, organisasi maupun individu (Robbins, 2011). Peran kepemimpinan dalam instansi termasuk dalam faktor organisasi yang berkemungkinan untuk menciptakan tekanan negatif atau positif pada anggota suatu instansi. Gaya kepemimpinan yang baik seperti kepemimpinan transformasional mampu menciptakan tekanan yang positif pada anggotanya. Hal tersebut telah terbukti serta sejalan dengan hasil penelitian ini dimana kepemimpinan transformasional dengan kategori sangat tinggi dapat menimbulkan stres kerja yang sangat rendah pada anggota polisi.

Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional memiliki hubungan yang positif yang signifikan terhadap stres kerja anggota polisi di Polres Tegal, dimana semakin tinggi gaya kepemimpinan transformasional, maka semakin rendah stres kerja pada anggota polisi dan sebaliknya, semakin rendah gaya kepemimpinan transformasional, semakin tinggi stres kerja polisi maka hipotesis pada penelitian ini dapat diterima.

E. Kelemahan Penelitian

Terdapat beberapa kelemahan yang dimiliki oleh setiap penelitian

1. Peneliti tidak dapat mengawasi atau memantau subjek secara langsung pada saat penelitian, karena subjek tidak dapat dikumpulkan dalam satu waktu untuk mengerjakan bersama sehingga terdapat beberapa subjek yang tidak mengisi identitas dengan lengkap seperti usia, pangkat dan lama bekerja.
2. Data pada variabel stres kerja dan gaya kepemimpinan transformasional tidak berdistribusi secara normal, sehingga analisis yang digunakan adalah analisis non parametrik yaitu *Spearman's Rho*.

3. Aitem pada skala gaya kepemimpinan transformasional cenderung memiliki *social desirability bias* dimana aitem mengandung keinginan sosial yang umumnya dianggap baik oleh norma sosial sehingga responden cenderung memilih jawaban yang dianggap baik dan terkadang tidak sesuai dengan kenyataan yang dialami



BAB V

KESIMPULAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional dengan stres kerja anggota polisi Polres Tegal. Oleh karena itu, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dapat diterima dimana semakin tinggi gaya kepemimpinan transformasional maka semakin rendah stres kerja pada anggota polisi Polres Tegal. Begitupun sebaliknya, semakin rendah gaya kepemimpinan transformasional maka semakin tinggi stres kerja pada anggota polisi di Polres Tegal.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, didapatkan beberapa saran yang ditunjukkan kepada beberapa pihak, yaitu :

1. Bagi Anggota Polisi

Subjek yaitu anggota polisi diharapkan dapat mempertahankan tingkat stres kerja yang rendah dengan relaksasi, rutin berolahraga and manajemen waktu, agar dapat menunjang kinerja serta meningkatkan performa agar lebih produktif. Selain itu, pemimpin dalam instansi kepolisian juga dapat menerapkan gaya kepemimpinan transformasional dalam memimpin unit atau instansi mereka.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Saran untuk peneliti selanjutnya agar dapat meneliti hal yang dapat mempengaruhi stres kerja yang dialami oleh anggota polisi selain gaya kepemimpinan transformasional seperti faktor lingkungan dan faktor individu. Bagi peneliti selanjutnya yang tertarik melaksanakan penelitian lanjutan sebaiknya turut menganalisis pengaruh lama bekerja dan perbedaan tingkat stres kerja berdasarkan jenis tugas, pokok dan fungsi (tupoksi) pada anggota polisi.

DAFTAR PUSTAKA

- Aderi, M., Jdaitawi, M. (2013). *The influence of demographic variables*. Journal of International Education Studies, 65, 172-178
- Alfian, Nindi M. (2019). *Pengaruh motivasi, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja anggota polisi sat reskrim polresta padang*. Jurnal pundi, 3(3), 149
- Batubara, S.S. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada departemen pengadaan pt inalum (persero). *Jurnal pendidikan akuntansi*. 3(1), 40-58
- Bayuwega G, Wahyuni I, Kurniawan B. (2016). *Faktor-faktor yang berhubungan dengan stres kerja pada anggota polisi satuan reserse kriminal polres blora*. Jurnal Kesehatan Masyarakat, 4(4), 673–81.
- Budiyono, R., & Haryati, T. (2016). Analisa Pengaruh Kepuasan Kerja, Stress Kerja, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Pt. Duta Service Semarang). *Jurnal Stie Semarang (Edisi Elektronik)*, 8(1), 36-52.
- Dodik, A. A., & Astuti, K. (2012). Hubungan antara kepribadian hardiness dengan stres kerja pada anggota polri bagian operasional di polresta yogyakarta. *Insight*, 10(1), 37-48.
- Felisiani T. Polisi Bunuh Diri Karena Stres, 80 persen Reserse dan Anggota Lalu Lintas. *Tribunnews* [Internet]. Jakarta; 2021 Juni 5; Available from: <http://www.tribunnews.com/nasional/2015/11/03/polisi-bunuh-diri-karena-stres-80-persen-reserse-dan-anggota-lalu-lintas>
- Gül, Z., & Delice, M. (2011). Police job stress and stress reduction/coping programs: the effects on the relationship with spouses. *Turkish Journal of Police Studies/Polis Bilimleri Dergisi*, 13(3).
- Hatta, R. H., & Noor, H. (2007). Hubungan antara Hardiness dengan Burnout pada polisi pengendali massa (Dalmas) Polrestabes Bandung. *Prosiding Psikologi*, 124–129
- Heidjrachman., Husnan & Suad. 2002. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta : BPFE UGM.
- Hersey. 2004. Pola dasar kepemimpinan. Jakarta: Rajawali Press.
- Hidayat, Rika Rahmawati, (2017), *Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai pada satuan polisi pamong praja kota banjar*. Skripsi. Universitas Pasundan, Bandung.

- Jorgensen. L. I., & Rothmann. S. (2008). Occupational stress, ill health and organisational commitment of members of the south African police service in the north west province, *Journal psychology*, 21(2), 1-15
- Luthans, Fred. (2006). *Perilaku organisasi*. Alih bahasa: Vivin Andhika Yuwono, Sekar Purwanti, Arie P, dan Winong Rosari, Yogyakarta: Andi.
- Mangkunegara, Anwar, Prabu. (2013). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Marliani, Rosleny. (2015). *Psikologi industri & organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.
- Mulyani, S. (2012). *Hubungan kepemimpinan dan iklim organisasi dengan stres kerja (penelitian di saat reskrim polresta bekasi kota)*, Skripsi, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya.
- Nawawi, Hadari. 2003. *Kepemimpinan mengaktifkan organisasi*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Nurhamiden, R.K & Trang, I (2015). *Pengaruh gaya kepemimpinan, komunikasi, dan pembagian kerja terhadap kinerja polisi pada polda sulut manado*. Jurnal EMBA 9, 3(3), 971-980
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., & Bommer, W. H. (1996). Transformational leader behaviors and substitutes for leadership as determinants of employee satisfaction, commitment, trust, and organizational citizenship behaviors. *Journal of management*, 22(2), 259-298.
- Pribadi, R. A. (2014). *Hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional dengan stres kerja pada anggota polisi di Polresta Surakarta*, Skripsi, Universitas Muhammadiyah Surakarta
- Riaz, M., Ahmad, N., Riaz, M., Murtaza., G., Khan, T., & Firdous, H. (2016). Impact of job stress on employee job satisfaction. *International review of management and business research*, 5(4), 1370–1382
- Robbins, Stephen P. dan Mary Coulter. (2011). *Manajemen organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. (2008). *Perilaku organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Russell, L. M. (2014). An empirical investigation of high-risk occupations: Leader influence on employee stress and burnout among police. *Management Research Review*.
- Sarwono, S.W. (2014). *Teori-teori psikologi sosial*. Jakarta: Rajawali Pers.

- Setyowati, R & Ulfa, SM. (2020). *Hubungan beban kerja dan lingkungan kerja terhadap stres kerja pada polisi satlantas polres bantul*. Jurnal Manajemen Kesehatan Yayasan RS. Dr. Soetomo. 6(2).
- Sukadiyanto, S. (2010). Stress dan cara menguranginya. *Jurnal Cakrawala Pendidikan, 1*(1).
- Tjiptono, Fandy. 2006. *Manajemen jasa*. Edisi Pertama. Yogyakarta: Andi.
- Ubaidillah, A. N. (2007). Mengantisipasi Stres Kerja.([http. www. e-psikologi. com.](http://www.e-psikologi.com))
- Waters, J. A., & Ussery, W. (2007). Police stress: History, contributing factors, symptoms, and interventions. *Policing: an international journal of police strategies & management*.
- Wulandari, N.P.A.M & Satrya, .I.G.B.H. (2021). *The Role of Job Stres in Mediating the Effect of Work Family Conflict on Employee Job Satisfaction at Hotel Santika Siligita Nusa Dua Bali*. 5(2),597-603
- Wutun, R.P. (2001) *Persepsi Karyawan tentang Perilaku Kepemimpinan Atasan. Suatu Kajian Teori Transformasional-Transaksional*; dalam Sjabadhyni, B. , Graitto, B.K, & Wutun, R.P. *Pengembangan Kualitas SDM dari Perspektif PIO*. Jakarta, Indonesia: Bagian Psikologi Industri dan Organisasi Fakultas Psikologi Universitas Indonesia



LAMPIRAN



LAMPIRAN A
SKALA UJI COBA

A-1 Skala Gaya Kepemimpinan Transformasional (Skala 1)

A-2 Skala Stres Kerja (Skala 2)



SKALA PSIKOLOGI



FAKULTAS PSIKOLOGI

UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG

SEMARANG

2021

SKALA PENELITIAN PSIKOLOGI

IDENTITAS DIRI

Nama :

Usia : tahun

Jenis Kelamin :

Pangkat :

Jabatan :

Tupoksi :

Lama bekerja :

PETUNJUK PENGISIAN

Tuliskan identitas Bapak/Ibu/Sdr pada tempat yang telah disediakan. Di dalam skala ini akan disajikan sejumlah pernyataan, bacalah setiap pernyataan dengan teliti

Pilihlah salah satu dari empat jawaban yang tersedia dengan memberikan tanda (X) pada kolom yang disediakan. Adapun pilihan jawaban yang tersedia adalah sebagai berikut :

SS : Apabila Anda **Sangat Sesuai** dengan pernyataan yang ada

S : Apabila Anda **Sesuai** dengan pernyataan yang ada

TS : Apabila Anda **Tidak Sesuai** dengan pernyataan yang ada

STS : Apabila Anda **Sangat Tidak Sesuai** dengan pernyataan yang ada

Apabila Anda ingin memperbaiki jawaban, cukup memberi tanda sama dengan (=) pada jawaban yang Anda anggap salah dan memberi tanda silang (X) pada jawaban yang Anda anggap benar. Anda diharapkan menjawab semua pernyataan, **jangan sampai ada yang terlewatkan**

Tidak ada jawaban yang **BENAR** ataupun **SALAH**, semua jawaban adalah benar selama Anda memberikan respon dengan **jujur** atau sesuai dengan keadaan Anda. Semua jawaban dan data diri yang diberikan akan **dirahasiakan** dan hanya digunakan untuk **kepentingan penelitian** ini saja.

Terima kasih.

SKALA 1

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Pimpinan saya mampu menentukan kebijakan yang tepat sesuai dengan visi dan misi organisasi				
2	Pimpinan saya mendahulukan kepentingan organisasi				
3	Pimpinan saya memberikan teladan terhadap bawahan				
4	Kebijakan yang ditentukan oleh pimpinan saya kurang mencerminkan visi dan misi organisasi				
5	Kepentingan individu diabaikan oleh pimpinan saya				
6	Pimpinan saya jarang menunjukkan sikap teladan kepada bawahan				
7	Pimpinan saya mengajak bawahan untuk menyelesaikan tugas bersama-sama				
8	Pimpinan saya meyakinkan kepada bawahan untuk menyelesaikan tugas				
9	Pimpinan saya bertanggungjawab terhadap keputusan yang dibuat				
10	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan tanpa peran pimpinan				
11	Pimpinan saya seringkali kurang yakin terhadap kemampuan bawahan dalam menghadapi suatu permasalahan				

12	Keputusan yang telah dibuat oleh pimpinan saya tidak pernah dievaluasi				
13	Meskipun dalam kondisi keuangan yang tidak cukup, pimpinan saya mau mendorong bawahan untuk tetap semangat dalam menjalankan tugas				
14	Pimpinan saya memberi wawasan kepada bawahan berhubungan dengan pekerjaan				
15	Pimpinan saya memberikan arahan kepada bawahan manakala bawahan tidak mampu menyelesaikan tugas				
16	Pimpinan saya jarang memberikan motivasi kepada bawahan karena beranggapan bahwa bawahan sudah mengetahui tugasnya masing-masing				
17	Pimpinan saya jarang memberi wawasan kepada bawahan karena kesibukannya				
18	Pimpinan saya akan langsung menggantikan bawahan yang tidak dapat menyelesaikan tugas dengan bawahan lain				
19	Pimpinan saya mengajak bawahan untuk melakukan hal – hal baru yang bersifat inovatif				
20	Pimpinan saya mengajak bawahan untuk melakukan evaluasi terhadap kebijakan yang telah ditempuh				

21	Pimpinan saya secara berkesinambungan mendorong bawahan untuk selalu berkarya				
22	Pimpinan saya tidak mendukung inovasi dalam pekerjaan yang telah dibuat oleh bawahan				
23	Pimpinan saya tidak melakukan evaluasi terhadap kebijakan yang telah diputuskan				
24	Pimpinan saya kurang mendukung bawahannya untuk berkarya dalam pekerjaan				
25	Pimpinan saya menerima pendapat bawahan				
26	Pimpinan saya berusaha untuk memberi peringatan kepada bawahan ketika melakukan suatu kesalahan sebelum memberi sanksi				
27	Pimpinan saya memberikan pujian kepada bawahan				
28	Pendapat bawahan jarang didengar oleh pimpinan				
29	Bawahan yang melakukan kesalahan tidak diperingatkan terlebih dahulu oleh pimpinan dan langsung diberi sanksi				
30	Walaupun saya dan teman kerja mampu menyelesaikan tugas dengan baik, pimpinan saya seringkali hanya berdiam diri				
31	Pimpinan saya memiliki keahlian yang baik dalam organisasi				
32	Pimpinan saya kurang memiliki kemampuan yang mumpuni dalam mengarahkan bawahan				

33	Pimpinan saya sering berkomunikasi dengan bawahan dalam melaksanakan suatu tugas				
34	Pimpinan saya jarang melibatkan diri dalam permasalahan yang terjadi				
35	Pimpinan saya selalu menginspirasi bawahannya untuk menghadapi tantangan pekerjaan dengan baik				
36	Pimpinan saya kurang mampu memberi inspirasi kepada bawahan sehingga bawahan menjadi kurang bersemangat untuk merealisasikan visi dan misi organisasi				
37	Pimpinan saya mendukung bawahan untuk menjadi kreatif agar menciptakan suasana baru dan lebih bersemangat dalam bekerja				
38	Pimpinan saya kurang suka jika bawahan mengubah suasana pekerjaan menjadi sesuatu yang baru				
39	Pimpinan saya menghargai setiap masukan yang diberikan oleh bawahan				
40	Saya dan teman kerja tidak berani memberi masukan mengenai peningkatan performa dalam pekerjaan kepada pimpinan				

SKALA 2

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya sering gelisah ketika memikirkan beban tugas yang diberikan oleh pimpinan saya				
2	Jadwal piket dapat menurunkan motivasi saya dalam bekerja				
3	Jantung saya berdegup dengan kencang apabila saya diberi tugas yang berat oleh pimpinan saya				
4	Saya menjadi susah tidur jika saya menghadapi suatu permasalahan dalam pekerjaan				
5	Saya sering absen jika saya merasa tubuh saya tidak fit untuk bekerja				
6	Saya merasa malas bekerja ketika harus mengikuti apel siaga pada hari libur				
7	Saya merasa dapat berkonsentrasi apabila pekerjaan menumpuk untuk segera diselesaikan				
8	Saya yakin tugas dari pimpinan dapat saya selesaikan dengan tepat waktu				
9	Ketika ada permasalahan di kantor saya dapat tidur dengan biasa tanpa beban				
10	Saya merasa kepala saya biasa saja apabila saya menghadapi tugas dari pimpinan				
11	Nafsu makan saya tetap meskipun banyak pekerjaan yang harus saya selesaikan				
12	Saya tidak pernah menunda pekerjaan yang diberi oleh pimpinan saya				
13	Saya tidak mudah tersinggung terhadap rekan kerja saya ketika permasalahan pekerjaan tidak kunjung terselesaikan				

14	Saya merasa mudah tersinggung pada rekan kerja saya dalam menghadapi permasalahan yang tidak kunjung selesai				
15	Saya percaya diri dalam menjalankan setiap tugas yang diperintahkan oleh pimpinan saya				
16	Saya mampu menahan rasa marah apabila terjadi sesuatu yang tidak saya inginkan di lingkungan pekerjaan				
17	Jika saya bekerja terlalu lama, leher saya menjadi kaku				
18	Saya merasa tekanan darah saya menjadi naik apabila membuat kesalahan atau kekeliruan saat bekerja				
19	Saya merasa tekanan darah saya normal apabila menghadapi tekanan pekerjaan				
20	Saya mampu bernafas dengan teratur walaupun berada di bawah tekanan pekerjaan				
21	Saya mudah melakukan kesalahan atau keliru saat bekerja				
22	Gairah kerja saya menurun apabila pekerjaan yang saya kerjakan tidak dihargai oleh pimpinan				
23	Saya memiliki performa yang baik sehingga seringkali dipuji oleh pimpinan saya				
24	Saya selalu bergairah untuk melaksanakan seluruh pekerjaan saya dengan baik				
25	Saya menerima saja semua kebijakan dari pimpinan saya walaupun bertolak belakang dari hati saya.				
26	Saya merasa bingung apabila melakukan pekerjaan yang tidak sesuai dengan kemampuan saya				

27	Saya mampu mengingat dan melaksanakan tugas dan tanggungjawab saya dengan baik				
28	Saya selalu bersemangat dalam menjalankan tugas walaupun terkadang berat				
29	Otot – otot badan saya terasa nyeri apabila pimpinan memerintahkan untuk bekerja lembur				
30	Saya merasa lelah meskipun belum melakukan pekerjaan apapun				
31	Walaupun harus lembur, saya merasa bahwa otot-otot badan saya dapat tetap rileks				
32	Saya mampu mempertahankan berat badan yang ideal walaupun beban pekerjaan saya berat				
33	Saya tidak peduli dengan teman sekerja yang tidak menghargai saya				
34	Saya seringkali menunda pekerjaan apabila saya tidak mampu menyelesaikan pekerjaan tersebut				
35	Saya tidak senang bila atasan mengawasi saya saat bekerja				
36	Saya tetap mampu produktif walaupun harus bekerja lembur				
37	Saya merasa cemas ketika dipanggil untuk menghadap pimpinan saya				
38	Saya merasa berat badan saya turun akibat terlalu banyak pekerjaan yang harus saya selesaikan				
39	Saya jarang berkomunikasi dengan teman kerja saya karena saya rasa hal tersebut membuang-buang waktu saya dalam bekerja				
40	Saya selalu bersikap tenang walaupun harus bekerja di bawah tekanan				

41	Saya tidak merasakan kelelahan walaupun harus bekerja lembur				
42	Ketika ada teman kerja saya yang sakit, saya pasti akan menjenguknya di waktu luang				



LAMPIRAN B**TABULASI SKALA UJI COBA**

B-1 Tabulasi Skala Uji Coba Gaya Kepemimpinan Transformasional

B-2 Tabulasi Skala Uji Coba Stres Kerja



B-1 Tabulasi Skala Uji Coba Gaya Kepemimpinan Transformasional

NO	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	X14	X15	X16	X17	X18	X19	X20	X21	X22	X23	X24	X25	X26	X27	X28	X29	X30	X31	X32	X33	X34	X35	X36	X37	X38	X39	X40
1	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	2	3	3
2	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	1	4	4
3	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	1	4	4	1	4	4
4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	1	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	1	4	4	1	4	4
5	4	4	4	4	1	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	1	4	4
6	4	4	4	1	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	1	4	4
7	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	1	4	4	2	3	2
8	3	3	3	4	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	1	4	4	1	4	3
9	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	1	4	4	
10	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	2	4	3	2	3	2
11	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3
12	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	1	4	4	
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	1	4	4
14	4	4	4	3	3	3	3	4	4	1	3	3	4	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	4	2
15	4	4	4	3	3	3	3	4	4	1	3	3	4	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	4	2	
16	4	3	3	3	2	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	1	3	3	2	4	3
17	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	1	4	4
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	1	4	4
19	4	3	4	4	3	3	3	3	4	2	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	1	4	4	
20	4	4	4	4	1	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	1	4	4	
21	4	4	4	4	1	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	1	4	4	1	4	4
22	4	3	2	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	1	4	4	2	4	3
23	3	3	3	4	2	4	4	3	3	2	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	2	3	4	2	3	4

24	3	3	3	3	2	4	4	3	3	2	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	2	3	4	2	3	3		
25	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	1	4	4	1	3	2				
26	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	1	4	4			
27	4	4	4	4	1	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	1	4	4				
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	1	4	4				
29	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	1	4	4				
30	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	1	4	4	2	3	2				
31	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	1	4	4				
32	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	1	4	4			
33	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	2	4	3	2	3	2		
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	1	4	3	3	3	3	3	1	4	2	2	2	3	
35	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3		
36	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	2	4	3	2	3	2		
37	4	4	4	4	2	3	3	4	4	2	3	3	4	4	4	3	3	2	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	1	4	4	2	4	3
38	3	3	3	4	2	4	4	3	3	2	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	2	3	4	2	3	4		
39	4	4	4	4	1	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	1	4	4		
40	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	2	4	3		
41	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	4	2	3	3		
42	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	2	3	3	
43	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	1	4	4	
44	4	3	4	4	3	3	3	3	4	2	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	1	2	3	4	2	4	3		
45	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	
46	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	
47	4	3	4	4	3	3	3	3	4	2	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	1	4	4
48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	1	4	4	

B-2 Tabulasi Skala Uji Coba Stres Kerja

NO	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	Y16	Y17	Y18	Y19	Y20	Y21	Y22	Y23	Y24	Y25	Y26	Y27	Y28	Y29	Y30	Y31	Y32	Y33	Y34	Y35	Y36	Y37	Y38	Y39	Y40	Y41	Y42		
1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	
2	1	1	1	1	1	1	4	1	4	4	4	1	1	4	4	4	4	1	4	1	1	1	1	4	1	4	1	1	1	1	4	4	1	1	4	4	1	1	1	1	4	4	4	4
3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	4	1	1	1	1	4	1	1	4	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1
4	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	1	4	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	4	4	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1
5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	4	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1
6	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	4	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1
7	1	1	1	2	1	1	3	1	2	2	2	1	4	1	2	1	1	1	2	1	1	3	2	3	2	2	2	1	1	3	3	3	2	1	4	2	1	2	1	2	2	2	1	
8	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	3	1	1	1	3	2	2	2	1	2	2	3	3	3	1	1	3	4	2	2	1	1	4	2	2	2	1	2	2	2	1	
9	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	4	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1
10	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	
11	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	
12	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	4	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1
13	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	4	4	1	1	1	1	4	1	1	4	1	4	1	4	1	1	1	1	1	1	1
14	3	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	1	4	1	1	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	1	1	1	4	2	2	2	2	4	2	2	2	1	2	2	2	1	
15	3	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	1	4	1	1	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	1	1	1	4	2	2	2	2	4	2	2	2	1	2	2	2	1	
16	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	
17	2	2	2	2	2	2	3	1	1	2	2	2	4	1	1	1	3	2	2	2	3	2	2	3	3	2	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1	2	2	2	2	1	1	1	
18	1	1	1	1	1	1	1	1	4	4	1	1	4	1	1	1	4	4	1	1	1	1	4	4	1	4	1	1	1	4	1	1	4	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1
19	1	1	1	4	1	1	4	1	4	4	4	4	1	4	1	1	4	4	4	4	4	1	1	1	4	4	4	1	1	4	4	4	4	1	1	4	1	1	1	1	1	1	4	1
20	1	2	1	1	2	1	1	2	2	1	1	1	4	1	1	1	1	3	2	1	1	1	1	4	4	1	1	1	2	3	1	2	1	1	4	1	1	1	1	1	2	2	2	2
21	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	3	1	1	1	1	3	1	1	1	2	1	4	4	1	1	1	1	4	2	2	1	1	4	2	1	1	1	1	1	1	1	1
22	1	1	2	3	2	2	2	2	1	2	2	1	4	2	1	2	3	3	2	2	1	2	1	4	4	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1
23	2	2	2	1	2	1	2	1	2	2	1	1	3	1	1	1	2	3	2	1	4	2	1	3	2	2	1	1	2	4	2	2	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2

24	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	1	2	1	4	1	2	3	3	2	1	4	2	1	3	2	2	1	1	2	4	2	2	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
25	1	2	2	2	1	1	3	1	2	2	2	1	4	1	2	1	1	1	2	2	2	3	2	3	2	2	2	1	1	3	3	3	2	1	4	2	1	2	1	2	1	2	2	1	
26	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	4	1	1	1	3	2	2	2	3	2	2	3	3	2	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1	2	2	2	2	1	1	1		
27	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	4	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
28	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	4	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
29	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	4	4	1	1	2	1	4	2	1	2	1	3	2	1	1	1	1	2	4	1	1	
30	1	1	1	1	1	1	4	1	2	2	2	1	4	1	2	1	1	1	2	1	1	3	2	3	2	2	2	1	1	3	3	3	2	1	4	2	1	2	1	2	1	2	2	1	
31	2	2	2	2	2	2	3	2	1	1	2	2	3	4	4	1	4	3	3	2	3	3	3	3	3	2	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1	2	2	2	2	1	1	1	1	
32	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	4	1	1	1	1	4	1	1	4	1	4	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	
33	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2
34	3	1	2	1	1	1	1	1	4	2	3	3	4	1	1	1	1	3	4	4	1	3	2	3	4	1	3	2	2	3	2	2	2	1	4	2	1	1	1	2	2	2	2	2	
35	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2
36	2	2	2	2	3	2	2	2	1	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2
37	3	2	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	4	2	2	3	1	3	3	1	2	2	2	2	3	2	2	
38	2	2	2	1	2	1	2	1	2	2	1	1	3	1	1	1	2	3	2	1	4	2	1	3	2	2	1	1	2	4	2	2	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
39	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	4	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
40	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	4	4	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
41	2	2	2	1	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	1	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	1	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2
42	2	2	2	1	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	1	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	1	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2
43	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	4	4	4	1	1	1	1	4	1	1	4	1	4	1	1	4	1	1	4	1	1	1	1
44	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	1	1	4	1	3	2	2	4	2	4	2	2	2	2	3	1	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
45	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	4	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1
46	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	4	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1
47	1	1	1	4	1	1	4	1	4	4	4	1	4	1	1	1	4	4	4	4	1	1	1	4	4	4	1	1	4	4	4	4	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1
48	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	4	1	1	1	1	4	1	1	4	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1

49	1	1	1	4	1	1	4	1	4	4	4	1	4	1	1	1	4	4	4	4	1	1	1	4	4	4	4	1	1	4	1	1	1	1	1	1	4	1					
50	3	2	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	4	2	2	3	1	3	3	3	2	2	2	3	2		
51	1	1	1	1	1	1	4	1	4	4	4	1	1	4	4	4	1	4	1	1	1	1	4	1	4	1	1	1	1	4	4	1	1	4	4	1	1	1	4	4	4		
52	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	4	1	1	1	1	4	1	1	4	1	4	1	1	1	1	1	1	1		
53	1	1	1	1	1	1	1	1	3	2	2	1	3	1	1	1	1	4	1	1	1	2	3	3	1	1	1	1	4	1	1	3	1	4	1	1	1	1	1	1	1		
54	3	1	2	1	1	1	1	1	4	2	3	3	4	1	1	1	1	3	4	4	1	3	2	3	4	1	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	1	1	1	2	2	2	
55	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	
56	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2
57	3	2	2	1	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	1	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	1	2	2	2	2	
58	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	4	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	
59	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	1	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	1	2	2	2	2	
60	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2
61	1	1	2	3	2	2	2	2	1	2	2	1	4	2	1	2	3	3	2	2	1	2	2	4	3	1	1	1	1	3	1	2	1	2	3	1	1	1	1	2	2	1	
62	2	2	2	1	2	1	2	1	3	2	1	1	3	1	1	1	2	3	2	1	4	2	1	3	2	2	1	1	2	4	2	2	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2
63	2	2	2	1	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	1	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	1	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2
64	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	4	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1
65	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	4	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1
66	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	4	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1
67	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	4	1	2	2	1	4	1	1	1	1	4	2	2	2	2	1	1	1	1	
68	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	4	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1	4	1	1	1	1	1	1	1
69	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2



LAMPIRAN C

UJI DAYA BEDA AITEM

B-1 Uji Daya Beda Aitem dan Reliabilitas Skala Gaya Kepemimpinan Transformasional

B-2 Uji Daya Beda Aitem dan Reliabilitas Skala Stres Kerja



B-1 Uji Daya Beda Aitem dan Reliabilitas Skala Gaya Kepemimpinan Transformasional

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	69	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	69	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.902	40

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.953	34

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1	132.51	129.430	.427	.900
X2	132.65	126.671	.605	.898
X3	132.64	128.882	.328	.900
X4	132.74	127.372	.375	.900
X5	133.94	141.673	-.393	.917
X6	132.72	123.555	.817	.895
X7	132.75	127.041	.382	.900
X8	132.68	125.456	.707	.896
X9	132.55	128.104	.532	.899
X10	133.29	126.591	.313	.901
X11	132.83	122.999	.848	.894
X12	132.74	125.754	.657	.897

X13	132.91	123.875	.577	.897
X14	132.77	122.769	.756	.895
X15	132.71	124.768	.714	.896
X16	133.17	123.852	.412	.900
X17	133.14	124.596	.403	.900
X18	133.78	139.320	-.278	.917
X19	132.74	123.843	.835	.895
X20	132.74	123.666	.852	.895
X21	132.72	123.967	.703	.896
X22	132.71	124.327	.801	.895
X23	132.84	123.577	.720	.895
X24	132.81	123.773	.827	.895
X25	132.74	125.666	.538	.898
X26	132.84	124.342	.509	.898
X27	132.68	126.191	.563	.898
X28	132.93	127.039	.276	.902
X29	132.72	130.555	.137	.904
X30	132.70	125.862	.662	.897
X31	132.70	124.803	.762	.896
X32	132.62	126.768	.613	.898
X33	132.65	125.789	.691	.897
X34	132.77	123.298	.748	.895
X35	134.88	139.369	-.389	.911
X36	132.61	126.653	.590	.898
X37	132.61	127.624	.467	.899
X38	134.81	144.479	-.738	.915
X39	132.70	125.332	.632	.897
X40	132.94	121.291	.690	.895

B-2 Uji Daya Beda Aitem dan Reliabilitas Skala Stres Kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	69	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	69	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.909	42

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.952	35

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	75.84	210.254	.635	.905
Y2	75.93	214.156	.557	.906
Y3	75.93	214.686	.585	.906
Y4	75.83	209.293	.580	.905
Y5	75.77	209.769	.595	.905
Y6	75.94	216.644	.383	.908
Y7	75.55	204.575	.683	.904
Y8	76.01	214.867	.587	.906
Y9	75.52	203.547	.661	.904
Y10	75.57	206.926	.636	.904
Y11	75.68	205.426	.726	.903
Y12	76.00	214.059	.571	.906
Y13	73.96	235.483	-.525	.918
Y14	75.88	211.839	.455	.907

Y15	76.00	213.294	.468	.907
Y16	75.91	210.316	.575	.905
Y17	75.39	204.977	.549	.906
Y18	75.55	207.839	.556	.905
Y19	75.43	205.691	.609	.905
Y20	75.78	207.084	.666	.904
Y21	75.74	210.784	.448	.907
Y22	75.59	207.627	.612	.905
Y23	75.78	213.026	.456	.907
Y24	73.90	233.504	-.662	.916
Y25	74.32	242.897	-.673	.923
Y26	75.55	202.045	.756	.902
Y27	76.01	214.779	.528	.907
Y28	76.06	215.202	.542	.907
Y29	75.87	209.115	.650	.905
Y30	73.84	234.783	-.582	.917
Y31	75.64	204.940	.697	.903
Y32	75.67	206.078	.657	.904
Y33	75.57	220.338	.074	.913
Y34	76.03	214.852	.557	.907
Y35	73.83	233.616	-.586	.916
Y36	75.77	209.857	.626	.905
Y37	75.84	219.107	.180	.910
Y38	75.91	215.934	.424	.907
Y39	76.01	215.103	.570	.907
Y40	75.83	211.263	.628	.905
Y41	75.46	200.605	.777	.902
Y42	75.94	211.644	.603	.906

LAMPIRAN D
SKALA PENELITIAN

D-1 Skala Penelitian Gaya Kepemimpinan Transformasional (Skala 1)

D-2 Skala Penelitian Stres Kerja (Skala 2)



SKALA PSIKOLOGI



FAKULTAS PSIKOLOGI

UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG

SEMARANG

2021

SKALA PENELITIAN PSIKOLOGI

IDENTITAS DIRI

Nama :

Usia : tahun

Jenis Kelamin :

Pangkat :

Jabatan :

Tupoksi :

Lama bekerja :

PETUNJUK PENGISIAN

Tuliskan identitas Bapak/Ibu/Sdr pada tempat yang telah disediakan. Di dalam skala ini akan disajikan sejumlah pernyataan, bacalah setiap pernyataan dengan teliti

Pilihlah salah satu dari empat jawaban yang tersedia dengan memberikan tanda (X) pada kolom yang disediakan. Adapun pilihan jawaban yang tersedia adalah sebagai berikut :

SS : Apabila Anda **Sangat Sesuai** dengan pernyataan yang ada

S : Apabila Anda **Sesuai** dengan pernyataan yang ada

TS : Apabila Anda **Tidak Sesuai** dengan pernyataan yang ada

STS : Apabila Anda **Sangat Tidak Sesuai** dengan pernyataan yang ada

Apabila Anda ingin memperbaiki jawaban, cukup memberi tanda sama dengan (=) pada jawaban yang Anda anggap salah dan memberi tanda silang (X) pada jawaban yang Anda anggap benar. Anda diharapkan menjawab semua pernyataan, **jangan sampai ada yang terlewatkan**

Tidak ada jawaban yang **BENAR** ataupun **SALAH**, semua jawaban adalah benar selama Anda memberikan respon dengan **jujur** atau sesuai dengan keadaan Anda. Semua jawaban dan data diri yang diberikan akan **dirahasiakan** dan hanya digunakan untuk **kepentingan penelitian** ini saja.

Terima kasih.

SKALA 1

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Pimpinan saya mampu menentukan kebijakan yang tepat sesuai dengan visi dan misi organisasi				
2	Pimpinan saya mendahulukan kepentingan organisasi				
3	Pimpinan saya memberikan teladan terhadap bawahan				
4	Kebijakan yang ditentukan oleh pimpinan saya kurang mencerminkan visi dan misi organisasi				
5	Pimpinan saya jarang menunjukkan sikap teladan kepada bawahan				
6	Pimpinan saya mengajak bawahan untuk menyelesaikan tugas bersama-sama				
7	Pimpinan saya meyakinkan kepada bawahan untuk menyelesaikan tugas				
8	Pimpinan saya bertanggungjawab terhadap keputusan yang dibuat				
9	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan tanpa peran pimpinan				
10	Pimpinan saya seringkali kurang yakin terhadap kemampuan bawahan dalam menghadapi suatu permasalahan				
11	Keputusan yang telah dibuat oleh pimpinan saya tidak pernah dievaluasi				

12	Meskipun dalam kondisi keuangan yang tidak cukup, pimpinan saya mau mendorong bawahan untuk tetap semangat dalam menjalankan tugas				
13	Pimpinan saya memberi wawasan kepada bawahan berhubungan dengan pekerjaan				
14	Pimpinan saya memberikan arahan kepada bawahan manakala bawahan tidak mampu menyelesaikan tugas				
15	Pimpinan saya jarang memberikan motivasi kepada bawahan karena beranggapan bahwa bawahan sudah mengetahui tugasnya masing-masing				
16	Pimpinan saya jarang memberi wawasan kepada bawahan karena kesibukannya				
17	Pimpinan saya mengajak bawahan untuk melakukan hal – hal baru yang bersifat inovatif				
18	Pimpinan saya mengajak bawahan untuk melakukan evaluasi terhadap kebijakan yang telah ditempuh				
19	Pimpinan saya secara berkesinambungan mendorong bawahan untuk selalu berkarya				
20	Pimpinan saya tidak mendukung inovasi dalam pekerjaan yang telah dibuat oleh bawahan				
21	Pimpinan saya tidak melakukan evaluasi terhadap kebijakan yang telah diputuskan				

22	Pimpinan saya kurang mendukung bawahannya untuk berkarya dalam pekerjaan				
23	Pimpinan saya menerima pendapat bawahan				
24	Pimpinan saya berusaha untuk memberi peringatan kepada bawahan ketika melakukan suatu kesalahan sebelum memberi sanksi				
25	Pimpinan saya memberikan pujian kepada bawahan				
26	Walaupun saya dan teman kerja mampu menyelesaikan tugas dengan baik, pimpinan saya seringkali hanya berdiam diri				
27	Pimpinan saya memiliki keahlian yang baik dalam organisasi				
28	Pimpinan saya kurang memiliki kemampuan yang mumpuni dalam mengarahkan bawahan				
29	Pimpinan saya sering berkomunikasi dengan bawahan dalam melaksanakan suatu tugas				
30	Pimpinan saya jarang melibatkan diri dalam permasalahan yang terjadi				
31	Pimpinan saya kurang mampu memberi inspirasi kepada bawahan sehingga bawahan menjadi kurang bersemangat untuk merealisasikan visi dan misi organisasi				
32	Pimpinan saya mendukung bawahan untuk menjadi kreatif agar menciptakan suasana baru dan lebih bersemangat dalam bekerja				

33	Pimpinan saya menghargai setiap masukan yang diberikan oleh bawahan				
34	Saya dan teman kerja tidak berani memberi masukan mengenai peningkatan performa dalam pekerjaan kepada pimpinan				



SKALA 2

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya sering gelisah ketika memikirkan beban tugas yang diberikan oleh pimpinan saya				
2	Jadwal piket dapat menurunkan motivasi saya dalam bekerja				
3	Jantung saya berdegup dengan kencang apabila saya diberi tugas yang berat oleh pimpinan saya				
4	Saya menjadi susah tidur jika saya menghadapi suatu permasalahan dalam pekerjaan				
5	Saya sering absen jika saya merasa tubuh saya tidak fit untuk bekerja				
6	Saya merasa malas bekerja ketika harus mengikuti apel siaga pada hari libur				
7	Saya merasa dapat berkonsentrasi apabila pekerjaan menumpuk untuk segera diselesaikan				
8	Saya yakin tugas dari pimpinan dapat saya selesaikan dengan tepat waktu				
9	Ketika ada permasalahan di kantor saya dapat tidur dengan biasa tanpa beban				
10	Saya merasa kepala saya biasa saja apabila saya menghadapi tugas dari pimpinan				
11	Nafsu makan saya tetap meskipun banyak pekerjaan yang harus saya selesaikan				
12	Saya tidak pernah menunda pekerjaan yang diberi oleh pimpinan saya				
13	Saya merasa mudah tersinggung pada rekan kerja saya dalam menghadapi permasalahan yang tidak kunjung selesai				

14	Saya percaya diri dalam menjalankan setiap tugas yang diperintahkan oleh pimpinan saya				
15	Saya mampu menahan rasa marah apabila terjadi sesuatu yang tidak saya inginkan di lingkungan pekerjaan				
16	Jika saya bekerja terlalu lama, leher saya menjadi kaku				
17	Saya merasa tekanan darah saya menjadi naik apabila membuat kesalahan atau kekeliruan saat bekerja				
18	Saya merasa tekanan darah saya normal apabila menghadapi tekanan pekerjaan				
19	Saya mampu bernafas dengan teratur walaupun berada di bawah tekanan pekerjaan				
20	Saya mudah melakukan kesalahan atau keliru saat bekerja				
21	Gairah kerja saya menurun apabila pekerjaan yang saya kerjakan tidak dihargai oleh pimpinan				
22	Saya memiliki performa yang baik sehingga seringkali dipuji oleh pimpinan saya				
23	Saya merasa bingung apabila melakukan pekerjaan yang tidak sesuai dengan kemampuan saya				
24	Saya mampu mengingat dan melaksanakan tugas dan tanggungjawab saya dengan baik				
25	Saya selalu bersemangat dalam menjalankan tugas walaupun terkadang berat				
26	Otot – otot badan saya terasa nyeri apabila pimpinan memerintahkan untuk bekerja lembur				

27	Walaupun harus lembur, saya merasa bahwa otot-otot badan saya dapat tetap rileks				
28	Saya mampu mempertahankan berat badan yang ideal walaupun beban pekerjaan saya berat				
29	Saya seringkali menunda pekerjaan apabila saya tidak mampu menyelesaikan pekerjaan tersebut				
30	Saya tetap mampu produktif walaupun harus bekerja lembur				
31	Saya merasa berat badan saya turun akibat terlalu banyak pekerjaan yang harus saya selesaikan				
32	Saya jarang berkomunikasi dengan teman kerja saya karena saya rasa hal tersebut membuang-buang waktu saya dalam bekerja				
33	Saya selalu bersikap tenang walaupun harus bekerja di bawah tekanan				
34	Saya tidak merasakan kelelahan walaupun harus bekerja lembur				
35	Ketika ada teman kerja saya yang sakit, saya pasti akan menjenguknya di waktu luang				

LAMPIRAN E
UJI ASUMSI DAN HIPOTESIS

E-1 Uji Normalitas

E-2 Uji Linieritas

E-3 Uji Hipotesis

E-4 Kategorisasi Data



E-1 UJI NORMALITAS

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Gaya Kepemimpinan Transformasional	164	91	136	119.59	11.392
Stres Kerja	164	35	85	53.45	13.232
Valid N (listwise)	164				

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Gaya Kepemimpinan Transformasional	Stres Kerja
N		164	164
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	119.59	53.45
	Std. Deviation	11.392	13.232
Most Extreme Differences	Absolute	.142	.165
	Positive	.110	.165
	Negative	-.142	-.157
Kolmogorov-Smirnov Z		1.823	2.112
Asymp. Sig. (2-tailed)		.003	.000

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

E-2 UJI LINIERITAS

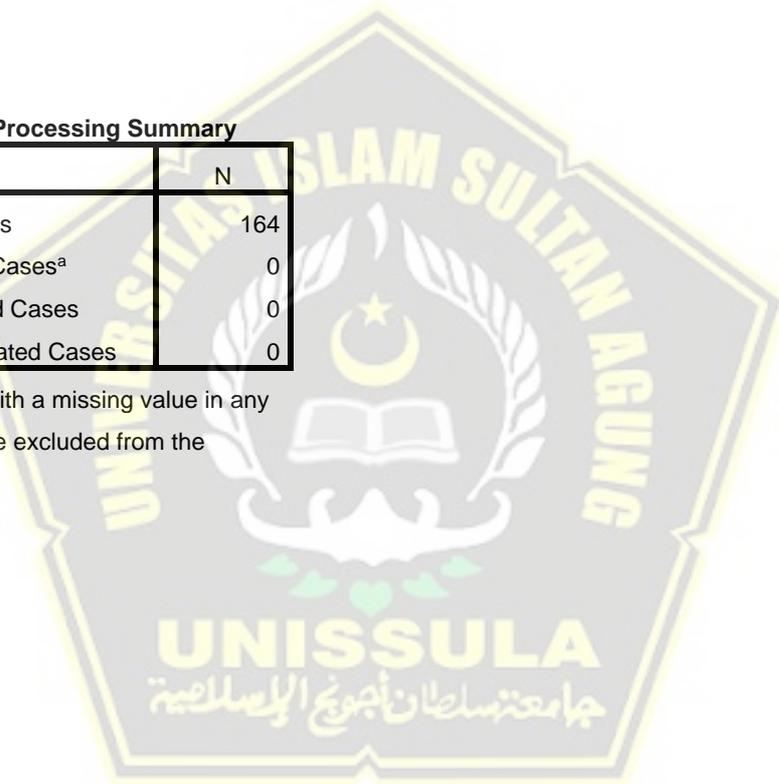
Model Description

Model Name		MOD_1
Dependent Variable	1	Stres Kerja
Equation	1	Linear
Independent Variable		Gaya Kepemimpinan Transformasional
Constant		Included
Variable Whose Values Label Observations in Plots		Unspecified

Case Processing Summary

	N
Total Cases	164
Excluded Cases ^a	0
Forecasted Cases	0
Newly Created Cases	0

a. Cases with a missing value in any variable are excluded from the analysis.

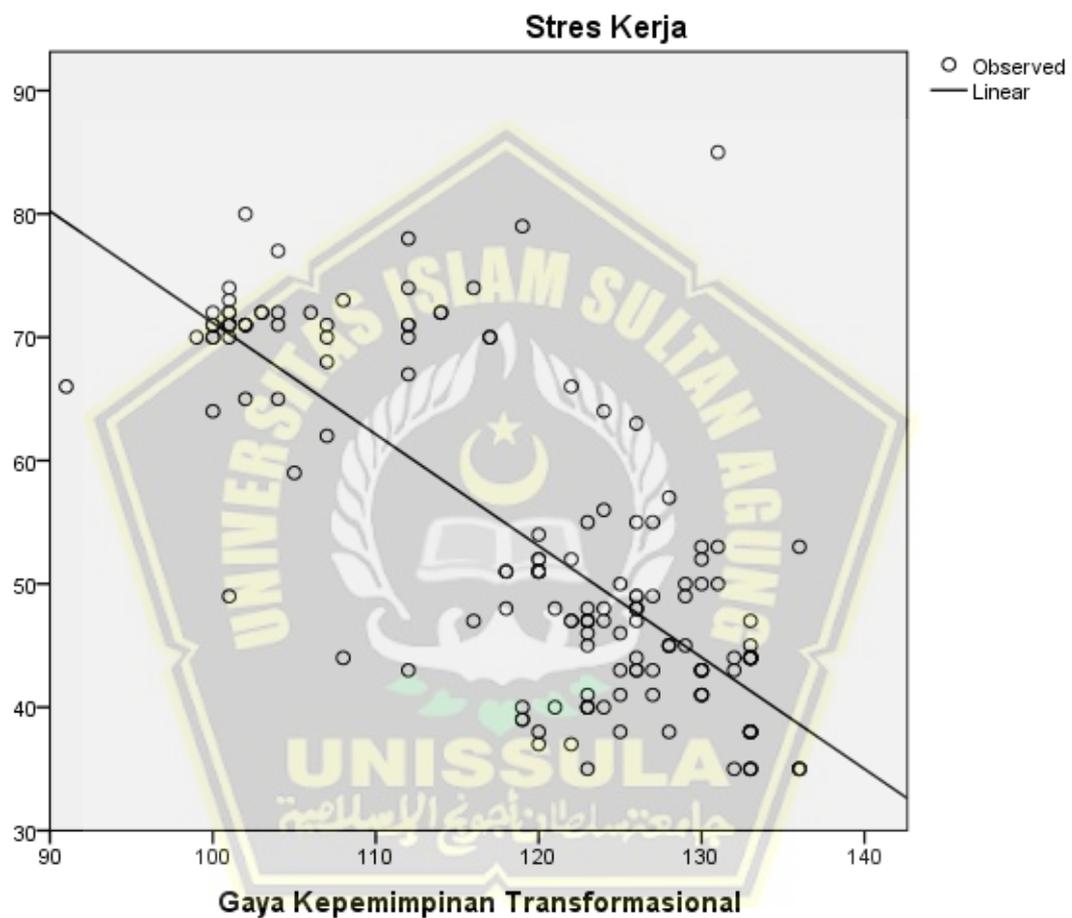


Model Summary and Parameter Estimates

Dependent Variable: Stres Kerja

Equation	Model Summary					Parameter Estimates	
	R Square	F	df1	df2	Sig.	Constant	b1
Linear	.607	249.820	1	162	.000	161.640	-.905

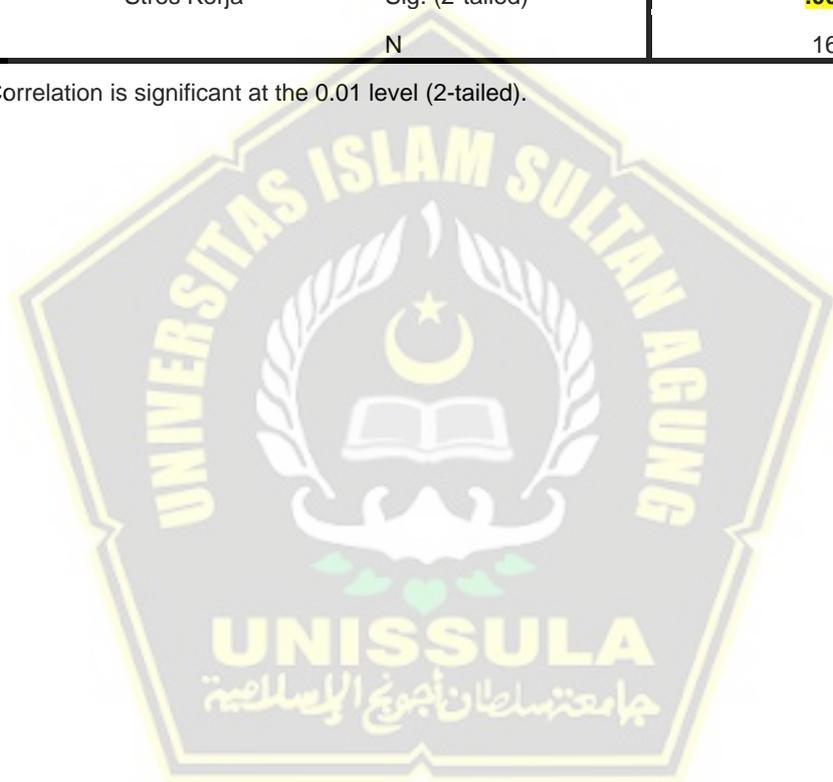
The independent variable is Gaya Kepemimpinan Transformasional.



E-3 UJI HIPOTESIS

			Gaya Kepemimpinan Transformasional	Stres Kerja
Spearman's rho	Gaya Kepemimpinan Transformasional	Correlation Coefficient	1.000	-.710**
		Sig. (2-tailed)	.	.000
	Stres Kerja	N	164	164
		Correlation Coefficient	-.710**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.000	.
		N	164	164

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

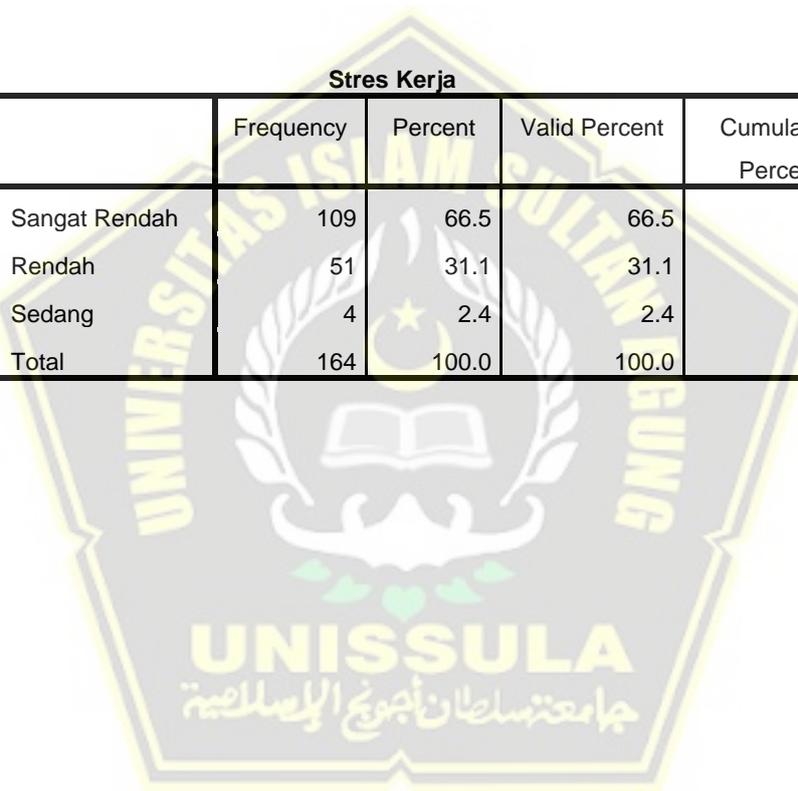


E-4 KATEGORISASI DATA**Gaya Kepemimpinan Transformasional**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sedang	1	.6	.6
	Tinggi	48	29.3	29.9
	Sangat Tinggi	115	70.1	100.0
	Total	164	100.0	100.0

Stres Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Rendah	109	66.5	66.5
	Rendah	51	31.1	97.6
	Sedang	4	2.4	100.0
	Total	164	100.0	100.0



LAMPIRAN F**SURAT IZIN DAN DOKUMENTASI PENELITIAN**

F-1 Surat Izin Penelitian

F-2 Dokumentasi Penelitian



F1- Surat Izin Penelitian



YAYASAN BADAN WAKAF SULTAN AGUNG
UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG (UNISSULA)

Jl. Raya Kaligawe Km.4 Semarang 50112 Telp. (024) 6583584 (8 Sal) Fax.(024) 6582455
 email : informasi@unissula.ac.id web : www.unissula.ac.id

FAKULTAS PSIKOLOGI

Bismillah Membangun Generasi Khaira Ummah

Nomor : 592/C.1/Psi-SAV/II/2021 Semarang, 25 Dzulqo'dah 1442 H
 Lampiran : - 6 Juli 2021 M
 Hal : Mohon Data

Kepada Yth. : Kapolres Tegal
 Polres Tegal
 Jl. AIP KS Tubun No. 3, Kalijembangan, Pakembaran, Kecamatan Slawi,
 Kabupaten Tegal,

Assalamualaikum wr. wb.

Pimpinan Fakultas Psikologi UNISSULA dengan hormat memohonkan izin untuk mahasiswa berikut :

Nama : Dhita Ayu Puspitasari
 Nim : 30701700021
 Nomor Telepon/HP : 081477036945
 Alamat : Jl. Suhari RT 02 / RW 03 Jatibarang Kidul, Kecamatan
 Jatibarang, Kabupaten Brebes
 Keperluan : Meminta data anggota polisi di Polres Tegal.
 Judul/Tema : Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Transformasional
 dengan Stres Kerja pada Polisi di Polres Tegal.
 Subyek/Data : Polisi di Polres Slawi
 Dosen Pembimbing : Ratna Supradewi, S.Psi, M.Si, Psi
 Waktu Pelaksanaan : 8 Juli 2021
 Keterangan lainnya : Diajukan dalam rangka menyelesaikan skripsi

Demikian, atas kerjasama yang baik diucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum wr. wb.



a.n. Dekan
 Wakil Dekan I
 Fakultas Psikologi UNISSULA
 Titin Suprihatin, S.Psi., M.Psi
 NIK. 210700011



YAYASAN BADAN WAKAF SULTAN AGUNG
UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG (UNISSULA)

Jl. Raya Kaligawe Km.4 Semarang 50112 Telp. (024) 6583584 (8 Sal) Fax.(024) 6582455
 email : informasi@unissula.ac.id web : www.unissula.ac.id

FAKULTAS PSIKOLOGI

Bismillah Membangun Generasi Khaira Ummah

Nomor : 921/C.1/Psi-SA/X/2021 Semarang, 27 Shafar 1443 H
 Lampiran : - 04 Oktober 2021 M
 Hal : Permohonan Ijin Penelitian

Kepada Yth. : Kapolres Tegal
 Polres Tegal
 Jl. AIPS KS Tubun No 3, Kalijambang, Pakembaran,
 Kecamatan Slawi, Kabupaten Tegal

Assalamualaikum wr. wb.

Pimpinan Fakultas Psikologi UNISSULA dengan hormat memohonkan izin untuk mahasiswa berikut :

Nama : Dhita Ayu Puspitasari
 Nim : 30701700021
 Nomor Telepon/HP : 081477036945
 Alamat : Jl. Suhari RT 02 / RW 03 Jatibarang Kidul, Kecamatan
 Jatibarang, Kabupaten Brebes
 Keperluan : Permohonan izin melakukan penelitian
 Judul/Tema : Hubungan Antara Gaya Kepimpinan Transformasional
 Dengan Stres Kerja Pada Polisi Di Polres Tegal.
 Subyek/Data : Polisi
 Dosen Pembimbing : Ratna Supradewi, S.Psi, M.Si, Psi
 Waktu Pelaksanaan : 7 Oktober 2021
 Keterangan lainnya : Diajukan dalam rangka menyelesaikan skripsi

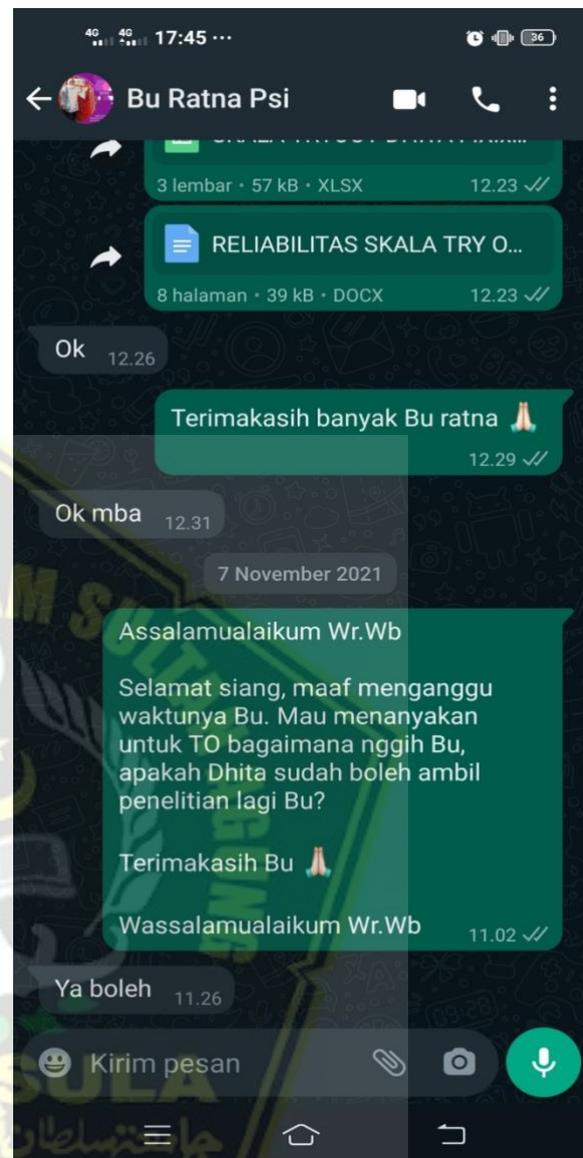
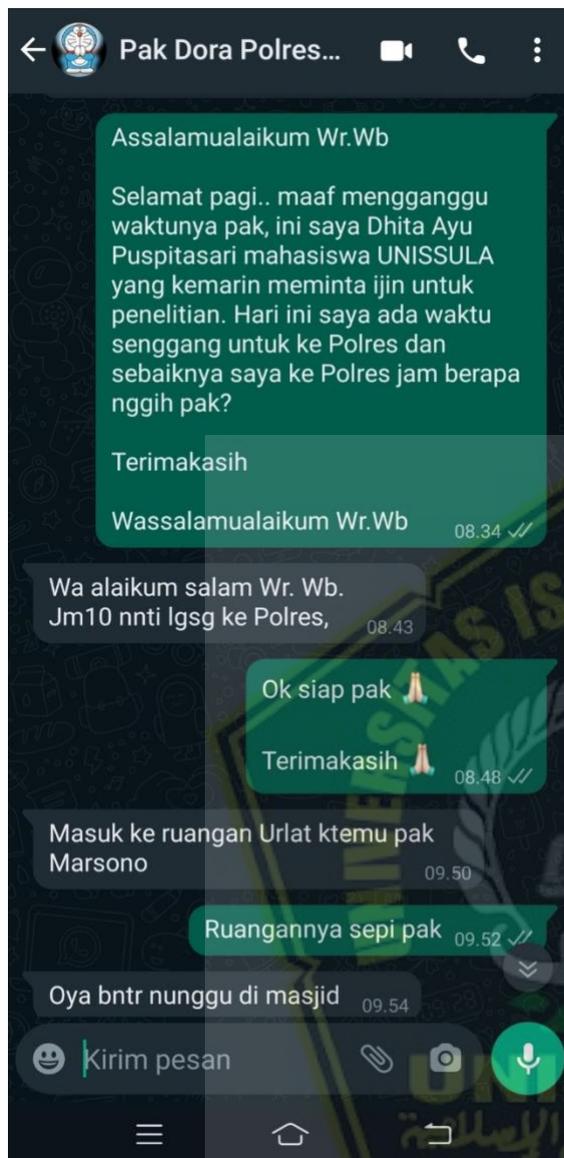
Demikian, atas kerjasama yang baik diucapkan terima kasih.

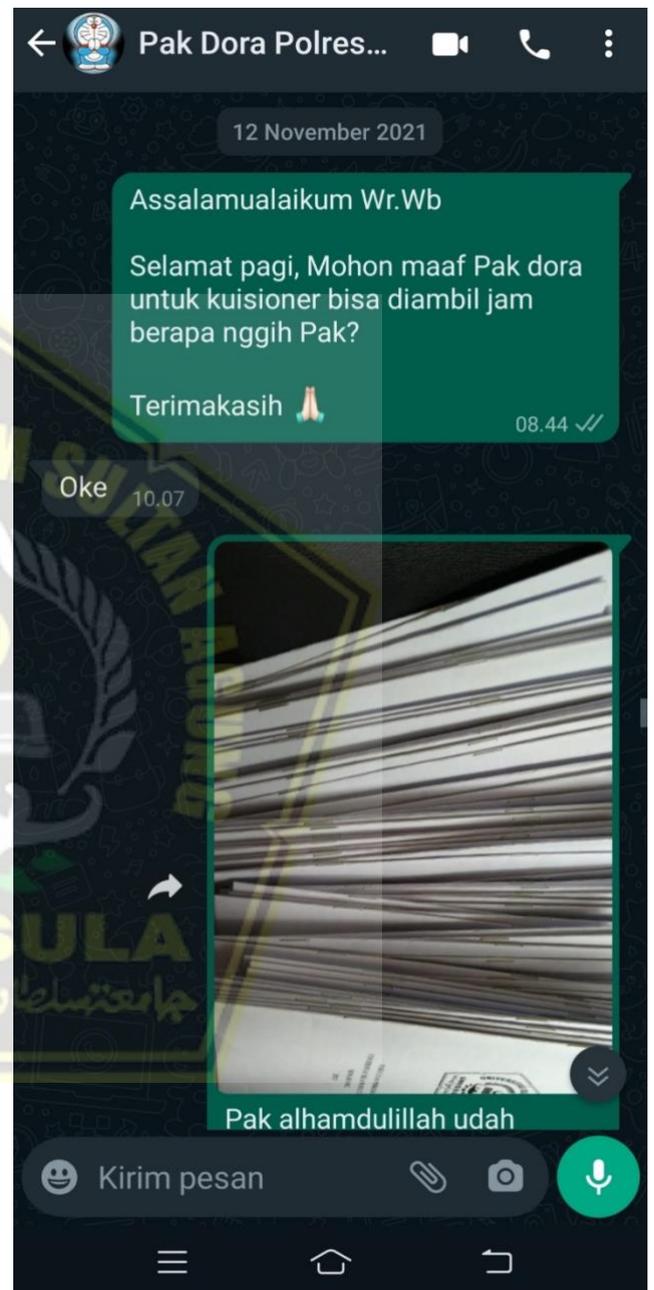
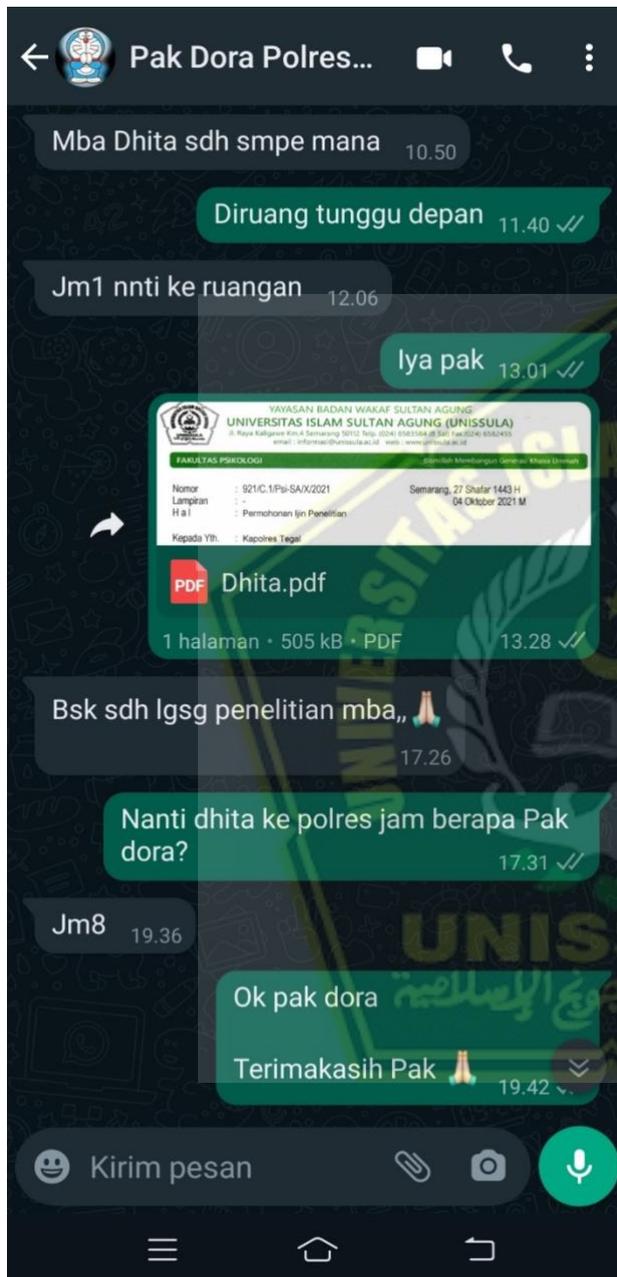
Wassalamu'alaikum wr. wb.

a.n. Dekan
 Wakil Dekan I
 Fakultas Psikologi UNISSULA



Tina Supriatni, S.Psi., M.Psi
 NIK. 210700011





F-2 Dokumentasi Penelitian



