

**PERAN EFIKASI DIRI DAN DUKUNGAN SOSIAL TERHADAP RESILIENSI
PERSONEL DIREKTORAT SAMAPTA KEPOLISIAN DAERAH
ISTIMEWA YOGYAKARTA**

SKRIPSI

Diajukan kepada Fakultas Psikologi Universitas Gadjah Mada untuk Memenuhi
Sebagian Persyaratan Guna Memperoleh Derajat Sarjana Psikologi



Griffith Rose June

22/496455/PS/23054

PROGRAM STUDI SARJANA

FAKULTAS PSIKOLOGI

UNIVERSITAS GADJAH MADA YOGYAKARTA

2026

Halaman Pengesahan

**PERAN EFIKASI DIRI DAN DUKUNGAN SOSIAL TERHADAP
RESILIENSI PERSONEL DIREKTORAT SAMAPTA KEPOLISIAN
DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA**

SKRIPSI



Diajukan kepada Fakultas Psikologi
Universitas Gadjah Mada untuk Memenuhi
Sebagian dari Syarat-syarat Guna Memperoleh
Derajat Sarjana Psikologi

Griffith Rose June
22/496455/PS/23054

**PROGRAM STUDI SARJANA
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS GADJAH MADA
YOGYAKARTA
2026**

PERAN EFIKASI DIRI DAN DUKUNGAN SOSIAL TERHADAP
RESILIENSI PERSONEL DIREKTORAT SAMAPTA KEPOLISIAN
DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA

Oleh:
Griffith Rose June
22/496455/PS/23054

Skripsi ini untuk memenuhi sebagian persyaratan guna memperoleh
gelar Sarjana dalam Ilmu Psikologi dan dipertahankan di depan sidang
Tim Penguji Skripsi Fakultas Psikologi Universitas Gadjah Mada

Pada tanggal 02 Februari 2026

Tim Penguji



Dr. Sumaryono, M.Si., Psikolog
Ketua



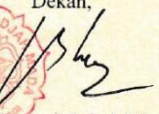
Dr. Ridwan Saptoto, S.Psi., M.A., Psikolog
Anggota



Muhammad Dwi Rifqi Kharisma Putra, S.Psi., M.Si.
Anggota

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu syarat untuk memperoleh
gelar Sarjana Psikologi

Yogyakarta, 18 Februari 2026
Dekan,



Rahmat Hidayat, S.Psi., M.Sc., Ph.D.
NIP. 196802261995121001

8. Mama dan Bapak tercinta, serta kedua mas dan mba yang senantiasa memberikan doa, dukungan, dan kasih yang tidak pernah berhenti.
9. Seluruh anggota keluarga besar penulis yang terus memberikan dukungan.
10. Seluruh partisipan yang berkenan meluangkan waktu dan membantu mengisi data dalam penelitian ini.
11. Instansi Polda DIY yang telah memberikan kesempatan, izin, dan dukungan kepada penulis dalam pelaksanaan penelitian.
12. Seluruh staf *Assessment Center* Polda DIY yang telah membantu kelancaran pengambilan data penelitian.
13. Teman-teman UKM Tennis Lapangan UGM, keluarga besar PMK Psikologi UGM khususnya PMK Psikologi 2022, serta Tim KKN Cawas Pogung, atas segala dukungan dan pembelajaran berharga bagi penulis.
14. Sahabat-sahabat penulis dari Tennis, SMP, SMA, dan Kuliah yang selalu ada untuk berdiskusi, menumpahkan keluh kesah, memberi dukungan, serta motivasi selama proses penyusunan skripsi.
15. Teman-teman magang *Assessment Center* Polda DIY, yang telah mendukung, memberikan pembelajaran berharga, masukan, dan senantiasa bersedia untuk berdiskusi dalam proses penyelesaian skripsi.
16. Serta berbagai pihak yang telah memberikan dukungan, doa, dan kebersamaan penulis dalam proses penyelesaian karya tulis ini, yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih memiliki keterbatasan dan jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, penulis terbuka terhadap kritik dan saran yang membangun guna pengembangan penelitian selanjutnya. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pembaca dan pengembangan ilmu pengetahuan.

Yogyakarta, 11 Januari 2026

Griffith Rose June

Daftar Isi

Halaman Sampul	i
Halaman Judul	ii
Halaman Pengesahan	iii
Halaman Pernyataan	v
Kata Pengantar	viii
Daftar Isi	x
Daftar Tabel	xi
Daftar Lampiran	xii
Abstrak	1
Pendahuluan	3
Metode	12
Partisipan	12
Prosedur	14
Instrumen	15
Analisis	16
Hasil	18
Analisis Deskriptif.....	18
Uji Asumsi Klasik	19
Uji Hipotesis	21
Diskusi	24
Kesimpulan	34
Saran	34
Daftar Pustaka	37
Lampiran	42
A. Blueprint Instrumen Penelitian	42
B. Hasil Uji Reliabilitas	47
C. Hasil Uji Asumsi	49
D. Hasil Uji Hipotesis	50
E. Data Penelitian	50
F. Ethical Clearance	68
G. Lembar Penjelasan Penelitian	70

Daftar Tabel

Tabel 1 Data Demografis Partisipan	13
Tabel 2 Statistik Deskriptif	18
Tabel 3 Hasil Uji Normalitas	19
Tabel 4 Hasil Uji Multikolinearitas	20
Tabel 5 Hasil Uji Korelasi	20
Tabel 6 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	22
Tabel 7 Hasil Sumbangan Efektif Variabel	22
Tabel 8 Hasil Koefisien Regresi Linear Berganda	23

Daftar Lampiran

Lampiran 1 . Blueprint Skala Efikasi Diri	42
Lampiran 2 . Skala Efikasi Diri	42
Lampiran 3 . Blueprint Skala Dukungan Sosial	43
Lampiran 4 . Skala Dukungan Sosial	44
Lampiran 5 . Blueprint Skala Resiliensi	45
Lampiran 6 . Skala Resiliensi	45
Lampiran 7 . Hasil Uji Reliabilitas Skala Efikasi Diri	47
Lampiran 8 . Hasil Uji Reliabilitas Skala Dukungan Sosial	48
Lampiran 9 . Hasil Uji Reliabilitas Skala Resiliensi	48
Lampiran 10 . Hasil Uji Normalitas	49
Lampiran 11 . Uji Multikolinearitas	49
Lampiran 12 . Uji Korelasi	49
Lampiran 13 . Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	50
Lampiran 14 . Data Penelitian Skala Efikasi Diri	50
Lampiran 15 . Data Penelitian Skala Dukungan Sosial	56
Lampiran 16 . Data Penelitian Skala Resiliensi	61
Lampiran 17 . Perizinan Komite Etik Penelitian	68
Lampiran 18 . Lembar Penjelasan Penelitian	70

PERAN EFIKASI DIRI DAN DUKUNGAN SOSIAL TERHADAP RESILIENSI PERSONEL DIREKTORAT SAMAPTA KEPOLISIAN DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA

Griffith Rose June¹, Sumaryono²

Fakultas Psikologi Universitas Gadjah Mada

¹griffithrosejune@mail.ugm.ac.id, ²sumaryono.cendix@ugm.ac.id

Abstract. Personnel of the Special Region of Yogyakarta Police's Samapta Directorate (Ditsamapta) face high operational demands, risks, and potential psychological pressure. These conditions require adequate resilience so that personnel can persevere and function optimally in carrying out their duties. Various factors, both intrapersonal and interpersonal, can influence the resilience of Ditsamapta Polda DIY personnel, including self-efficacy and social support. This study aims to explore the role of self-efficacy and social support on the resilience of Ditsamapta Polda DIY personnel. This study uses a non-experimental quantitative approach. Data collection involved 149 active Ditsamapta Polda DIY personnel, selected using purposive sampling. The instruments used included the general Self-Efficacy Scale, Multidimensional Scale of Perceived Social Support, and Resilience at Work Scale. Data analysis was performed using multiple linear regression. The results of this study indicate that self-efficacy and social support simultaneously play a significant role in resilience ($p < 0,001$), with a contribution of 67,5%. The social support variable shows a more dominant role in increasing resilience compared to self-efficacy.

keywords: *resilience, self-efficacy, social support, police*

Abstrak. Personel Direktorat Samapta (Ditsamapta) Kepolisian Daerah Istimewa Yogyakarta menghadapi tuntutan kerja operasional yang tinggi, berisiko, dan berpotensi menimbulkan tekanan psikologis. Kondisi ini menuntut adanya kapasitas resiliensi yang memadai agar personel mampu bertahan dan berfungsi secara optimal dalam menjalankan tugas. Berbagai faktor, baik intrapersonal maupun interpersonal dapat memengaruhi resiliensi personel Ditsamapta Polda DIY, termasuk efikasi diri dan dukungan sosial. Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi peran efikasi diri dan dukungan sosial terhadap resiliensi personel Ditsamapta Polda DIY. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif non-eksperimental. Pengambilan data melibatkan 149 personel aktif Ditsamapta Polda DIY, yang dipilih dengan teknik *purposive sampling*. Instrumen yang digunakan meliputi *General Self-Efficacy Scale*, *Multidimensional Scale of Perceived Social Support*, dan *Resilience at Work Scale*. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa efikasi diri dan dukungan sosial secara simultan berperan signifikan terhadap resiliensi ($p < 0,001$), dengan kontribusi sebesar 67,5%. Variabel dukungan sosial menunjukkan

peran yang lebih dominan dalam meningkatkan resiliensi dibandingkan dengan efikasi diri.

kata kunci: *resiliensi, efikasi diri, dukungan sosial, kepolisian*

Pendahuluan

Direktorat Samapta (Ditsamapta) adalah bagian pelaksana fungsi utama Kepolisian Daerah (Polda) yang berada langsung di bawah Kapolda. Dilansir dari *website* resmi Polri Daerah Istimewa Yogyakarta (2025), Ditsamapta memiliki tanggung jawab melaksanakan upaya preventif sekaligus responsif dalam memastikan keamanan dan ketertiban masyarakat (kamtibmas) dengan pendekatan terbuka, yang diwujudkan melalui kegiatan rutin seperti penjagaan, patroli, pengawalan, serta pengendalian massa. Personel Ditsamapta sering terlibat langsung dalam kegiatan operasional yang berisiko tinggi dan memerlukan kesiapan fisik, mental, serta psikologis yang kuat selama pelaksanaan tugasnya. Tingginya tekanan kerja pada personel Direktorat Samapta (Ditsamapta) meningkatkan kerentanan mereka terhadap stres dan kelelahan mental. Studi empiris pada personel Direktorat Sabhara menunjukkan bahwa tekanan yang dialami seperti beban kerja berlebih, jam kerja panjang, risiko cedera fisik saat bertugas, dan tekanan ekspektasi dari masyarakat dapat menjadi faktor utama penyebab stres kerja di unit ini, khususnya yang memiliki mobilitas tinggi (Bayuwega dkk., 2016; Hayati dkk., 2020). Beban kerja yang terus-menerus dapat memicu *burnout*, yaitu suatu kondisi yang tercermin melalui kondisi kelelahan psikologis, muncul sikap menjauh atau tidak terlibat secara emosional, serta menurunnya rasa keberhasilan dalam menjalankan peran dan tugas (Helen & Sari, 2023). Paparan stres operasional dan traumatis secara konsisten secara nyata memperparah kondisi personel kepolisian, serta terbukti berhubungan erat dengan peningkatan pada gejala *burnout* dan gangguan

pascatrauma (Ugwu & Idemudia, 2024). Hal tersebut juga dapat mengganggu pengambilan keputusan di lapangan dan hubungan interpersonal.

Munculnya stres operasional dalam konteks kepolisian dapat berakibat fatal seperti merusak kesejahteraan psikologis, memicu *burnout*, hingga meningkatkan risiko bunuh diri (Queirós dkk., 2020). Temuan tersebut diperkuat oleh hasil penelitian empiris oleh Chen dkk. (2025), yang menunjukkan bahwa persepsi stres berhubungan signifikan dengan *burnout* pada petugas polisi, di mana dukungan sosial, kualitas tidur, dan resiliensi berperan sebagai mediator penting. Violanti dkk. (2016) juga menjelaskan bahwa intensitas dan frekuensi stresor operasional yang dialami petugas polisi berdampak pada disregulasi kortisol ($p < 0,05$), menandakan peningkatan aktivitas kronis sistem stres, yang kemudian meningkatkan risiko gangguan kesehatan jangka panjang. Widyastuti dkk. (2024) memperkuat pernyataan ini dengan menemukan bahwa ekspektasi tugas tinggi, jam kerja tidak teratur, dan intensitas keterlibatan dalam konflik sosial, terutama pada unit operasional seperti Ditsamapta, menjadi sumber utama stres kerja yang dirasakan anggota kepolisian.

Namun, pada fakta di lapangan tidak semua personel menunjukkan respons negatif terhadap tekanan kerja. Beberapa personel bahkan mampu bertahan dalam kondisi tekanan ekstrem dan mempertahankan fungsi psikologis dan kinerja mereka. Berdasarkan observasi penulis selama menjalani program magang di Polda DIY, bukti ketangguhan personel terlihat dari kemampuan mereka untuk beradaptasi secara cepat terhadap perubahan instruksi yang dinamis di lapangan serta mampu pulih kembali dan menjalankan tugas operasional

berikutnya secara efektif. Meskipun demikian, aspek regulasi emosi terkadang masih menjadi tantangan bagi personel. Penulis mengamati bahwa dalam situasi tekanan tinggi terkadang beberapa personel kurang mempertahankan ketenangan saat menghadapi provokasi massa yang intens, dan masih menunjukkan reaksi emosional negatif seperti luapan amarah hingga perilaku menggerutu. Seery dkk. (2010), menyatakan bahwa paparan stressor dalam hidup dapat meningkatkan kapasitas resiliensi. Individu yang mengalami kesulitan beberapa kali dalam hidupnya cenderung menunjukkan tingkat distress lebih rendah dan kemampuan penyesuaian yang lebih baik dibandingkan mereka yang tidak pernah menghadapi tekanan signifikan. Pengalaman individu dalam menghadapi tekanan sebelumnya berperan dalam membangun ketahanan psikologis dan akan lebih optimal ketika didukung oleh lingkungan dengan sumber daya yang memadai (Ungar, 2021). Hal ini menunjukkan keberfungsian resiliensi pada personel, yaitu kemampuan untuk bangkit, pulih, dan berfungsi secara optimal dalam situasi tekanan ekstrem. Kapasitas adaptif yang memadai diperlukan untuk menghadapi tantangan dan hambatan yang sering terjadi untuk menghindari tingginya potensi stres hingga gangguan psikologis. Penelitian Purwanto dan Sahrah (2020) pada polisi lalu lintas menegaskan bahwa resiliensi berperan signifikan dalam menurunkan tingkat stres kerja yang dipicu oleh beban tugas yang berat.

Resiliensi didefinisikan sebagai kapasitas individu yang dinamis untuk menyesuaikan diri serta pulih secara optimal ketika berhadapan dengan perubahan, trauma, ancaman, tragedi, atau tekanan hidup yang signifikan (APA, 2014; Joyce dkk., 2018). Sagone dkk. (2020) menggambarkan resiliensi sebagai kemampuan

untuk menghadapi serta mengatasi masalah dan dapat berkembang dari kesulitan yang dialami. Resiliensi dipahami tidak sekedar berkaitan dengan kemampuan untuk tetap bertahan, melainkan juga mencakup kapasitas untuk berfungsi secara psikologis meskipun mengalami tantangan. Selain itu, Sagone dkk. (2020) menyatakan bahwa individu yang memiliki resiliensi tinggi mampu mengelola dan merespons beragam situasi yang membantu mereka mencapai kesejahteraan psikologis, seperti mencoba mencari jawaban untuk hal yang tidak diketahui (*engagement*), menghadapi konsekuensi, dan dapat mengubah perilaku untuk beradaptasi dengan situasi (*adaptability*), cenderung menghindari situasi yang memungkinkan konflik, serta belajar dari kesalahan (*control*). Salah satu kerangka teoretis yang secara khusus menyoroti konsep resiliensi dalam lingkungan kerja adalah teori dari Winwood dkk. (2013). Terdapat tujuh aspek yang memengaruhi resiliensi individu di tempat kerja: kehidupan otentik, menemukan panggilan diri, mempertahankan perspektif, mengelola tingkat stres, berinteraksi secara kooperatif, menjaga kesehatan, dan membangun koneksi. Aspek-aspek tersebut, khususnya dalam mempertahankan perspektif dan mengelola tingkat stres, berkaitan erat dengan efikasi diri karena memberikan keyakinan kognitif bagi personel untuk mengendalikan situasi dan mengatasi tuntutan tugas yang sulit. Sementara itu, aspek berinteraksi secara kooperatif dan membangun koneksi sangat bergantung pada dukungan sosial, yang berperan dalam menyediakan sumber daya eksternal untuk meningkatkan kolaborasi dan rasa kebersamaan personel saat menghadapi stresor.

Resiliensi memainkan peran strategis di dunia kerja yang penuh risiko seperti kepolisian. Tinjauan sistematis oleh Moreno dkk. (2024) menemukan berbagai program pelatihan resiliensi di institusi kepolisian, menunjukkan bahwa penguatan resiliensi secara signifikan dapat memperkuat kapasitas psikologis dan membantu mengelola stres operasional yang intens. Tinjauan sistematis mengenai resiliensi petugas kepolisian menyatakan bahwa resiliensi berperan sangat penting dalam menjaga kesehatan mental, kinerja, dan kemampuan adaptasi terhadap stres kerja yang berulang (Janssens dkk., 2018). Resiliensi menjadi dasar penting bagi personel kepolisian dalam mencegah *burnout*, menjaga efektivitas dan layanan kerja, serta meningkatkan ketahanan mental di tengah tekanan tugas yang berat dan tidak pasti.

Banyak faktor yang berkontribusi pada pembentukan resiliensi. Southwick dkk. (2014), menyatakan bahwa faktor-faktor pembentukan resiliensi secara umum dibagi menjadi kategori intrapersonal dan interpersonal. Menurut Reivich dan Shatté (2002) mengemukakan bahwa resiliensi dibentuk oleh tujuh aspek intrapersonal, yang meliputi kemampuan mengendalikan impuls, regulasi emosi, keterjangkauan, empati, optimisme, dan efikasi diri. Salah satu faktor intrapersonal yang telah diteliti dan terbukti relevan adalah efikasi diri, yang merujuk pada keyakinan individu mengenai kapasitas dirinya dalam mengendalikan situasi serta menuntaskan tugas yang dihadapi (Bandura, 1997). Efikasi diri bukan hanya memengaruhi cara individu memandang tantangan, namun juga menentukan seberapa kuat mereka bertahan dalam menghadapi kesulitan. Bandura (1997) menjelaskan bahwa pembentukan efikasi diri

bersumber dari empat elemen utama, yakni pengalaman keberhasilan yang dialami secara langsung (*mastery experiences*), pengamatan terhadap pengalaman orang lain (*vicarious experiences*), penguatan melalui dorongan atau umpan balik verbal (*verbal encouragement*), serta penafsiran individu terhadap kondisi fisiologis dan emosional yang dialaminya. Menurut Folkman dkk. (1986), efikasi diri memiliki peran krusial dalam cara individu mempersepsikan tuntutan dari sumber eksternal sebagai “ancaman” atau “tantangan”. Individu yang tingkat efikasi dirinya tinggi umumnya memandang kesulitan maupun tuntutan sebagai sebuah tantangan yang dapat dihadapi. Selain itu, mereka juga percaya pada kemampuan mereka untuk menangani kesulitan serta mampu mengontrol emosi mereka saat menghadapi tantangan, mampu memotivasi diri sendiri, berpikir untuk mengembangkan diri, dan menunjukkan ketekunan (Schwarzer & Warner, 2013). Efikasi diri pada organisasi seperti kepolisian sangat berdampak pada performa kerja, pengambilan keputusan di bawah tekanan, dan daya tahan psikologis dalam menghadapi risiko. Efikasi diri tidak hanya mendorong motivasi, namun juga memperkuat kapasitas adaptasi seseorang, yang menjadi dasar terbentuknya resiliensi psikologis.

Selain itu, pada kategori interpersonal seperti aspek dukungan sosial, lingkungan kerja, dan struktur organisasi juga turut berperan penting terhadap resiliensi. Ungar dan Theron (2019) menyatakan bahwa dukungan lingkungan merupakan unsur yang berperan krusial dalam proses terbentuknya resiliensi, khususnya dalam lingkungan sosial yang menonjolkan keterhubungan dan ketergantungan antarindividu. Menurut Lakey & Cohen (2000) dukungan sosial

dipahami sebagai bentuk bantuan yang dapat diakses serta diterima oleh individu dari lingkungan sosialnya, baik berupa perhatian emosional, informasi, maupun bantuan nyata. Cohen dan Wills (1985) menjelaskan melalui *buffering hypothesis* bahwa dukungan sosial berfungsi sebagai pelindung yang meredam dampak negatif stres dengan menyediakan sumber daya baik secara material maupun psikologis, sehingga individu lebih mampu menghadapi tekanan. Selanjutnya, Sarafino dan Smith (2014) mengelompokkan dukungan sosial ke dalam empat bentuk, yaitu: (1) dukungan emosional yang mencakup empati, perhatian, dan penghargaan; (2) dukungan instrumental berupa bantuan nyata dalam penyelesaian tugas; (3) dukungan informasional yang meliputi pemberian saran atau arahan; serta (4) dukungan persahabatan yang menumbuhkan rasa kebersamaan.

Teori *perceived social support* memahami dukungan sosial sebagai persepsi individu mengenai tingkat dukungan yang mereka terima dari keluarga, teman, dan *significant others* (Zimet dkk., 1988). Keyakinan personel kepolisian bahwa mereka memperoleh dukungan sosial yang memadai dari keluarga, rekan kerja, maupun atasan dapat membantu mereka menghadapi tekanan operasional, meningkatkan regulasi emosi, dan meningkatkan resiliensi (Sippel dkk., 2015). Berdasarkan tinjauan literatur oleh Kimley dkk. (2018), dukungan sosial dikenali sebagai salah satu faktor pelindung (*protective factor*) yang memiliki peranan sangat penting bagi petugas tanggap darurat, termasuk polisi. Kuatnya dukungan dari rekan kerja, keluarga, dan organisasi berperan sangat penting dalam mencegah PTSD pada personel yang terpapar peristiwa traumatis secara berulang.

Adanya dukungan sosial yang dirasakan individu mampu memberikan rasa dihargai, menumbuhkan motivasi, dan membantu pemulihan yang lebih cepat setelah menghadapi situasi penuh risiko.

Mengacu pada *Social Cognitive Theory* (Bandura, 1986), perilaku manusia terbentuk melalui hubungan timbal balik antara faktor personal, lingkungan, dan tindakan individu itu sendiri. Efikasi diri sebagai faktor individu, dan dukungan sosial adalah faktor lingkungan merupakan elemen kunci yang secara kolaboratif meningkatkan daya tahan individu. Oleh karena itu, resiliensi personel Ditsamapta dapat dipahami sebagai hasil dari bagaimana keduanya berinteraksi dalam menghadapi tekanan kerja. Penelitian kuantitatif oleh Prawitasari dan Antika (2022), membuktikan bahwa efikasi diri berpengaruh signifikan terhadap resiliensi akademik siswa dengan kontribusi sebesar 54,9%. Selain itu, studi pada mahasiswa yang terlambat lulus oleh Alfath dkk. (2025), menyatakan bahwa dukungan sosial memiliki peran signifikan dalam meningkatkan resiliensi, di mana dukungan tersebut menjadi sumber kekuatan eksternal yang membantu individu untuk tetap termotivasi dan bangkit dari tekanan situasi sulit. Secara simultan, temuan terbaru pada sektor pendidikan oleh Hermawan dkk. (2025) menunjukkan bahwa efikasi diri dan dukungan sosial adalah prediktor utama resiliensi akademik siswa SMP, di mana efikasi diri berperan dalam regulasi emosi sementara dukungan sosial memberikan stabilitas eksternal.

Meskipun berbagai bukti empiris tersebut secara konsisten menekankan pentingnya resiliensi, masih sedikit penelitian kuantitatif yang secara bersamaan mengeksplorasi efikasi diri dan dukungan sosial sebagai faktor yang berperan

dalam memprediksi tingkat resiliensi pada personel kepolisian preventif seperti Ditsamapta. Populasi kepolisian, terutama di daerah dengan karakteristik budaya dan tugas khusus seperti Yogyakarta, masih kurang mendapat perhatian, berbeda dengan populasi di sektor pendidikan dan akademik yang saat ini masih dominan. Maka, penelitian empiris perlu dilakukan untuk mengeksplorasi resiliensi pada personel Ditsamapta, guna mengisi kesenjangan ilmiah dan memberikan dasar dalam merancang intervensi psikologis yang sesuai konteks institusi kepolisian. Berdasarkan pemaparan di atas, peneliti merumuskan hipotesis bahwa efikasi diri serta dukungan sosial memiliki peran signifikan dan berarah positif terhadap resiliensi personel Ditsamapta Polda DIY.

Metode

Metode penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif dengan desain non-eksperimental, dengan tujuan untuk menelaah kontribusi efikasi diri dan dukungan sosial terhadap resiliensi pada personel yang bertugas aktif di Direktorat Samapta (Ditsamapta) Kepolisian Daerah Istimewa Yogyakarta.

Partisipan

Pengambilan data dilakukan secara daring setelah mendapatkn persetujuan pengambilan data oleh Komite Etik Fakultas Psikologi Universitas Gadjah Mada dengan nomor 9965/UN1/PS.1/SD/PT.01.04/2025. Pengambilan data dilakukan pada bulan Oktober 2025.

Sebanyak 149 personel aktif Direktorat Samapta Kepolisian Daerah Istimewa Yogyakarta terlibat sebagai responden. Teknik *purposive sampling* digunakan untuk menentukan partisipan penelitian. Strategi pengambilan sampel ini disesuaikan dengan tujuan penelitian serta kriteria karakteristik yang telah ditetapkan guna memenuhi kebutuhan penelitian (Hadi, 2017). Oleh karena itu, penelitian ini melibatkan personel aktif Ditsamapta Polda DIY yang memenuhi kriteria inklusi berikut:

- a. aktif berdinam di Direktorat Samapta Kepolisian Daerah Istimewa Yogyakarta;
- b. memiliki pengalaman kerja minimal satu tahun dalam tugas lapangan guna memastikan personel memiliki masa kerja yang cukup serta telah terpapar

secara konsisten pada stresor operasional yang menjadi karakteristik tugas

utama Ditsamapta;

- c. berjenis kelamin pria, mengingat dominasi personel Ditsamapta yang mayoritas adalah laki-laki dan difokuskan pada tugas lapangan berisiko tinggi, sementara personel wanita relatif terbatas dengan karakteristik tugas yang berbeda.

Tabel 1 Data Demografis Partisipan

Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase
Laki-laki	149	100%
Usia	Frekuensi	Presentase
19–23	118	79,19%
24–28	16	10,74%
29–33	15	10,07%
Angkatan	Frekuensi	Presentase
2011	1	0,67%
2013	3	2,01%
2014	6	4,03%
2015	5	3,36%
2017	4	2,68%
2019	4	2,68%
2021	10	6,71%
2022	15	10,07%
2023	55	36,91%
2024	46	30,87%

Tabel 1 menunjukkan, dari data jenis kelamin, seluruh partisipan (100%) adalah laki-laki. Fokus pada partisipan pria dipilih karena mendominasi populasi Ditsamapta dan relevan dengan tuntutan fisik operasional, sehingga representatif untuk meneliti resiliensi dalam konteks kerja bertekanan tinggi. Data usia menunjukkan bahwa mayoritas partisipan, yakni 118 orang (79,19%), berada pada rentang usia 19–23 tahun. Sementara itu, data angkatan menunjukkan bahwa partisipan didominasi oleh angkatan 2023 sebanyak 55 orang (36,91%) dan angkatan 2024 sebanyak 46 orang (30,87%).

Prosedur

Proses pengambilan data dilakukan melalui media daring (*online*), data dikumpulkan menggunakan kuesioner skala psikologi yang telah disiapkan dalam bentuk digital (*Google Form*). Setelah mendapatkan persetujuan pengambilan data oleh Komite Etik Fakultas Psikologi Universitas Gadjah Mada, peneliti melakukan koordinasi serta mengajukan permohonan izin kepada pihak berwenang terkait pelaksanaan dan prosedur pengumpulan data di Polda DIY. Kemudian, peneliti melakukan pengambilan data secara daring melalui penyebaran tautan survei dengan bantuan dari berbagai pihak baik dari staff sumber daya manusia Polda DIY dan staff Renmin Ditsamapta. Ketika tautan dibuka, partisipan yang memenuhi kriteria akan mendapatkan informasi tentang tujuan penelitian dan memberikan persetujuan melalui lembar *informed consent*. Setelah memberikan persetujuan untuk berpartisipasi, partisipan diarahkan untuk mengisi data diri, kemudian melanjutkan dengan pengisian instrumen penelitian yang terdiri atas tiga skala: skala efikasi diri berisi 10 aitem, skala dukungan

sosial berisi 12 aitem, serta skala resiliensi berisi 18 aitem. Estimasi pengerjaan kuesioner membutuhkan waktu kurang lebih 10 menit.

Instrumen

Skala Efikasi Diri

Instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel efikasi diri pada penelitian ini adalah *General Self-Efficacy Scale* (GSE) yang dikembangkan oleh Schwarzer & Jerusalem (1995). Skala tersebut telah diterjemahkan dan diadaptasi ke dalam konteks bahasa Indonesia oleh Novrianto dkk. (2019). Berdasarkan uji validitas konstruk menggunakan *Confirmatory Factor Analysis* (CFA), ditemukan bahwa 10 aitem dalam instrumen ini bersifat unidimensional, yang berarti seluruh aitem hanya mengukur satu faktor yaitu efikasi diri. Seluruh aitem memiliki nilai $t\text{-value} > 1,96$ dengan muatan faktor positif, sehingga GSES terbukti valid untuk mengukur konstruk efikasi diri secara menyeluruh. Skala GSE terdiri dari 10 butir aitem pernyataan positif (*favorable*) dan disusun dalam bentuk skala Likert dengan rentang 1 – 4, dengan pilihan respon: 1 = Sangat Tidak Sesuai; 2 = Tidak Sesuai; 3 = Cukup Sesuai; 4 = Sangat Sesuai. Berdasarkan data penelitian ini, diperoleh nilai koefisien reliabilitas *Cronbach's Alpha* sebesar 0,917, artinya instrumen ini konsisten dan dapat diandalkan.

Skala Dukungan Sosial

Multidimensional Scale of Perceived Social Support (MSPSS) digunakan untuk mengukur variabel dukungan sosial. Skala tersebut dikembangkan oleh Zimet dkk. (1988), dan telah diterjemahkan ke dalam bahasa Indonesia oleh Sulistiani dkk. (2022). Skala ini terdiri dari tiga aspek yaitu aspek *family*, *friends*,

dan *significant others*. Instrumen ini dapat dipercaya untuk mengukur variabel dukungan sosial, dengan nilai reliabilitas yang memadai sebesar 0,85 (*Cronbach's Alpha*). Skala ini memiliki 12 butir aitem pernyataan positif (*favorable*) dan menggunakan format skala Likert dengan tujuh tingkat respons, yaitu 1 = Sangat Tidak Setuju, 2 = Tidak Setuju, 3 = Agak Tidak Setuju, 4 = Netral, 5 = Agak Setuju, 6 = Setuju, dan 7 = Sangat Setuju. Berdasarkan data penelitian ini, skala tersebut menunjukkan nilai koefisien reliabilitas *Cronbach's Alpha* sebesar 0,951, artinya instrumen ini memiliki reliabilitas yang baik dan konsisten.

Skala Resiliensi

Pengukuran variabel resiliensi dalam penelitian ini menggunakan *Resilience at Work Scale* (R@W Scale) yang dikembangkan oleh Windwood dkk. (2013). Skala R@W telah diadaptasi ke dalam bahasa Indonesia oleh Noviarsanti (2020), dengan koefisien reliabilitas *Cronbach's Alpha* sebesar 0,806, membuktikan skala ini cukup kuat dan konsisten secara internal. Skala ini memuat 18 butir aitem pernyataan positif (*favorable*) dan menggunakan format skala Likert dengan rentang 1 – 7: 1= Sangat Tidak Sesuai; 2 = Tidak Sesuai; 3 = Agak Tidak Sesuai; 4 = Netral; 5 = Agak Sesuai; 6 = Sesuai; 7 = Sangat Sesuai. Berdasarkan data penelitian ini, diperoleh nilai koefisien reliabilitas *Cronbach's Alpha* sebesar 0,944, artinya instrumen ini konsisten dan dapat diandalkan.

Analisis

Pengolahan data dilakukan dengan analisis regresi linier berganda, yakni suatu pendekatan statistik yang digunakan untuk menguji sejauh mana lebih dari

satu variabel bebas (independen) secara simultan memberikan peran atau kontribusi terhadap satu variabel terikat (dependen) dalam hubungan yang bersifat linier (Ghozali, 2018). Sejauh mana variabel efikasi diri dan dukungan sosial dapat memprediksi resiliensi personel Ditsamapta Kepolisian Daerah Istimewa Yogyakarta diukur melalui analisis ini. Data penelitian ini selanjutnya diproses menggunakan *software* Jamovi versi 2.6.26. Sebelum pengujian hipotesis, dilakukan uji asumsi klasik yang mencakup uji normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan korelasi. Setelah asumsi terpenuhi, analisis dilanjutkan dengan regresi linier berganda untuk menguji hipotesis bahwa efikasi diri dan dukungan sosial berperan positif serta signifikan terhadap resiliensi personel Ditsamapta Polda DIY, baik secara parsial maupun simultan. Analisis ini menghasilkan koefisien regresi parsial bagi setiap variabel independen, serta koefisien regresi simultan yang menunjukkan kontribusi keduanya secara bersamaan.

Hasil

Analisis Deskriptif

Setelah seluruh data terkumpul, dilakukan analisis deskriptif analisis deskriptif guna menggambarkan karakteristik masing-masing variabel, yang ditinjau melalui nilai terendah, nilai tertinggi, nilai rata-rata (*mean*), serta standar deviasi. Analisis ini mendeskripsikan data dengan cara membandingkan skor aktual lapangan (skor empirik) dengan skor teoritis alat ukur (skor hipotetik).

Tabel 2 Statistik Deskriptif

Variabel	Skor Hipotetik				Skor Empirik			
	Min	Max	M	SD	Min	Max	M	SD
Efikasi Diri	10	40	25	5	23	40	30,1	4,69
Dukungan Sosial	12	84	48	12	49	78	63,3	8,13
Resiliensi	18	126	72	18	82	119	107	9,30

Berdasarkan Tabel 2, ketiga variabel menunjukkan nilai rata-rata empirik lebih besar dibandingkan rata-rata hipotetik. Pada variabel efikasi diri, rata-rata empirik tercatat sebesar 30,1, yang melampaui nilai rata-rata hipotetik sebesar 25. Lalu, pada variabel dukungan sosial, rata-rata empirik mencapai 63,3 melampaui rata-rata hipotetik sebesar 48. Sementara itu, variabel resiliensi menunjukkan rata-rata sebesar 107 lebih besar dari rata-rata hipotetik 72. Secara keseluruhan, skor ketiga variabel dari data penelitian lebih tinggi dibandingkan dengan skor teoretisnya.

Uji Asumsi Klasik

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan melalui regresi linier berganda dengan bantuan perangkat lunak Jamovi. Sebelum penerapan analisis regresi, terlebih dahulu melakukan pengujian asumsi klasik yang mencakup uji normalitas, multikolinearitas, serta uji korelasi. Ghazali (2018) menyatakan bahwa tidak terpenuhinya asumsi klasik tersebut menyebabkan koefisien regresi menjadi bias dan tidak konsisten, sehingga memengaruhi akurasi estimasi dan validitas kesimpulan analisis.

Uji Normalitas

Tabel 3 Hasil Uji Normalitas

	Statistic	p
Shapiro-Wilk	0,0992	0,520
Kolmogorov-Smirnov	0,0546	0,766
Anderson-Darling	0,333	0,508

Note. Additional results provided by moretests

Uji normalitas dilakukan guna menilai apakah data yang digunakan dalam model analisis terdistribusi normal. Nugraha (2022) menyatakan bahwa nilai *p-value* yang lebih besar dari 0,05 mengindikasikan model regresi yang baik dengan data terdistribusi normal. Berdasarkan Tabel 3, hasil uji normalitas Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,766. Nilai tersebut melebihi batas 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data pada variabel efikasi diri dan dukungan sosial dalam penelitian ini berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 4 Hasil Uji Multikolinearitas

	VIF	Tolerance
Efikasi Diri	1,60	0,626
Dukungan Sosial	1,60	0,626

Uji multikolinearitas dilakukan guna menilai ada tidaknya hubungan korelasional antarvariabel independen. Berdasarkan hasil uji pada Tabel 4, diperoleh nilai *Tolerance* lebih dari 0,1 yaitu sebesar 0,626, serta nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) sebesar 1,60 yang berada di bawah batas 10. Temuan tersebut memperlihatkan bahwa variabel efikasi diri dan dukungan sosial tidak memiliki hubungan linier yang bermasalah, sehingga disimpulkan tidak terjadi adanya multikolinearitas.

Uji Korelasi

Tabel 5 Hasil Uji Korelasi

		Efikasi Diri	Dukungan Sosial	Resiliensi
Efikasi Diri	Pearson's r	—		
	df	—		
	p-value	—		
Dukungan Sosial	Pearson's r	0,611	—	
	df	147	—	
	p-value	< 0,001	—	
Resiliensi	Pearson's r	0,223	0,762	—
	df	147	147	—
	p-value	0,006	< 0,001	—

Seberapa kuat hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat diukur dengan uji korelasi. Menurut hasil analisis yang disajikan pada Tabel 6, efikasi diri menunjukkan hubungan yang bersifat positif dan signifikan dengan resiliensi ($r = 0,223$, $p = 0,006$). Koefisien korelasi sebesar 0,223 mengindikasikan bahwa tingkat hubungan antara efikasi diri dan resiliensi termasuk dalam kategori rendah (Sugiyono, 2019). Dengan demikian, dapat diinterpretasikan bahwa kedua variabel memiliki arah hubungan yang sejalan, di mana peningkatan efikasi diri diikuti oleh peningkatan resiliensi.

Hasil analisis juga mengungkapkan bahwa terdapat korelasi positif yang signifikan antara dukungan sosial dan resiliensi ($r = 0,762$, $p < 0,001$). Besaran koefisien korelasi tersebut menunjukkan bahwa hubungan kedua dalam kategori kuat (Sugiyono, 2019). Hal ini menandakan bahwa dukungan sosial berkorelasi searah dengan resiliensi: semakin banyak dukungan sosial yang diterima, semakin tinggi tingkat resiliensi individu.

Uji Hipotesis

Penelitian ini mengolah data dengan menerapkan analisis regresi linear berganda. Menurut Ghazali (2018), metode analisis ini digunakan guna menguji seberapa besar dua atau lebih variabel bebas memengaruhi satu variabel terikat. Atas dasar tersebut, regresi linear berganda dipilih guna menguji kebenaran hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa efikasi diri dan dukungan sosial secara simultan berperan signifikan dan positif terhadap tingkat resiliensi personel Ditsamapta Polda DIY.

Tabel 6 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	R	R ²	Overall Model Test			
			F	df1	df2	p
1	0,882	0,675	152	2	146	< 0,001

Menurut data yang tersaji pada Tabel 7, analisis regresi linear menunjukkan bahwa tingkat signifikansi yang dihasilkan berada di bawah 0,001 ($p < 0,05$) dengan nilai F sebesar 152. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa hipotesis penelitian diterima, yaitu efikasi diri dan dukungan sosial secara simultan terbukti memberikan peran yang signifikan terhadap resiliensi personel Ditsamapta. Selain itu, nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,675 mengungkapkan bahwa kombinasi efikasi diri dan dukungan sosial mampu menjelaskan sebesar 67,5% variasi resiliensi. Sementara itu, sisanya sebesar 32,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

Tabel 7 Hasil Sumbangan Efektif Variabel

Model	R ²	Overall Model Test			
		F	df1	df2	p
1	0,050	7,66	1	147	0,006
2	0,675	152	2	146	< 0,001

Berdasarkan Tabel 8, Model 1 menunjukkan bahwa efikasi diri memberikan sumbangan efektif sebesar 5% ($R^2 = 0,050$; $p = 0,006$) dalam memprediksi variabel resiliensi. Sementara itu, pada Model 2, ketika dukungan sosial dimasukkan ke dalam model penelitian, nilai koefisien determinasi (R^2)

meningkat secara signifikan menjadi 67,5% ($R^2 = 0,675$; $p < 0,001$). Hasil ini menunjukkan bahwa model yang menggabungkan efikasi diri dan dukungan sosial memiliki daya prediksi yang jauh lebih besar daripada model yang hanya menggunakan efikasi diri. Hal ini mengindikasikan dukungan sosial merupakan faktor yang memiliki peran lebih dominan dalam menentukan tingkat resiliensi personel Ditsamapta Polda DIY.

Tabel 8 Hasil Koefisien Regresi Linear Berganda

Predictor	Estimate	SE	t	p	Stand. Estimate
Intercept	58,017	3,5638	16,28	< 0,001	
Efikasi Diri	-0,771	0,1182	-6,52	< 0,001	-0.389
Dukungan Sosial	1,145	0,0682	16,78	< 0,001	1.000

Berdasarkan data pada Tabel 9, koefisien variabel efikasi diri menunjukkan nilai $\beta = -0,771$, $t = -6,52$, dan $p < 0,001$, yang menunjukkan peran signifikan namun memiliki arah negatif terhadap resiliensi. Sementara itu, variabel dukungan sosial ($\beta = 1,145$, $t = 16,78$, $p < 0,001$) menunjukkan peran signifikan dan berarah positif terhadap resiliensi. Nilai *standardized estimate* digunakan untuk mengetahui prediktor yang memiliki pengaruh paling besar dalam model penelitian ini. Berdasarkan Tabel 9, nilai *standardized estimate* dukungan sosial sebesar 1,000 lebih besar dari nilai *standardized estimate* efikasi diri yaitu -0,389. Hasilnya menunjukkan bahwa dukungan sosial mempunyai peran lebih kuat dan dominan terhadap resiliensi dibandingkan efikasi diri.

Diskusi

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui peran efikasi diri dan dukungan sosial terhadap resiliensi personel Ditsamapta Polda DIY. Hipotesis utama yang diajukan dalam penelitian ini menyatakan bahwa efikasi diri dan dukungan sosial secara simultan memiliki peran terhadap resiliensi personel Ditsamapta. Hasil uji hipotesis penelitian ini menunjukkan bahwa efikasi diri dan dukungan sosial berperan secara signifikan dalam memprediksi tingkat resiliensi personel Ditsamapta Polda DIY ($F = 152, p < 0,001, R^2 = 0,675$), dengan kontribusi sebesar 67,5%. Hal ini mendukung hipotesis bahwa kedua variabel prediktor secara simultan berperan positif dan signifikan terhadap resiliensi personel Ditsamapta Polda DIY. Secara umum, hasil ini memperkuat pemahaman *Social Cognitive Theory* oleh Bandura (1986), perilaku manusia dibentuk melalui hubungan timbal balik antara faktor individu, seperti efikasi diri, serta faktor lingkungan berupa dukungan sosial, dan perilaku individu itu sendiri. Ketangguhan personel tidak hanya dipahami melalui satu aspek, melainkan hasil integrasi antara keyakinan internal personel dan kualitas dukungan yang diterima dari lingkungan. Pandangan tersebut selaras dengan pemikiran Southwick dkk. (2014), yang menyatakan bahwa resiliensi berkembang melalui hubungan yang kompleks antara faktor intrapersonal dan interpersonal.

Ditinjau dari dimensi resiliensi kerja (Winwood dkk., 2013), efikasi diri dan dukungan sosial berkontribusi secara berbeda namun saling melengkapi pada masing-masing aspek resiliensi. Dukungan sosial memperkuat dimensi aspek

berinteraksi secara kooperatif dan membangun koneksi, yang mana personel yang merasa didukung oleh keluarga, rekan kerja, dan *significant others*, cenderung memiliki rasa dihargai, kepercayaan diri dalam menjalankan tugas, dan keyakinan bahwa mereka tidak menghadapi tekanan kerja sendirian. Sebagaimana dijelaskan dalam *buffering hypothesis* (Cohen & Wills, 1985), kondisi ini berperan penting dalam menjaga stabilitas emosional dan mengurangi dampak negatif stres operasional. Selain itu, dukungan sosial juga berkontribusi pada dimensi menjaga kesehatan dan mempertahankan perspektif, serta tercapainya *work-life balance* dengan memberi ruang aman untuk berbagi pengalaman, memperoleh validasi emosional, dan melakukan pemulihan psikologis pasca-tugas berisiko tinggi. Hal tersebut memungkinkan personel membangun jarak psikologis yang sehat dari tekanan pekerjaan, sehingga mampu memaknai pengalaman sulit secara adaptif dan mencegah dampak negatif dari paparan trauma sekunder (*Secondary Traumatic Stress*) yang kerap dialami ketika bertugas (Winwood dkk., 2013; Bak & Ogińska-Bulik, 2025). Sementara itu, efikasi diri memperkuat dimensi mengelola tingkat stres, menemukan panggilan diri, dan kehidupan otentik, melalui penguatan individu untuk bertahan, mengambil keputusan, dan mengelola situasi sulit secara aktif. Efikasi diri membantu individu mengembangkan dasar kognitif untuk menilai tuntutan secara realistis, membuat strategi coping yang efektif, serta mempertahankan upaya dalam situasi penuh tekanan (Benight & Bandura, 2004). Namun, dalam penelitian ini, efikasi diri menjadi kurang dominan dan berarah negatif ketika dianalisis secara bersama dukungan sosial, yang menunjukkan bahwa fungsi efikasi diri lebih banyak bekerja dalam konteks

relasional dan kolektif. Artinya, efikasi diri akan lebih efektif berperan terhadap resiliensi ketika personel didukung oleh sistem sosial yang tinggi.

Sumbangan efektif sebesar 67,5% menunjukkan ketangguhan psikologis personel Ditsamapta dalam menghadapi tekanan kerja sangat bergantung pada interaksi keyakinan internal mereka terhadap kemampuan diri dan sistem dukungan eksternal yang tersedia. Personel Ditsamapta yang memiliki keyakinan tinggi terhadap kapasitas dirinya serta merasakan dukungan dari keluarga, rekan, dan *significant others* cenderung lebih mampu menunjukkan resiliensi yang optimal meskipun dalam situasi penuh tekanan. Efikasi diri yang dimiliki personel memberikan dasar psikologis untuk berpikir logis, bertindak adaptif, dan mengelola situasi sulit secara produktif (Benight & Bandura, 2004). Selain itu, dukungan sosial yang solid dari rekan kerja, anggota keluarga, atau figur signifikan lainnya berfungsi sebagai penopang eksternal yang memperkuat daya tahan psikologis individu. Dukungan sosial memberikan rasa dihargai, meningkatkan motivasi, serta menumbuhkan keyakinan bahwa individu tidak menghadapi tantangan sendirian. Dukungan sosial memungkinkan individu untuk mengelola emosi secara lebih efektif, mengurangi kecemasan, membuat strategi coping yang sehat, dan mempercepat pemulihan setelah menghadapi tekanan (Sippel dkk., 2015). Jika kedua faktor bekerja secara simultan, resiliensi akan terbentuk secara lebih optimal, personel tidak sekedar mampu bertahan (*survive*) di bawah tekanan, tetapi juga dapat berkembang (*thrive*), serta pulih kembali setelah menghadapi kesulitan (Sagone dkk., 2020). McCanlies dkk. (2014) menyebutkan bahwa interaksi antara dukungan sosial dan faktor internal seperti

kepuasan hidup, memengaruhi resiliensi petugas polisi pasca-Badai Katrina di New Orleans. Dukungan sosial lebih banyak dikaitkan dengan skor resiliensi yang lebih tinggi, yang kemudian mengurangi gejala PTSD. Selain itu, studi yang dilakukan Moreno dkk. (2024) terkait pelaksanaan program pelatihan resiliensi polisi di Spanyol menyatakan bahwa intervensi yang menggabungkan pelatihan efikasi diri dan penguatan dukungan tim lebih efektif daripada menggunakan satu pendekatan. Kedua penelitian tersebut memperkuat argumen mengenai pentingnya pendekatan holistik yang mempertimbangkan faktor intrapersonal dan interpersonal dalam membangun resiliensi personel kepolisian. Besarnya kontribusi efikasi diri dan dukungan sosial yang mencapai 67,5% menunjukkan bahwa kedua faktor tersebut berperan sangat signifikan dalam pembentukan resiliensi. Meskipun demikian, masih terdapat 32,5% variasi resiliensi yang dipengaruhi oleh variabel non-penelitian. Faktor-faktor tersebut dapat mencakup variabel intrapersonal lainnya seperti optimisme, regulasi emosi, atau kontrol impuls (Reivich & Shatté, 2002), maupun faktor eksternal seperti budaya organisasi, sistem kepemimpinan, atau kebijakan institusional. Meskipun demikian, analisis lebih mendalam terhadap pengaruh masing-masing variabel prediktor mengungkapkan pola hubungan yang tidak sepenuhnya sesuai dengan hipotesis awal. Hasil korelasi menunjukkan bahwa efikasi diri memiliki hubungan yang bersifat positif dengan resiliensi ($r = 0,223, p = 0,006$), namun ketika diuji secara simultan dengan dukungan sosial dalam model regresi berganda, efikasi diri justru menunjukkan koefisien regresi negatif ($\beta = -0,771, t = -6,52, p < 0,001$). Sementara itu, dukungan sosial menunjukkan peran positif yang sangat kuat

terhadap resiliensi ($\beta = 1,145$, $t = 16,78$, $p < 0,001$), dengan sumbangan efektif mencapai 62,6%.

Apabila ditinjau secara parsial, variabel dukungan sosial menjadi variabel prediktor yang paling dominan dalam memprediksi variabel resiliensi dibandingkan variabel efikasi diri. Dukungan sosial menunjukkan peran yang positif dan sangat signifikan terhadap resiliensi personel Ditsamapta ($\beta = 1,145$, $t = 16,78$, $p < 0,001$). Temuan ini selaras dengan *buffering hypothesis* yang dikemukakan oleh Cohen dan Wills (1985), yang menyatakan bahwa dukungan sosial menyediakan sumber daya material dan psikologis yang bertindak sebagai pelindung (*buffer*) untuk menurunkan dampak negatif stres terhadap kesehatan mental. Studi perspektif multisistemik oleh Crane (2021), menegaskan bahwa dalam konteks organisasi berisiko tinggi seperti kepolisian, kapasitas resiliensi personel tidak dapat berdiri sendiri, melainkan sangat bergantung pada ketersediaan struktur, budaya, dan sumber daya dukungan yang disediakan oleh institusi. Harandi dkk. (2017) turut mendukung temuan ini dengan menyatakan bahwa dukungan sosial memiliki korelasi positif yang signifikan dengan kesehatan mental, di mana individu yang memperoleh tingkat dukungan sosial tinggi cenderung menunjukkan kesejahteraan psikologis yang lebih baik.

Dalam konteks personel Ditsamapta yang dihadapkan pada tekanan operasional tinggi, dukungan yang berasal dari rekan, anggota keluarga, dan *significant others* berperan penting dalam membantu individu menghadapi tuntutan pekerjaan yang berat. Sebagaimana dijelaskan oleh Zimet dkk. (1988), persepsi individu mengenai tersedianya dukungan dari teman, anggota keluarga,

maupun orang-orang yang dianggap penting memiliki peranan krusial dalam menumbuhkan perasaan dihargai serta keyakinan bahwa mereka tidak menghadapi tantangan seorang diri. Besarnya kontribusi dukungan sosial sebagai prediktor resiliensi dapat dipahami melalui berbagai dinamika psikologis yang saling berhubungan. Dukungan yang berasal dari keluarga berperan sebagai sumber motivasi di tengah tekanan dengan menghadirkan rasa aman, perhatian, dan kasih sayang. Keluarga juga menjadi tempat bagi personel untuk memperoleh bantuan dalam pengambilan keputusan serta berbagi berbagai permasalahan yang dihadapi. Dukungan teman berperan penting dalam mengurangi perasaan terisolasi yang sering dialami personel ketika bertugas dalam situasi berisiko tinggi, melalui rasa kebersamaan, bantuan, serta tempat untuk berbagi suka dan duka. Sementara itu, dukungan dari *significant others*, baik secara emosional maupun praktis berperan penting dalam menumbuhkan motivasi, memberikan validasi emosional, serta meningkatkan keyakinan personel untuk menghadapi tantangan berat. Dukungan sosial dalam konteks pekerjaan kepolisian yang sering melibatkan konflik sosial, kekerasan, dan situasi yang mengancam bukan hanya membantu pemulihan setelah peristiwa traumatis, namun juga berfungsi preventif dengan memperkuat kapasitas psikologis sebelum menghadapi situasi sulit. Berdasarkan dimensi resiliensi kerja menurut Winwood dkk. (2013), personel yang memperoleh dukungan sosial umumnya menunjukkan tingkat *self-worth* yang lebih tinggi, percaya diri dalam mengambil keputusan, dan lebih mampu menjaga keseimbangan antara kehidupan kerja dan personal.

Hal ini selaras dengan temuan *systematic review* yang dilakukan oleh Janssens dkk. (2018), bahwa dukungan sosial merupakan faktor resiliensi dalam menghadapi peristiwa yang berpotensi traumatis, dengan dukungan yang diterima memiliki pengaruh lebih besar daripada dukungan yang dipersepsikan. Singh (2021) melakukan penelitian pada 300 personel kepolisian pria dan menemukan bahwa dukungan sosial dan strategi coping yang efektif berperan sebagai moderator (*buffer*) yang melindungi personel kepolisian dari dampak negatif stres operasional terhadap kesehatan mental. Melengkapi temuan tersebut dalam konteks risiko tinggi, penelitian Campos dkk. (2023) terhadap 329 petugas polisi militer Rio de Janeiro menemukan bahwa dukungan sosial di tempat kerja berperan memperkuat sumber daya internal personel (seperti komitmen afektif), yang berfungsi menurunkan risiko gangguan stres pascatrauma (PTSD). Secara keseluruhan, konsistensi penelitian tersebut menegaskan bahwa dukungan sosial, baik dalam bentuk emosional maupun instrumental, memiliki peranan krusial dalam memperkuat kemampuan resiliensi personel, serta berfungsi sebagai faktor pelindung terhadap risiko gangguan psikologis akibat tingginya tekanan kerja.

Temuan menarik dalam penelitian ini terletak pada peran efikasi diri terhadap resiliensi yang menunjukkan pola kontradiktif antara uji bivariat dan multivariat. Hasil korelasi menunjukkan hubungan positif signifikan ($r = 0,223$, $p = 0,006$), namun dalam model regresi berganda justru menunjukkan koefisien regresi negatif ($\beta = -0,771$, $t = -6,52$, $p < 0,001$). Menurut Cohen dkk. (2003), fenomena ini secara statistik dikenal sebagai *net suppression*. Secara matematis, kemunculan koefisien regresi negatif pada variabel yang berkorelasi positif

bivariat menunjukkan adanya efek moderasi yang tidak diperhitungkan (*unaccounted moderation*). Sebagaimana yang dijelaskan oleh Frazier dkk. (2004), perubahan arah hubungan ini mengindikasikan bahwa pengaruh efikasi diri terhadap resiliensi tidak bersifat konstan, melainkan bergantung (*contingent*) pada level dukungan sosial. Hal ini bermakna bahwa tingginya efikasi diri hanya efektif meningkatkan resiliensi pada personel yang memiliki dukungan sosial yang tinggi, sementara pada kondisi dukungan sosial rendah, keyakinan diri kehilangan kekuatannya untuk membangun resiliensi. Fenomena ini memperkuat argumen bahwa resiliensi personel Ditsamapta merupakan hasil dinamika relasional yang kuat. Seperti yang dijelaskan oleh Bandura (1997), efikasi diri sering kali bersumber dari persuasi sosial (*verbal encouragement*) dan pengalaman tidak langsung (*vicarious experience*) yang melibatkan interaksi sosial. Personel Ditsamapta yang memperoleh dukungan dari keluarga, teman, serta *significant others* cenderung mengembangkan keyakinan diri lebih tinggi terhadap kemampuan mereka. Temuan tersebut konsisten dengan hasil penelitian Baek (2025), mengenai peran vital dukungan lingkungan terhadap resiliensi individu, di mana efikasi diri akan berfungsi optimal sebagai penggerak resiliensi ketika berada dalam sistem dukungan lingkungan yang kokoh.

Fenomena ini juga dapat dijelaskan melalui karakteristik demografi partisipan. Mayoritas partisipan merupakan personel muda (79,19% berusia 19–23 tahun) yang didominasi oleh angkatan 2023 dan 2024 dengan masa dinas yang relatif baru. Pada tahap awal karir, personel mungkin belum sepenuhnya mengembangkan efikasi diri yang matang dan stabil dalam situasi kerja yang

kompleks. Kondisi ini menempatkan dukungan sosial sebagai faktor yang lebih krusial dibandingkan keyakinan internal yang masih dalam tahap pembentukan. Penelitian menunjukkan bahwa petugas polisi Gen-Z cenderung menunjukkan karakteristik keraguan, ketakutan akan kegagalan, dan resiliensi yang rendah, sehingga membutuhkan metode pelatihan yang membangun efikasi diri melalui *mastery experience* dan *modeled behavior* (Gasparini & Dudley, 2024).

Konteks budaya kolektivis di Indonesia turut menjelaskan fenomena ini. Hofstede (2011) mencatat bahwa Indonesia memiliki tingkat individualisme yang rendah (14 dari 100), di mana individu melihat diri mereka sebagai anggota kelompok dan kepentingan kelompok lebih penting daripada kepentingan individu. Personel Ditsampta Polda DIY dalam konteks budaya Jawa, cenderung lebih bergantung pada harmoni sosial dan dukungan kolektif sebagai sumber ketahanan psikologis. Tugas-tugas operasional Ditsamapta seperti pengendalian massa, patroli, dan pengamanan objek vital dilakukan secara tim daripada individual. Kultur kepolisian yang menekankan loyalitas, solidaritas, dan koordinasi tim antaranggota, membuat dukungan sosial yang berasal dari rekan kerja berperan lebih dominan dalam membentuk resiliensi dibandingkan keyakinan individu terhadap kemampuannya sendiri. Hal tersebut dapat dipahami dalam konteks budaya kolektivisme, di mana individu memaknai ketahanan psikologis sebagai hasil dari keterikatan sosial, loyalitas kelompok, dan ketergantungan antaranggota, sehingga dukungan sosial memiliki peran lebih dominan dibandingkan kapasitas individual (Triandis, 2018). Fenomena ini berkaitan erat dengan kuatnya identitas kelompok (*group identity*) di kepolisian, di mana personel lebih melihat diri

mereka sebagai bagian integral dari kesatuan (korps) daripada sekedar individu mandiri (*self-identity*). Berdasarkan teori identitas sosial (Tajfel & Turner, 1979), personel yang telah menyatu dengan kelompoknya tidak lagi bergantung pada rasa percaya diri pribadi, melainkan mengambil kekuatan dan ketangguhan dari kebersamaan serta dukungan rekan sejawat. Oleh karena itu, ketika dihadapkan dengan pekerjaan berisiko tinggi, personel bukan hanya mengandalkan kemampuan diri sendiri, namun juga kepercayaan pada rekan satu tim serta sistem dukungan operasional.

Temuan penelitian ini menunjukkan hasil yang berbeda dengan penelitian yang dilakukan di negara Barat. Studi Eikenhout dkk. (2022) di Belanda yang menemukan *coping self-efficacy* menjadi faktor pelindung utama petugas keamanan terhadap stres kronis. Selain itu, studi yang dilakukan oleh Garza (2023), pada petugas penegak hukum di Texas, menunjukkan bahwa efikasi diri berkorelasi positif dengan ketahanan psikologis serta memiliki hubungan negatif yang signifikan dengan *burnout*. Perbedaan temuan ini kemungkinan besar disebabkan oleh perbedaan konteks budaya individualis di negara Barat, di mana efikasi diri menjadi prediktor yang lebih dominan daripada dalam konteks penelitian ini.

Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran efikasi diri dan dukungan sosial terhadap resiliensi personel Ditsampta Polda DIY. Berdasarkan analisis dan diskusi terhadap 149 partisipan, diketahui bahwa efikasi diri dan dukungan sosial secara simultan memberikan peran positif yang signifikan terhadap resiliensi personel Ditsamapta Polda DIY. Dengan kata lain, semakin kuat keyakinan individu terhadap kemampuannya serta semakin besar dukungan sosial yang dirasakan, maka semakin tinggi pula tingkat resiliensi yang dimiliki personel Ditsamapta Polda DIY. Kedua variabel tersebut secara kolektif menyumbang sebesar 67,5% terhadap resiliensi, sedangkan 32,5% variasi lainnya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar penelitian ini.

Saran

Penelitian ini masih memiliki keterbatasan karena hanya berfokus pada dua faktor utama, yaitu efikasi diri dan dukungan sosial, dalam memprediksi resiliensi personel Ditsamapta Polda DIY. Peneliti selanjutnya diharapkan untuk mengeksplorasi faktor intrapersonal lain seperti *hardiness*, optimisme, regulasi emosi, atau kontrol impuls. Penelitian mendatang juga disarankan untuk mempertimbangkan berbagai faktor eksternal, seperti budaya organisasi, gaya kepemimpinan, iklim kerja, serta kebijakan institusional yang berkaitan dengan kesejahteraan mental personel. Integrasi faktor-faktor tersebut diharapkan dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif dan memperkaya temuan terkait resiliensi. Hal ini didasarkan oleh temuan bahwa peran lingkungan jauh lebih

menentukan bagi personel daripada faktor internal, sehingga diperlukan penjelasan lebih mendalam melalui variabel lain.

Ditinjau dari karakteristik subjek, penelitian ini memiliki keterbatasan pada komposisi usia dan masa dinas yang didominasi oleh personel muda dengan pengalaman kerja yang relatif masih singkat. Peneliti selanjutnya disarankan dapat memperluas keberagaman partisipan dari berbagai rentang usia, jenis kelamin, masa dinas, dan unit kerja, sehingga temuan penelitian dapat merepresentasikan kondisi lapangan secara lebih menyeluruh. Penggunaan teknik pengambilan sampel yang lebih representatif juga dianjurkan agar temuan di masa mendatang memiliki tingkat generalisasi yang lebih baik. Selain itu, disarankan juga melibatkan variabel seperti budaya kolektivisme, kohesi tim, atau komitmen organisasi untuk menjelaskan interaksi dinamis yang memperkuat hubungan antara resiliensi, efikasi diri, serta dukungan sosial.

Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi untuk institusi Kepolisian, khususnya Polda DIY, dalam merancang program pembinaan mental yang diarahkan pada penguatan resiliensi personel. Penelitian ini diharapkan dapat membantu bagi pimpinan serta pengelola sumber daya manusia di lingkungan kepolisian dalam membuat kebijakan yang mendukung kesejahteraan psikologis personel, terutama melalui penguatan sistem dukungan sosial. Dukungan rekan sejawat (*peer support*), penguatan kohesi tim, dan keterlibatan keluarga dalam program institusional diharapkan dapat menciptakan lingkungan kerja yang aman secara psikologis. Selanjutnya, program pengembangan efikasi diri tetap dapat diberikan melalui simulasi tugas

operasional, penyediaan pengalaman keberhasilan dalam bertugas secara nyata (*mastery experience*), serta pembelajaran dari rekan atau senior sebagai *role model* (*vicarious learning*) guna memperkuat kapasitas personal anggota. Pendekatan yang mengintegrasikan penguatan sistem sosial dan kapasitas individu ini diharapkan mampu menciptakan resiliensi yang optimal dalam menghadapi tugas berisiko tinggi.

Daftar Pustaka

- Alfath, E. A., Setiyowati, N., & Chusniyah, T. (2025). Dukungan sosial dan resiliensi akademik mahasiswa terlambat lulus: Systematic literature review. *Psikobuletin: Buletin Ilmiah Psikologi*, 6(1). <http://dx.doi.org/10.24014/pib.v6i1.27816>
- American Psychological Association. (2014). *The road to resilience*. <https://www.apa.org/helpcenter/road-resilience>
- Baek, S. (2025). Resilience as a predictor of indirect trauma among Korean adolescents: A cross-sectional correlational study. *Healthcare*, 13(19), 2491. <https://doi.org/10.3390/healthcare13192491>
- Bąk, G., & Ogińska-Bulik, N. (2025). The impact of resilience and job satisfaction on the negative effects of secondary trauma exposure among Polish police officers. *Postępy Psychiatrii I Neurologii*, 34(3), 155–162. <https://doi.org/10.5114/ppn.2025.153591>
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. W H Freeman/Times Books/Henry Holt & Co.
- Bandura, A., & National Inst of Mental Health. (1986). *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory*. Prentice-Hall, Inc.
- Bayuwega, H. 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), 673–681. <https://doi.org/10.14710/jkm.v4i4.14325>
- Benight, C. C., & Bandura, A. (2004). Social cognitive theory of posttraumatic recovery: The role of perceived self-efficacy. *Behaviour Research and Therapy*, 42(10), 1129–1148. <https://doi.org/10.1016/j.brat.2003.08.008>
- Campos, F. D., Chambel, M. J., & Lopes, S. (2023). Work social support and PTSD in police officers: The mediating role of organizational commitment. *Sustainability*, 15(24), 16728. <https://doi.org/10.3390/su152416728>
- Chen, X., Xu, Y., Zhang, Q., Huang, H., Tan, X., & Yang, Y. (2025). The relationship between perceived stress and job burnout of police officers during the COVID-19 pandemic: the mediating role of social support, sleep quality and resilience. *BMC Public Health*, 25(1), 334. <https://doi.org/10.1186/s12889-024-21199-w>
- Cohen, S., & Wills, T. A. (1985). Stress, social support, and the buffering hypothesis. *Psychological Bulletin*, 98(2), 310–357. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.98.2.310>
- Cohen, J., Cohen, P., West, S. G., & Aiken, L. S. (2003). *Applied multiple regression/correlation analysis for the behavioral sciences* (3rd ed.). Lawrence Erlbaum Associates Publishers.
- Crane, M. (2021). The multisystem approach to resilience in the context of organizations. In M. Ungar (Ed.), *Multisystemic resilience: Adaptation and transformation in contexts of change* (pp. 455–476). Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/oso/9780190095888.003.0024>
- Creswell, J. W., & Guetterman, T. C. (2019). *Educational research: Planning, conducting, and evaluating quantitative and qualitative research*. Pearson.
- Eikenhout, L. M., Delahaij, R., Van Dam, K., Kamphuis, W., Hulshof, I. L., & Van Ruysseveldt, J. (2022). Chronic stressors and burnout in Dutch police officers:

- Two studies into the complex role of coping self-efficacy. *Frontiers in Psychology*, 13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.1054053>
- Folkman, S., Lazarus, R. S., Dunkel-Schetter, C., DeLongis, A., & Gruen, R. J. (1986). Dynamics of a stressful encounter: Cognitive appraisal, coping, and encounter outcomes. *Journal of Personality and Social Psychology*, 50(5), 992–1003. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.50.5.992>
- Frazier, P. A., Tix, A. P., & Barron, K. E. (2004). Testing moderator and mediator effects in counseling psychology research. *Journal of Counseling Psychology*, 51(1), 115–134. <https://doi.org/10.1037/0022-0167.51.1.115>
- Garza, G. (2023). *Self-efficacy and burnout in law enforcement* (Master's thesis, Texas State University). <https://digital.library.txstate.edu/bitstream/handle/10877/16728/GARZA-THESIS-2023.pdf>
- Gasparini, J., & Dudley, J. (2025). *Recruitment & retention of Gen-Z law enforcement officers*. Police1.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25* (Edisi 9). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Habersaat, S. A., Geiger, A. M., Abdellaoui, S., & Wolf, J. M. (2015). Health in police officers: Role of risk factor clusters and police divisions. *Social Science & Medicine*, 143, 213–222. <https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2015.08.043>
- Hadi, S. (2017). *Statistik (Edisi Revisi)*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Harandi, T. F., Taghinasab, M. M., & Nayeri, T. D. (2017). The correlation of social support with mental health: A meta-analysis. *Electronic physician*, 9(9), 5212–5222. <https://doi.org/10.19082/5212>
- Hayati, U., Maslihah, S., & Musthofa, M. A. (2020). Stres kerja pada polisi. *Jurnal Sains Psikologi*, 9(2), 96–103. <https://doi.org/10.17977/um023v9i22020p96-103>
- Hermawan, D., Wijayati, N., Ellianawati, E., & Avrilianda, D. (2025). Peran self-efficacy dan dukungan sosial pada resiliensi akademik siswa SMP. *Empati: Jurnal Bimbingan dan Konseling*, 12(2). <https://doi.org/10.26877/empati.v12i2.45>
- Helen, Z., & Sari, M. P. (2023). *Analisis faktor job demand terhadap burnout pada polisi: A systematized review*. Universitas Tarumanagara. https://linter.untar.ac.id/repository/penelitian/buktipenelitian_10797001_5A16042_5160525.pdf
- Hofstede, G. (2011). Dimensionalizing cultures: The Hofstede model in context. *Online Readings in Psychology and Culture*, 2(1). <https://doi.org/10.9707/2307-0919.1014>
- Janssens, K. M. E., van der Velden, P. G., Taris, T. W., & van Veldhoven, M. J. P. M. (2018). Resilience among police officers: A critical systematic review. *Trauma, Violence, & Abuse*, 20(1), 70–84. <https://doi.org/10.1177/1524838016684193>
- Jenkins, M. F. (2025). *Examining exercise self-efficacy and mobility in urban law enforcement officers* (Master's thesis, Georgia Southern University). <https://digitalcommons.georgiasouthern.edu/etd/2901/>
- Joyce, S., Shand, F., Tighe, J., Laurent, S. J., Bryant, R. A., & Harvey, S. B. (2018). Road to resilience: a systematic review and meta-analysis of resilience training programmes and interventions. *BMJ Open*, 8(6), e017858. <https://doi.org/10.1136/bmjopen-2017-017858>

- Klimley, K. E., Van Hasselt, V. B., & Stripling, A. M. (2018). Posttraumatic stress disorder in police, firefighters, and emergency dispatchers. *Aggression and Violent Behavior, 43*, 33-44. <https://doi.org/10.1016/j.avb.2018.08.005>
- Lakey, B., & Cohen, S. (2000). Social support theory and measurement. In S. Cohen, L. G. Underwood, & B. H. Gottlieb (Eds.), *Social support measurement and intervention: A guide for health and social scientists* (pp. 29-52). Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/med:psych/9780195126709.003.0002>
- McCanlies, E. C., Mnatsakanova, A., Andrew, M. E., Burchfiel, C. M., & Violanti, J. M. (2014). Positive psychological factors are associated with lower PTSD symptoms among police officers: Post Hurricane Katrina. *Stress and Health, 30*(5), 405-415. <https://doi.org/10.1002/smi.2615>
- Moreno, A. F., Santos, R., & Vilar, R. (2024). Resilience training programs with police forces: A systematic review. *Journal of Police and Criminal Psychology, 39*(1), 67-80. <https://doi.org/10.1007/s11896-023-09633-y>
- Noviarsanti, A. (2020). *Hubungan antara passion dan resiliensi pada pekerja industri kreatif*. [Skripsi, Universitas Sanata Dharma]. Repository Universitas Sanata Dharma. <https://repository.usd.ac.id/37087/>
- Novrianto, R., Maretih, A. K. E., & Wahyudi, H. (2019). Validitas konstruk instrumen General Self Efficacy Scale versi Indonesia. *Jurnal Psikologi, 15*(1), 1-9. <https://doi.org/10.24014/jp.v15i1.6943>
- Nugraha, B. (2022). *Pengembangan uji statistik: Implementasi metode regresi linier berganda dengan pertimbangan uji asumsi klasik*. Pradina Pustaka.
- Polri Daerah Istimewa Yogyakarta. (2025, Juli 15). *Struktur dan tugas fungsi Direktorat Samapta*. Diakses pada 7 Oktober 2025 dari <https://jogja.polri.go.id/polda/satker/dit-samapta/informasi/detail/struktur-dan-tugas-fungsi-direktorat-samapta.html>
- Prawitasari, T., & Antika, E. R. (2022). Pengaruh self-efficacy terhadap resiliensi akademik siswa. *Jurnal Bimbingan dan Konseling Indonesia, 7*(2), 1-9. https://ejournal2.undiksha.ac.id/index.php/jurnal_bk
- Purwanto, A. B., & Sahrah, A. (2020). Resiliensi dan beban kerja terhadap stres kerja pada polisi lalu lintas. *Psikostudia: Jurnal Psikologi, 9*(3), 260-268. <https://doi.org/10.30872/psikostudia.v9i3.4627>
- Queirós, C., Passos, F., Bártolo, A., Marques, A. J., Da Silva, C. F., & Pereira, A. (2020b). Burnout and stress measurement in police Officers: literature review and a study with the Operational Police Stress Questionnaire. *Frontiers in Psychology, 11*, 587. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.00587>
- Reivich, K., & Shatté, A. (2002). *The resilience factor: 7 essential skills for overcoming life's inevitable obstacles*. Broadway Books.
- Sagone, E., De Caroli, M. E., Falanga, R., & Indiana, M. L. (2020). Resilience and perceived self-efficacy in life skills from early to late adolescence. *International Journal of Adolescence and Youth, 25*(1), 882-890. <https://doi.org/10.1080/02673843.2020.1771599>
- Sarafino, E. P., & Smith, T. W. (2014). *Health psychology: Biopsychosocial interactions* (8th ed.). John Wiley & Sons.

- Schwarzer, R., & Jerusalem, M. (1995). Generalized self-efficacy scale. In J. Weinman, S. Wright, & M. Johnston (Eds.), *Measures in health psychology: A user's portfolio. Causal and control beliefs* (pp. 35–37). NFER-NELSON.
- Schwarzer, R., & Warner, L. M. (2013). *Perceived Self-Efficacy and its Relationship to Resilience* (pp. 139–150). https://doi.org/10.1007/978-1-4614-4939-3_10
- Scholz, U., Doña, B. G., Sud, S., & Schwarzer, R. (2002). Is general self-efficacy a universal construct? Psychometric findings from 25 countries. *European Journal of Psychological Assessment*, 18(3), 242–251. <https://doi.org/10.1027/1015-5759.18.3.242>
- Seery, M. D., Holman, E. A., & Silver, R. C. (2010). Whatever does not kill us: cumulative lifetime adversity, vulnerability, and resilience. *Journal of personality and social psychology*, 99(6), 1025–1041. <https://doi.org/10.1037/a0021344>
- Singh, S., Gupta, B., & Mishra, P. C. (2021). Coping strategies and social support as moderators of occupational stress and mental health link among police personnel. *Industrial Psychiatry Journal*, 30(1), 67–73. https://doi.org/10.4103/ipj.ipj_207_20
- Sippel, L. M., Pietrzak, R. H., Charney, D. S., Mayes, L. C., & Southwick, S. M. (2015). How does social support enhance resilience in the trauma-exposed individual? *Ecology and Society*, 20(4), 10. <https://doi.org/10.5751/ES-07832-200410>
- Somers, L. J., & Todak, N. (2026). Shaping police self-efficacy: a content analysis of officer views towards their duty assignments, working locations, and working times. *Journal of Crime and Justice*, 49(1), 52–66. <https://doi.org/10.1080/0735648X.2025.2454679>
- Southwick, S. M., Bonanno, G. A., Masten, A. S., Panter-Brick, C., & Yehuda, R. (2014). Resilience definitions, theory, and challenges: interdisciplinary perspectives. *European Journal of Psychotraumatology*, 5(1), 25338. <https://doi.org/10.3402/ejpt.v5.25338>
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D* (Ed. 2). Alfabeta.
- Sulistiani, W., Fajrianthi, F., & Kristiana, I. F. (2022). Validation of the Indonesian version of the Multidimensional Scale of Perceived Social Support (MSPSS): A rasch model approach. *Jurnal Psikologi*, 21(1), 89–103. <https://doi.org/10.14710/jp.21.1.89-103>
- Tajfel, H., & Turner, J. C. (1979). An integrative theory of intergroup conflict. In W. G. Austin & S. Worchel (Eds.), *The social psychology of intergroup relations* (pp. 33–37). Brooks/Cole.
- Taylor, S. E. (2011). *Social support: A review*. In H. S. Friedman (Ed.), *The Oxford handbook of health psychology* (pp. 189–214). Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780195342819.013.0009>
- Triandis, H. C. (2018). *Individualism and collectivism*. <https://doi.org/10.4324/9780429499845>
- Ugwu, L. E., & Idemudia, E. S. (2024). Burnout and post-traumatic stress disorders in police officers: Systematic review and meta-analysis. *Journal of Police and Criminal Psychology*, 40(3), 645–658. <https://doi.org/10.1007/s11896-024-09713-7>

- Ungar, M. (Ed.). (2021). *Multisystemic resilience: Adaptation and transformation in contexts of change*. Oxford University Press.
<https://doi.org/10.1093/oso/9780190095888.001.0001>
- Ungar, M., & Theron, L. (2019). Resilience and mental health: how multisystemic processes contribute to positive outcomes. *The Lancet Psychiatry*, 7(5), 441–448.
[https://doi.org/10.1016/s2215-0366\(19\)30434-1](https://doi.org/10.1016/s2215-0366(19)30434-1)
- Widyastuti, M., Aisy, H. R., & Auliya, I. (2024). Strategi dalam menghadapi stres kerja polisi. *Well Being: Journal Psikologi*, 1(1), 1–10.
<https://jurnal.ptpsikodinamika.com/index.php/WBJP/article/download/5/4>
- Winwood, P. C., Colon, R., & McEwen, K. (2013). A practical measure of workplace resilience: developing the resilience at work scale. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 55(10), 1205–1212.
<https://doi.org/10.1097/JOM.0b013e3182a2a60a>
- Zimet, G. D., Dahlem, N. W., Zimet, S. G., & Farley, G. K. (1988). The multidimensional scale of perceived social support. *Journal of Personality Assessment*, 52(1), 30–41.
https://doi.org/10.1207/s15327752jpa5201_2

Lampiran

A. Blueprint Instrumen Penelitian

Lampiran 1. Blueprint Skala Efikasi Diri

Aspek	Nomor Aitem		Jumlah
	Favorable	Unfavorable	
<i>General Self-Efficacy</i>	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10	-	10

Lampiran 2. Skala Efikasi Diri

No	Pernyataan	STS	TS	CS	SS
1	Saya selalu berusaha keras untuk menyelesaikan masalah				
2	Saya mampu mencari cara untuk menyelesaikan masalah yang meghambat tujuan saya				
3	Mudah bagi saya untuk tetap pada tujuan dan mencapai tujuan saya				
4	Saya yakin bahwa saya dapat bertindak dengan baik dalam situasi yang tidak terduga				
5	Berkat kemampuan saya, saya tahu bagaimana cara menghadapi situasi yang tidak terduga				
6	Saya selalu bersungguh-sungguh dalam menyelesaikan berbagai permasalahan				
7	Saya dapat tetap tenang saat menghadapi kesulitan karena saya dapat mengandalkan kemampuan saya untuk mengatasi hal tersebut				
8	Saat berhadapan dengan sebuah masalah, saya mempunyai banyak ide untuk mengatasinya				

9	Ketika berada dalam situasi sulit, saya dapat memikirkan cara untuk keluar dari kesulitan tersebut				
10	Apapun yang terjadi, saya akan dapat mengatasinya dengan baik				

Lampiran 3. Blueprint Skala Dukungan Sosial

Aspek	Indikator	Nomor Aitem		Jumlah
		Favorable	Unfavorable	
<i>Family</i>	Memiliki keluarga yang mampu berdiskusi dan bersama mencari solusi atas permasalahan yang dialami	3, 11	-	2
	Memiliki keluarga yang bisa memberikan dukungan baik secara emosional, moril, maupun materil	4, 8	-	2
<i>Friends</i>	Memiliki teman yang dapat memberi bantuan ketika dibutuhkan	6, 7	-	2
	Memiliki teman yang bisa diajak untuk berdiskusi dan berbagi suka serta duka	9, 12	-	2
<i>Significant Others</i>	Memiliki seseorang yang bisa diandalkan ketika individu sedang dalam situasi sulit	1, 5	-	2
	Memiliki seseorang yang bisa memberikan dukungan emosional dan moral	2, 10	-	2
Total				12

Lampiran 4. Skala Dukungan Sosial

No	Pernyataan	STS	TS	ATS	N	AS	S	SS
1	Ada seseorang yang spesial di sekitar saya ketika saya membutuhkan							
2	Ada seseorang yang spesial yang menjadi tempat saya berbagi suka dan duka							
3	Keluarga saya sungguh-sungguh berusaha membantu saya							
4	Saya mendapatkan bantuan emosional dan dukungan yang saya butuhkan dari keluarga saya							
5	Saya memiliki seorang yang spesial yang menjadi sumber nyata kenyamanan bagi saya							
6	Teman-teman saya sungguh-sungguh berusaha membantu saya							
7	Saya dapat mengandalkan teman-teman saya ketika sesuatu berjalan tidak seperti yang seharusnya							
8	Saya dapat membicarakan masalah-masalah saya dengan keluarga saya							
9	Saya memiliki teman-teman untuk berbagi suka dan duka							
10	Ada seseorang spesial dalam kehidupan saya, yang peduli dengan perasaan-perasaan saya							
11	Keluarga saya bersedia untuk membantu saya dalam mengambil keputusan							
12	Saya dapat membicarakan masalah-masalah saya dengan teman-teman saya							

Lampiran 5. Blueprint Skala Resiliensi

Aspek	Nomor Aitem		Jumlah
	Favorable	Unfavorable	
Kehidupan otentik	1, 2, 3	-	3
Menemukan panggilan diri	4, 5, 6, 7	-	4
Mempertahankan perspektif	8	-	1
Mengelola tingkat stres	9, 10, 11, 12	-	4
Berinteraksi secara kooperatif	13, 14	-	2
Menjaga kesehatan	15, 16	-	2
Membangun koneksi	17, 18	-	2
Total			18

Lampiran 6. Skala Resiliensi

No	Pernyataan	STS	TS	ATS	N	AS	S	SS
1	Saya memiliki nilai-nilai dasar yang selalu saya terapkan dalam pekerjaan saya							
2	Saya mampu mengubah suasana hati saya saat bekerja ketika memang diperlukan							
3	Saya menyadari kelebihan-kelebihan yang saya miliki dan saya menerapkannya selalu dalam pekerjaan saya							

4	Pekerjaan yang saya lakukan membantu mencapai tujuan hidup							
5	Saya mempunyai rasa memiliki di tempat kerja saya							
6	Pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan nilai-nilai pribadi dan keyakinan yang saya pegang							
7	Saya menghargai apa yang saya miliki di lingkungan kerja saya							
8	Tidak ada sesuatu dalam pekerjaan yang membuat saya takut dalam waktu lama							
9	Saya pastikan saya beristirahat untuk menjaga kekuatan dan energi saat saya bekerja keras							
10	Saya mengembangkan beberapa cara yang dapat diandalkan untuk menenangkan pikiran saat berada di bawah tekanan dalam pekerjaan							
11	Saya mengembangkan beberapa cara yang dapat diandalkan untuk menghadapi stres dari tantangan dalam pekerjaan							
12	Saya selalu memastikan dengan seksama agar pekerjaan tidak memengaruhi kehidupan pribadi saya secara dominan							
13	Saya sering meminta masukan agar saya dapat meningkatkan kinerja saya							
14	Saya berprinsip untuk memberikan dan meminta bantuan kepada rekan kerja							
15	Saya memiliki tingkat kebugaran fisik yang baik							

16	Saya berhati-hati dalam menjaga pola makan dan kesehatan							
17	Saya memiliki teman-teman dalam pekerjaan yang dapat saya andalkan untuk mendukung saya ketika saya membutuhkannya							
18	Saya memiliki jaringan rekan kerja yang kuat dan dapat diandalkan dalam pekerjaan							

B. Hasil Uji Reliabilitas

Lampiran 7. Hasil Uji Reliabilitas Skala Efikasi Diri

Scale Reliability Statistics		Item Reliability Statistics	
	Cronbach's α		If item dropped
scale	0.917	Item-rest correlation	Cronbach's α
[3]		ED1	0.814 0.906
		ED2	0.658 0.912
		ED3	0.715 0.908
		ED4	0.755 0.905
		ED5	0.743 0.906
		ED6	0.602 0.914
		ED7	0.700 0.909
		ED8	0.657 0.911
		ED9	0.651 0.911
		ED10	0.715 0.908

Lampiran 8. Hasil Uji Reliabilitas Skala Dukungan Sosial

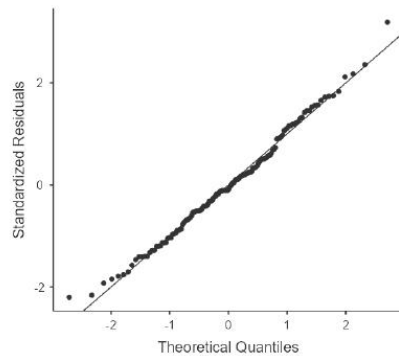
Scale Reliability Statistics		Item Reliability Statistics		
Cronbach's α		If item dropped		
scale	0.951	Item-rest correlation	Cronbach's α	
[3]		DS1	0.739	0.948
		DS2	0.431	0.955
		DS3	0.727	0.948
		DS4	0.712	0.948
		DS5	0.811	0.945
		DS6	0.811	0.945
		DS7	0.829	0.944
		DS8	0.816	0.945
		DS9	0.793	0.945
		DS10	0.846	0.944
		DS11	0.828	0.944
		DS12	0.815	0.945

Lampiran 9. Hasil Uji Reliabilitas Skala Resiliensi

Scale Reliability Statistics		Item Reliability Statistics		
Cronbach's α			If item dropped	
scale	0.944	Item-rest correlation	Cronbach's α	
[3]		R1	0.777	0.938
		R2	0.634	0.941
		R3	0.703	0.940
		R4	0.660	0.941
		R5	0.671	0.941
		R6	0.600	0.942
		R7	0.581	0.942
		R8	0.669	0.941
		R9	0.679	0.940
		R10	0.684	0.940
		R11	0.643	0.941
		R12	0.662	0.941
		R13	0.648	0.941
		R14	0.664	0.941
		R15	0.749	0.939
		R16	0.686	0.940
		R17	0.701	0.940
		R18	0.707	0.940

C. Hasil Uji Asumsi

Lampiran 10. Hasil Uji Normalitas



Normality Tests

	Statistic	p
Shapiro-Wilk	0.992	0.520
Kolmogorov-Smirnov	0.0546	0.766
Anderson-Darling	0.333	0.508

Note. Additional results provided by *moretests*

Lampiran 11. Uji Multikolinearitas

Collinearity Statistics

	VIF	Tolerance
Efikasi Diri	1.60	0.626
Dukungan Sosial	1.60	0.626

Lampiran 12. Uji Korelasi

Correlation Matrix

		Efikasi Diri	Dukungan Sosial	Resiliensi
Efikasi Diri	Pearson's r	—		
	df	—		
	p-value	—		
Dukungan Sosial	Pearson's r	0.611	—	
	df	147	—	
	p-value	< .001	—	
Resiliensi	Pearson's r	0.223	0.762	—
	df	147	147	—
	p-value	0.006	< .001	—

D. Hasil Uji Hipotesis

Lampiran 13. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model Fit Measures

Model	R	R ²	Adjusted R ²	Overall Model Test			
				F	df1	df2	p
1	0.822	0.675	0.671	152	2	146	< .001

Model Fit Measures

Model	R	R ²	Adjusted R ²	Overall Model Test			
				F	df1	df2	p
1	0.223	0.0496	0.0431	7.66	1	147	0.006
2	0.822	0.6754	0.6709	151.88	2	146	< .001

Model Coefficients - Resiliensi

Predictor	Estimate	SE	t	p	Stand. Estimate
Intercept	58.017	3.5638	16.28	< .001	
Efikasi Diri	-0.771	0.1182	-6.52	< .001	-0.389
Dukungan Sosial	1.145	0.0682	16.78	< .001	1.000

E. Data Penelitian

Lampiran 14. Data Penelitian Skala Efikasi Diri

Responden	Nomor Item									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3
2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2
4	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2
5	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2
6	3	3	3	2	2	3	2	3	2	2
7	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4
8	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3
9	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4

10	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4
11	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4
12	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4
13	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4
14	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2
15	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3
16	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2
17	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4
18	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3
19	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3
20	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3
21	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2
22	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2
23	3	2	2	2	3	3	2	3	2	3
24	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3
25	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3
26	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3
27	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3
28	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2
29	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2
30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
31	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3
32	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4
33	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2
34	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2
35	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
36	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3
37	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3

38	3	3	3	3	3	3	2	2	2	4
39	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3
40	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2
41	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4
42	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4
43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
44	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3
45	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3
46	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4
47	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4
48	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3
49	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2
50	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
51	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
52	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4
53	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
54	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3
55	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
56	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
57	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3
58	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4
59	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3
60	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3
61	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4
62	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
63	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2
64	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
65	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3

66	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
67	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
68	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
69	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
70	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
71	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2
72	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4
73	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3
74	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4
75	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4
76	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3
77	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4
78	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4
79	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
80	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2
81	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
82	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3
83	3	3	3	3	3	2	2	3	3	4
84	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3
85	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3
86	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4
87	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2
88	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3
89	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4
90	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4
91	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4
92	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
93	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3

94	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4
95	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
96	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4
97	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
98	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4
99	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3
100	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2
101	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3
102	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3
103	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3
104	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3
105	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2
106	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2
107	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3
108	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4
109	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3
110	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3
111	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3
112	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3
113	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2
114	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4
115	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3
116	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2
117	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3
118	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3
119	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3
120	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3
121	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3

122	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4
123	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3
124	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3
125	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
126	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3
127	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3
128	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3
129	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3
130	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3
131	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3
132	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2
133	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2
134	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2
135	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3
136	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3
137	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2
138	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2
139	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2
140	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3
141	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3
142	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3
143	3	3	3	2	3	4	3	4	4	4
144	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3
145	3	3	3	2	4	3	2	2	2	3
146	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3
147	3	3	2	2	2	3	2	2	3	2
148	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
149	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3

Lampiran 15. Data Penelitian Skala Dukungan Sosial

Responden	Nomor Item											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1	6	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
2	6	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
3	6	5	6	5	6	6	6	6	6	6	6	6
4	6	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
5	6	5	5	6	5	5	5	5	6	6	6	6
6	6	5	6	5	4	5	6	5	6	6	5	5
7	5	5	6	5	6	5	6	6	5	5	6	5
8	5	5	5	5	5	6	5	6	6	6	5	6
9	5	5	6	5	5	5	6	6	7	6	6	6
10	6	5	5	6	7	5	6	7	6	6	6	6
11	5	6	5	6	5	6	6	7	5	6	7	5
12	6	5	5	6	6	6	7	6	5	6	5	6
13	6	5	6	5	6	5	5	5	5	5	5	5
14	6	5	6	5	6	5	6	6	6	6	5	5
15	5	5	5	6	6	6	6	7	7	6	7	6
16	6	5	5	6	5	5	5	6	5	6	5	6
17	6	5	5	6	6	6	6	7	7	6	6	6
18	6	5	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6
19	6	6	6	6	6	5	6	7	5	6	7	5
20	6	5	5	5	6	5	6	5	6	5	5	6
21	6	6	5	4	6	4	5	4	6	4	5	4
22	6	5	5	6	5	5	6	6	6	6	6	6
23	6	6	5	4	6	6	6	6	6	5	4	4

24	6	5	5	6	6	6	6	5	5	5	5	5
25	6	6	6	7	7	7	7	6	6	6	6	6
26	6	6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
27	6	6	5	6	5	5	6	5	5	5	5	5
28	6	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
29	5	5	6	6	6	6	6	5	5	5	5	5
30	6	5	6	4	5	5	5	5	6	6	6	6
31	6	5	6	4	5	5	6	6	6	6	6	6
32	6	5	6	4	5	5	5	5	5	5	5	5
33	6	5	6	4	6	6	6	5	5	5	5	5
34	6	5	6	5	6	5	6	5	6	6	6	6
35	6	5	5	5	5	5	5	6	6	6	6	6
36	5	4	5	5	6	6	6	7	7	6	7	6
37	6	6	5	5	6	6	5	5	5	5	5	6
38	5	4	5	5	6	6	6	6	6	5	5	5
39	6	5	6	5	5	6	6	6	6	6	6	6
40	5	4	6	6	6	6	5	5	5	5	5	5
41	6	5	5	5	7	7	6	6	6	6	6	6
42	6	5	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6
43	6	5	5	6	6	6	5	5	5	5	6	6
44	6	5	6	4	6	6	6	6	6	6	6	5
45	6	5	6	4	6	6	6	6	6	6	6	6
46	6	5	5	4	6	7	6	6	6	7	7	7
47	6	5	6	6	6	5	6	6	6	5	6	6
48	6	5	6	6	6	6	5	5	5	5	6	6
49	6	5	5	4	6	6	5	5	5	5	6	6

50	6	5	5	4	5	6	6	5	6	5	5	5
51	6	5	5	4	5	5	6	6	6	6	6	6
52	6	5	5	6	6	6	7	7	7	6	6	7
53	6	5	5	6	6	6	6	6	6	6	7	7
54	6	5	6	6	6	6	6	7	7	7	7	7
55	6	5	6	6	6	6	6	7	7	7	7	7
56	6	5	5	6	6	6	6	5	5	5	5	5
57	6	5	5	6	6	7	7	6	7	7	7	6
58	6	5	5	6	6	6	6	6	7	7	7	7
59	6	5	5	5	6	7	6	6	7	7	7	7
60	6	5	5	5	6	6	6	6	6	6	6	6
61	6	5	5	5	6	6	6	6	6	6	6	6
62	6	5	5	6	6	6	5	5	5	6	6	6
63	5	4	5	6	6	6	6	5	5	5	5	5
64	6	5	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6
65	6	5	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6
66	6	5	5	6	6	5	5	6	6	6	6	6
67	6	5	5	5	6	6	6	6	5	6	6	6
68	6	5	5	6	5	5	5	6	6	6	6	5
69	6	5	5	6	6	6	6	5	5	5	6	6
70	6	5	6	6	6	6	5	5	5	5	6	6
71	6	5	6	6	6	6	6	6	5	5	5	6
72	7	6	6	7	6	6	7	6	7	7	6	5
73	6	5	5	6	6	7	7	6	6	7	6	5
74	6	5	6	6	7	6	7	6	7	6	6	6
75	6	5	6	7	7	7	6	6	6	6	5	5

76	6	5	6	5	6	5	5	6	5	5	5	6
77	6	6	6	6	7	7	7	6	6	6	6	6
78	7	7	7	6	6	6	6	5	5	5	6	6
79	5	5	5	6	6	6	6	5	5	5	5	6
80	5	5	5	5	5	5	5	5	6	5	5	5
81	5	4	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
82	6	5	6	6	5	6	5	6	6	6	6	6
83	5	5	5	5	5	6	6	6	5	5	5	6
84	5	5	5	6	5	5	6	6	6	6	5	5
85	6	5	5	6	6	5	5	6	6	6	6	5
86	7	6	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6
87	5	5	5	5	5	5	5	6	5	5	6	6
88	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
89	7	6	6	5	5	5	6	6	5	6	7	6
90	7	6	7	6	6	6	6	6	6	6	7	6
91	7	7	7	6	6	6	7	7	7	6	6	6
92	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
93	6	5	5	5	5	5	6	6	5	6	6	6
94	6	6	6	6	7	7	7	7	6	6	6	6
95	6	5	7	6	6	6	5	7	6	6	6	6
96	6	6	6	6	6	5	5	5	5	6	6	6
97	5	5	6	6	5	5	5	6	6	6	5	5
98	7	7	7	6	6	6	7	7	7	6	6	6
99	5	5	5	6	5	6	5	6	6	5	5	5
100	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4
101	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4

102	5	5	5	6	5	5	5	6	6	5	5	5
103	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5
104	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4
105	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4
106	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4
107	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
108	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
109	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4
110	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
111	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4
112	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5
113	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5
114	5	5	4	4	5	5	6	6	6	5	5	5
115	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4
116	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5
117	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4
118	5	5	6	6	5	5	5	5	5	5	5	5
119	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
120	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
121	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
122	6	6	6	5	5	5	6	5	6	5	6	6
123	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5
124	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4
125	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4
126	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4
127	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5

128	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
129	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4
130	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
131	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5
132	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4
133	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
134	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4
135	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5
136	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4
137	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5
138	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
139	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
140	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
141	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4
142	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5
143	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4
144	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
145	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4
146	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
147	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5
148	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4
149	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5

Lampiran 16. Data Penelitian Skala Resiliensi

Respon den	Nomor Item																	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18

1	6	7	7	7	6	6	6	7	7	6	6	6	6	7	7	7	7	7
2	7	6	6	6	6	7	7	7	7	7	7	7	6	6	6	6	6	6
3	7	6	6	6	6	7	7	7	7	6	6	6	6	6	7	7	7	7
4	6	6	6	6	5	5	5	6	6	6	6	7	7	7	7	7	7	6
5	7	6	6	7	7	7	7	6	6	6	6	7	7	7	7	6	6	6
6	6	6	7	6	7	6	7	6	6	7	7	6	7	6	6	6	7	6
7	6	6	6	7	6	6	7	5	7	6	6	6	6	6	7	6	7	7
8	7	6	6	6	5	5	6	6	6	7	7	7	7	5	5	5	5	6
9	6	7	5	6	7	6	6	6	6	6	5	6	6	7	7	6	6	6
10	6	6	7	7	7	6	6	6	6	6	6	6	7	7	7	7	7	7
11	6	6	6	6	6	6	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
12	7	6	6	6	6	7	7	7	7	6	6	6	5	5	6	6	6	6
13	7	6	6	6	6	7	7	7	7	6	6	6	6	6	7	7	7	7
14	7	7	7	7	7	6	6	6	6	6	6	5	5	5	7	7	7	7
15	7	7	7	6	6	6	6	7	7	7	7	7	6	6	6	6	6	7
16	7	7	7	7	6	6	6	6	6	7	7	7	7	7	6	6	6	6
17	7	7	7	6	6	6	6	7	7	7	7	7	6	6	6	6	6	7
18	7	7	6	6	7	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	7	7
19	6	7	6	6	6	7	7	6	7	6	7	6	6	7	6	7	6	7
20	7	7	7	6	6	6	6	6	6	5	5	5	5	6	7	7	7	7
21	7	7	7	6	6	6	6	6	6	6	6	7	7	7	7	7	7	7
22	7	6	6	6	7	6	6	6	6	7	7	7	7	7	6	6	6	6
23	7	6	6	6	7	7	7	7	6	6	6	7	7	7	6	6	6	7
24	7	6	7	7	7	6	6	7	6	6	6	6	7	7	7	7	7	6
25	7	6	6	6	6	7	7	7	7	7	7	7	7	7	6	6	6	6
26	7	6	7	7	7	7	6	6	6	6	7	7	7	7	7	6	6	6

27	7	7	7	7	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	7	7	7	7
28	7	7	7	7	7	6	6	6	7	7	7	7	7	7	6	6	6	6
29	7	7	7	7	7	6	6	6	6	6	6	6	7	7	7	7	6	6
30	7	6	6	6	7	7	6	6	7	7	7	6	6	6	6	7	7	7
31	7	6	6	6	7	7	7	6	6	6	6	6	7	7	7	7	7	6
32	7	7	7	6	6	6	6	6	7	7	7	7	6	6	6	6	7	7
33	7	7	6	6	6	7	7	7	6	6	6	7	7	6	6	6	6	6
34	7	6	6	6	6	7	7	7	7	7	6	6	6	6	6	6	7	7
35	7	6	6	6	6	7	7	7	7	6	6	6	6	6	6	7	7	7
36	7	6	6	6	7	7	7	7	6	6	6	6	6	6	7	7	7	6
37	7	7	7	7	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	7	7	7
38	7	6	6	6	7	7	7	7	6	6	6	6	6	7	7	7	7	7
39	7	6	6	6	7	7	7	6	6	6	6	6	6	6	7	7	6	6
40	7	7	7	7	6	6	6	6	7	7	7	7	6	6	6	7	6	6
41	6	6	6	5	5	5	5	6	6	6	7	7	7	6	6	6	6	6
42	7	6	6	5	5	7	7	7	7	6	6	6	6	6	6	6	6	6
43	7	7	7	5	6	6	7	5	7	6	6	7	6	6	6	6	6	6
44	7	7	7	7	6	6	6	6	6	7	6	6	6	6	6	7	7	7
45	6	6	6	6	6	6	7	7	7	7	6	6	6	6	6	6	6	6
46	7	7	7	6	7	7	7	7	6	6	6	6	6	7	7	7	7	6
47	7	7	7	6	6	6	6	6	7	7	7	7	7	6	6	6	6	6
48	6	6	6	6	7	7	7	7	7	6	6	6	6	7	6	6	7	7
49	7	7	7	6	6	6	6	7	6	6	7	6	6	6	7	7	7	7
50	7	7	7	7	6	6	6	6	6	7	7	7	7	7	7	7	6	6
51	7	7	6	6	6	6	7	7	7	7	7	7	7	6	6	6	6	6
52	7	7	6	6	6	7	7	7	6	6	6	7	7	7	6	6	6	6

53	7	7	7	6	6	6	6	5	5	5	5	6	6	6	6	6	7	7
54	7	7	7	7	6	6	6	6	6	7	7	7	5	5	5	5	6	6
55	7	7	6	6	6	6	7	7	7	7	7	6	6	6	6	5	5	6
56	7	7	7	7	6	6	6	6	7	7	7	7	6	6	6	7	7	7
57	7	6	6	5	6	5	5	5	6	6	6	7	7	7	6	6	5	6
58	7	6	6	6	5	5	5	5	6	6	6	6	7	7	5	6	6	6
59	6	6	6	6	6	7	6	6	5	6	6	7	7	6	6	6	7	6
60	7	6	6	6	5	5	5	6	6	6	6	7	7	7	5	5	5	5
61	7	6	5	6	6	6	7	6	5	5	5	6	6	6	6	6	6	7
62	6	7	6	6	6	5	6	6	6	6	6	6	6	6	7	7	7	6
63	7	6	6	7	6	7	6	6	7	6	6	7	6	6	7	5	5	6
64	6	6	6	7	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
65	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
66	6	7	5	5	6	6	6	6	7	7	7	7	6	5	5	5	6	6
67	7	6	6	6	6	7	6	5	7	6	6	6	6	6	7	6	6	6
68	6	6	7	7	7	7	6	6	6	7	5	7	5	5	7	5	6	6
69	7	6	6	6	6	5	6	7	6	6	5	7	6	6	7	7	7	5
70	6	6	6	6	7	6	6	5	5	5	6	6	6	6	6	7	6	6
71	6	6	6	6	6	7	6	6	6	7	7	6	6	6	7	6	6	6
72	6	7	6	6	6	6	7	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	7
73	7	6	5	6	6	6	6	7	6	6	6	6	7	7	7	6	6	6
74	6	6	6	7	6	6	5	5	6	6	6	6	6	6	6	7	7	7
75	7	6	6	6	6	6	6	6	7	7	7	7	6	6	6	6	6	6
76	7	7	7	7	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	7	7	7	7
77	6	6	6	6	6	7	6	7	6	6	6	7	6	6	7	6	6	6
78	6	7	6	6	6	7	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6

79	6	6	6	5	6	6	6	6	6	7	6	6	7	6	7	6	7	7
80	6	6	7	6	7	7	6	6	6	7	6	7	7	6	7	7	6	7
81	6	7	6	6	7	7	6	6	7	6	6	6	6	6	6	6	6	6
82	7	7	7	6	6	6	6	7	7	7	7	6	6	6	6	6	6	6
83	7	7	7	7	6	6	6	6	6	7	7	7	6	6	6	6	7	7
84	7	7	7	6	6	6	7	7	7	6	6	6	6	7	7	7	6	6
85	6	6	7	6	6	7	6	6	7	6	7	7	6	7	6	6	7	6
86	6	6	6	6	6	6	6	6	6	7	6	7	6	6	6	6	6	6
87	6	6	6	6	6	6	7	6	6	6	7	7	6	6	6	6	6	6
88	6	6	6	6	6	6	7	6	6	6	7	7	6	6	6	6	6	6
89	6	6	6	6	5	5	5	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
90	6	7	6	6	6	6	6	7	6	6	6	6	7	6	6	6	6	6
91	6	6	6	7	6	6	6	6	6	7	6	6	7	6	6	6	7	6
92	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	7	6	6	6	7	6	6	6
93	6	6	6	7	6	6	6	6	6	7	6	6	6	5	7	7	7	7
94	6	6	6	6	6	7	6	6	6	6	6	6	7	6	7	6	6	6
95	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	7
96	6	6	6	6	6	6	7	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
97	7	7	7	6	6	6	7	7	7	6	6	6	6	7	7	7	6	6
98	6	6	6	6	6	7	6	7	6	6	6	7	6	6	7	6	6	6
99	5	6	5	5	6	6	5	5	6	6	6	5	6	6	6	6	6	5
100	5	6	5	5	5	5	5	6	6	6	6	5	5	5	6	6	6	5
101	6	6	6	6	6	6	6	5	5	5	5	6	6	6	5	6	6	6
102	5	6	5	5	5	6	6	5	5	5	5	6	5	5	5	5	5	5
103	5	5	5	5	5	5	5	5	5	6	6	5	5	6	6	6	5	5
104	5	5	6	5	6	6	6	6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5

105	5	5	5	5	6	6	6	6	6	5	5	5	5	5	5	5	5	5
106	5	5	5	6	5	5	5	5	6	5	6	5	6	5	5	5	4	4
107	5	6	6	5	5	5	6	5	5	6	5	5	5	5	5	6	5	5
108	5	5	5	5	5	6	6	6	6	5	5	6	5	5	5	6	6	6
109	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	6	5
110	5	5	5	5	5	5	6	6	6	5	6	5	6	5	5	5	5	5
111	5	5	6	5	6	5	6	5	5	5	5	6	5	6	5	5	5	5
112	6	6	5	5	6	5	6	5	5	5	5	5	6	5	5	5	5	5
113	6	6	5	5	5	6	6	5	6	5	5	5	5	5	5	5	5	5
114	6	6	6	5	5	6	6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
115	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	6	6	5	5	6	6	6
116	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	6	6	6	5	5	6	6
117	6	6	6	5	5	5	5	5	5	5	6	5	5	6	5	5	5	5
118	5	6	5	5	5	6	5	5	5	6	5	6	6	5	5	5	5	5
119	5	5	6	6	5	5	5	5	5	5	5	6	5	6	5	5	5	6
120	5	6	6	6	5	5	5	5	5	5	5	6	5	5	5	5	5	6
121	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5
122	5	6	5	6	5	5	6	6	6	5	5	5	6	6	5	5	5	6
123	5	6	5	5	5	5	6	5	6	6	5	5	5	6	6	6	5	5
124	5	6	5	5	6	5	5	5	5	5	6	6	6	5	5	5	5	5
125	5	5	5	5	6	6	6	5	5	5	6	5	5	6	6	5	5	5
126	5	5	6	6	5	5	5	6	6	6	5	5	5	6	6	5	5	5
127	6	6	6	5	5	6	6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
128	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5
129	6	6	5	6	6	6	6	6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
130	6	6	5	6	6	6	5	5	6	5	6	5	5	5	5	5	5	5

131	5	4	4	4	5	5	5	6	6	6	6	5	5	5	5	6	6	5
132	6	6	5	5	5	5	6	5	5	6	5	5	6	5	5	5	6	6
133	6	6	5	5	5	5	6	5	6	6	6	5	5	5	5	5	5	6
134	6	6	6	6	5	6	5	6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	6
135	6	6	5	5	5	6	5	5	5	6	5	6	5	6	5	6	5	5
136	5	6	6	5	5	5	4	4	5	5	6	4	5	5	6	6	6	6
137	5	6	5	6	6	6	6	6	5	5	5	6	6	5	5	5	5	6
138	5	5	5	5	6	6	6	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4
139	6	6	5	5	5	5	6	5	5	6	5	5	5	6	5	6	5	6
140	5	6	5	6	5	6	6	6	6	5	5	5	6	6	5	5	5	5
141	5	6	6	6	5	5	5	6	6	6	5	5	5	5	6	6	6	5
142	5	6	6	6	5	5	6	6	6	5	5	5	6	6	6	6	5	5
143	6	5	5	5	6	6	6	5	5	5	6	6	6	6	5	5	5	5
144	6	6	6	5	5	5	5	4	4	6	6	6	5	6	5	5	5	5
145	5	6	5	5	5	5	6	5	6	5	5	5	5	5	5	5	6	5
146	5	5	5	6	6	6	6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	6
147	6	6	6	6	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5
148	5	5	6	6	6	6	5	6	5	5	5	5	5	6	6	6	5	5
149	6	6	6	5	5	5	6	6	6	6	5	5	5	5	5	6	6	6

F. Ethical Clearance

Lampiran 17. Perizinan Komite Etik Penelitian



UNIVERSITAS GADJAH MADA
FAKULTAS PSIKOLOGI

Jl. Sosio Humaniora, Bulaksumur, Yogyakarta 55281, Telp. +62274 550435, Faks. +62274 550436 <http://psikologi.ugm.ac.id>, E-mail: fpsi@ugm.ac.id

PERSETUJUAN ETIKA PENELITIAN

Nomor: 9750/UN1/PS.1/SD/PT.01.04/2025

Komite Etika Penelitian Fakultas Psikologi Universitas Gadjah Mada menyatakan bahwa penelitian di bawah ini:

Judul Penelitian : Peran Efikasi Diri dan Dukungan Sosial terhadap Resiliensi Personel Satuan Samapta Bhayangkara Kepolisian Daerah Istimewa Yogyakarta
Peneliti Utama : Dr. Sumaryono, M.Si., Psikolog
Anggota peneliti : Griffith Rose June

Tanggal pelaksanaan penelitian:

Perkiraan dimulai : 6 Oktober 2025
Perkiraan selesai : 3 November 2025

berdasarkan hasil pemeriksaan oleh Tim Komite Etika Penelitian telah memperoleh persetujuan etika penelitian (*ethical clearance*).

Demikian persetujuan etika penelitian ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Menyetujui,
Wakil Dekan Bidang Penelitian, PkM, dan
Karya Sama,



Pradytia Putri Pertiwi, S.Psi., Ph.D.
NIP 111198602202102201

3 Oktober 2025
Manajer Komite Etika Penelitian,

Fakhirah Inayaturobbani, S.Psi., M.A.
NIP 111199404202501201



**UNIVERSITAS GADJAH MADA
FAKULTAS PSIKOLOGI**

Jl. Sosio Humaniora, Bulaksumur, Yogyakarta 55281, Telp. +62274 550435, Faks. +62274 550436 <http://psikologi.ugm.ac.id>, E-mail: fpsi@ugm.ac.id

PERSETUJUAN AMANDEMEN

Nomor: 9965/UN1/PS.1/SD/PT.01.04/2025

Komite Etika Penelitian Fakultas Psikologi Universitas Gadjah Mada menyatakan bahwa penelitian di bawah ini:

Judul Penelitian : Peran Efikasi Diri dan Dukungan Sosial terhadap Resiliensi Personel Direktorat Samapta Kepolisian Daerah Istimewa Yogyakarta
Nomor Persetujuan Etika Penelitian : 9750/UN1/PS.1/SD/PT.01.04/2025
Peneliti Utama : Dr. Sumaryono, M.Si., Psikolog
Anggota Peneliti : Griffith Rose June

berdasarkan hasil pemeriksaan oleh Tim Komite Etika Penelitian telah memperoleh persetujuan atas permohonan amandemen.

Demikian persetujuan amandemen ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Menyetujui,
Wakil Dekan Bidang Penelitian, PkM, dan
Kerja Sama,



Pradytia Putri Pertiwi, S.Psi., Ph.D.
NIP 111198602202102201

8 Oktober 2025
Manajer Komite Etika Penelitian,

Fakhirah Inayaturobbani, S.Psi., M.A.
NIP 111199404202501201

G. Lembar Penjelasan Penelitian

Lampiran 18. Lembar Penjelasan Penelitian

Kuesioner Resiliensi Personel Ditsamapta Polda DIY

Halo! Perkenalkan, saya **Griffith Rose June**, mahasiswa S1 Fakultas Psikologi Universitas Gadjah Mada (UGM). Saat ini saya sedang menjalankan penelitian skripsi berjudul: “**Peran Efikasi Diri dan Dukungan Sosial terhadap Resiliensi Personel Direktorat Samapta Kepolisian Daerah Istimewa Yogyakarta**” di bawah bimbingan Dr. Sumaryono, M.Si., Psikolog.

Saya bermaksud mengajak Anda untuk berpartisipasi dalam penelitian ini apabila memenuhi kriteria sebagai berikut:

1. **Personel aktif** yang bertugas di Direktorat Samapta Polda DIY,
2. Berjenis kelamin **laki-laki**,
3. Memiliki pengalaman kerja minimal **1 tahun** di Ditsamapta.

Perlu diketahui bahwa partisipasi dalam penelitian ini **bersifat sukarela** dan tanpa paksaan. Seluruh jawaban akan **dijaga kerahasiaannya**, dan **data partisipan akan dianonimkan**.

Terima kasih banyak atas kesediaan Anda untuk berpartisipasi dalam penelitian ini. Jika ada pertanyaan lebih lanjut terkait penelitian, silakan hubungi kontak berikut:

✉ Email: griffithrosejune@mail.ugm.ac.id

☎ WA: Griffith (082324969277)

LEMBAR PENJELASAN PENELITIAN

1. Apa tujuan penelitian ini?

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana efikasi diri dan dukungan sosial berperan dalam meningkatkan resiliensi personel Ditsamapta Polda DIY. Hasil penelitian diharapkan bermanfaat secara praktis bagi institusi kepolisian dalam mendukung ketahanan mental personel, serta secara akademis memperkaya kajian psikologi kerja dan positif.

2. Mengapa saya dipilih sebagai partisipan?

Penelitian ini ditujukan untuk personel pria aktif Ditsamapta Polda DIY, memiliki pengalaman kerja minimal 1 tahun, kriteria ini dipilih karena relevan untuk diteliti dari sisi resiliensi.

3. Apakah saya harus berpartisipasi?

Partisipasi dalam penelitian ini **bersifat sukarela**, dan tidak ada konsekuensi apapun jika Anda memilih untuk tidak berpartisipasi. Sebagai partisipan, Anda memiliki kebebasan untuk berhenti berpartisipasi dalam penelitian kapan saja, tanpa perlu menjelaskan alasan, dan tanpa memiliki konsekuensi apapun.

4. Apa yang perlu saya lakukan bila berpartisipasi?

Apabila Anda setuju untuk berpartisipasi dalam penelitian ini, Anda akan diminta untuk mengisi tiga skala kuesioner dalam formulir ini. Waktu pengisian sekitar **5–10 menit**. Anda dapat mengisi seluruh pernyataan dengan jujur dan sesuai dengan kondisi Anda, karena tidak ada jawaban yang benar atau salah. Setelah selesai, tekan tombol “**submit**” untuk mengumpulkan jawaban.

5. Apakah saya akan direkam dan bagaimana data rekaman tersebut akan digunakan?

Penelitian ini **tidak melibatkan rekaman audio, video, maupun foto**. Data hanya berupa jawaban kuesioner daring.

6. Apa risiko dan dampak negatif yang mungkin terjadi bila saya berpartisipasi dalam penelitian ini?

Penelitian ini diperkirakan tidak memberikan risiko terhadap partisipan karena butir pernyataan dalam kuesioner tidak mengandung konten yang sensitif bagi kondisi fisik dan mental.

7. Apa manfaat yang saya dapatkan?

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi ilmiah dalam memahami hubungan antara efikasi diri, dukungan sosial, dan resiliensi para personel Ditsamapta Polda DIY, serta menjadi dasar bagi pengembangan kebijakan atau program intervensi yang relevan untuk mendukung ketahanan psikologis dan kesejahteraan kerja personel kepolisian.

8. Bagaimana bila hal tidak diinginkan terjadi dalam penelitian?

Anda dapat berhenti mengisi kapan saja. Bila memiliki keluhan, Anda dapat menghubungi peneliti, dosen pembimbing, atau Komite Etika Penelitian Fakultas Psikologi UGM melalui email: komisietikpsi.psikologi@ugm.ac.id

9. Apakah informasi yang saya berikan akan dirahasiakan?

Ya. Dalam penelitian ini, peneliti akan mengumpulkan informasi pribadi seperti nama dan alamat email partisipan. Seluruh informasi akan dijaga kerahasiaannya, dan data akan dianonimkan sehingga tidak ada yang dapat mengidentifikasi bahwa data tersebut adalah informasi yang diperoleh dari Anda, saat data dilaporkan atau dipublikasikan. Informasi pribadi akan dihapus setelah penelitian selesai.

10. Apa yang akan dilakukan pada data hasil penelitian?

Hasil penelitian akan dianalisis dan dilaporkan dalam bentuk tugas akhir (skripsi) mahasiswa di Fakultas Psikologi UGM. Identitas partisipan tidak akan disebutkan dalam laporan maupun publikasi ilmiah. Bila Anda sebagai partisipan ingin memperoleh hasil penelitian, Anda dapat menghubungi peneliti melalui email griffithrosejune@mail.ugm.ac.id atau melalui Whatsapp 082324969277.

Untuk informasi lebih lanjut, Anda dapat menghubungi kontak peneliti:

Griffith Rose June

✉ Email: griffithrosejune@mail.ugm.ac.id

☎ WA: Griffith (082324969277)

Kontak Dosen Pembimbing:

Dr. Sumaryono, M.Si., Psikolog.

✉ Email: sumaryono.cendix@ugm.ac.id

Fakultas Psikologi, Universitas Gadjah Mada

Terima kasih karena telah membaca lembar penjelasan ini 🙏

Terima kasih karena telah mempertimbangkan untuk berpartisipasi dalam penelitian ini. Mohon tandai kotak pernyataan di bawah ini sebagai tanda persetujuan Anda. Apabila Anda tidak memberi persetujuan pada salah satu pernyataan, maka Anda tidak memenuhi kriteria sebagai partisipan penelitian ini. *

☐ Saya telah membaca dan memahami informasi yang dituliskan pada Lembar Penjelasan Penelitian untuk penelitian yang disebutkan di atas.

☐ Saya memberikan persetujuan kepada peneliti untuk menyimpan dan memproses data pribadi yang saya berikan.

☐ Saya memahami bahwa partisipasi saya bersifat sukarela dan saya bebas untuk mengundurkan diri dari penelitian ini kapanpun, tanpa perlu memberikan alasan apapun, dan tanpa mendapat konsekuensi apapun.

☐ Saya memahami kriteria dan karakteristik partisipan yang menjadi syarat partisipasi dalam penelitian ini; dan saya memenuhi kriteria tersebut.

☐ Saya, secara sukarela dan tanpa paksaan, setuju untuk berpartisipasi dalam penelitian ini