

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kepolisian merupakan sebuah layanan organisasi yang memiliki tanggung jawab tertinggi untuk menjaga ketertiban dan kedamaian negara, serta bertanggungjawab untuk menegakkan hukum dan mengurangi kegiatan tindak kriminal yang terjadi di masyarakat (Hayati dkk, 2020). Polisi memiliki dua jenis tugas yaitu kantor termasuk pengaturan, penjagaan, pengawalan, patroli, penegakan, penyuluhan dan tugas lapangan, hal tersebut diatur dalam Undang-undang kepolisian nomor 2 tahun 2002 mengatur tugas-tugas polisi, dan ada batasan untuk setiap tugas (Mendila, 2021). Polri berperan ganda sebagai penegak hukum dibidang peradilan pidana maupun sebagai pekerja sosial dibidang pelayanan dan pengabdian, namun secara universal tugas polri mencakup dua hal yaitu sebagai pemelihara dan penegak hukum (Arif, 2021). Pada tahun 2014, kepolisian Republik Indonesia meningkatkan jumlah personelnya menjadi 20.000 karena besarnya jumlah energi yang diperlukan untuk memenuhi semua pekerjaan polisi (Tuwing dkk, 2019).

Menurut Anton Tabah (2001) dalam buku “Membangun Polri Yang Kuat” idealnya seorang polri harus memiliki motivasi yang baik untuk menjalankan tugasnya untuk mengabdikan dirinya sebagai polisi dengan tantangan, tugas berat, dan harus siap secara fisik dan mental untuk melayani masyarakat dan menangani tindakan kriminal dan kerusuhan lainnya. Polisi yang bekerja untuk masyarakat harus siap melayani masyarakat jika terjadi masalah sebagai pelindung yang siap

melindungi jika terjadi tindakan anarkis dalam kegiatan masyarakat, dan sebagai pengayom, mereka harus siap mengayomi dan memberikan penghargaan kepada masyarakat (Bumitama dkk, 2023). Polisi seharusnya dapat berperan sebagai komunikator dan memahami prinsip-prinsip komunikasi yang efektif saat berinteraksi dengan masyarakat (Latif & Earlyanti, 2019).

Polisi dapat dinilai berdasarkan seberapa baik mereka melakukan tugas dan seberapa baik mereka melakukannya, namun banyak masalah yang muncul terkait dengan cara polisi menangani kasus seperti hanya kasus yang penting yang diselesaikan sedangkan kasus yang tidak penting dibiarkan berlarut-larut, hal tersebut menjadi alasan mengapa profesionalisme polisi, terutama penyidik, menjadi tantangan bagi peningkatan citra polisi di masyarakat (Julianto dkk, 2019). Selain itu, Dodik dan Astuti (2012) menyatakan bahwa dalam tugas sehari-hari di lapangan, anggota Polri sering menghadapi masalah, seperti tidak terpenuhinya target operasi, tekanan dari atasan, kelelahan fisik dan mental, waktu kerja yang tidak menentu, dan masalah lainnya.

Polisi menghadapi pekerjaan dengan tingkat stres fisik yang berbeda dari masyarakat umum karena situasi yang dibutuhkan untuk menangani situasi kritis, seperti menangani kasus kejahatan yang berlangsung secara cepat, serangan fisik, dan rutinitas pemberhentian lalu lintas, kejadian yang genting seperti penembakan, bencana besar-besaran, kekerasan, dan kejahatan yang dapat membuat polisi tertekan (stres) karena ini adalah pengalaman yang tidak pernah dialami oleh orang lain, sehingga dapat berdampak negatif pada kesehatan fisik, emosional, dan mental petugas polisi (Juniorly & Hadjam, 2018). Selain itu menurut data yang

dikumpulkan dari Kepolisian Kabupaten Salatiga, beberapa anggota memiliki masalah dari tahun 2010 hingga 2013, diantaranya adalah disersi (lari dari tugas), sering tidak hadir di kantor, penggunaan narkoba, dan pemukulan, masalah terkait dengan gangguan psikologis, seperti depresi, masalah rumah tangga internal, kejenuhan dengan pekerjaan, dan masalah keuangan (Pusvitasari dkk, 2016).

Berita yang termuat dalam liputan6.com yang ditulis oleh Syah (2015), membahas terkait anggota polisi yang mengalami stress kerja hingga memicu bunuh diri, menurut Kepala Divisi Humas Mabes Polri, Irjen Anton Charliyan, mengatakan bahwa anggota kepolisian, terutama polisi lalu lintas dan anggota reserse, mengalami tingkat stres yang tinggi, dan diakui bahwa penyebab utama stres bagi anggota kepolisian termasuk beban tugas yang berat dan masalah pribadi. Narasumber dalam berita tersebut menekankan betapa pentingnya menjaga kesejahteraan mental anggota kepolisian, terutama ketika mereka menghadapi masalah pribadi dan tekanan pekerjaan. Pernyataannya tentang tingkat stres yang tinggi, terutama pada polisi lalu lintas dan anggota reserse, sangat penting karena dapat memengaruhi kesehatan mental dan kesehatan anggota. Kesadaran terhadap masalah dalam berita tersebut ditunjukkan dengan penggunaan psikotes sebelum masuk kepolisian dan perawatan psikologi setelahnya. Namun, tantangan masih ada, dan upaya terus-menerus diperlukan untuk meningkatkan pemahaman dan dukungan tentang kondisi mental anggota kepolisian.

Berita lain berasal dari Eko (2017) yang menunjukkan angka percobaan bunuh diri anggota polisi meningkat pesat. Dari data yang dirilis oleh polisi, angka percobaan bunuh diri meningkat sampai 150% dan angka bunuh diri menyentuh

117%. Dalam berita tersebut, Arief selaku Asisten Sumber Daya Manusia (ASSDM) Kapolri berasumsi sementara bahwa banyaknya percobaan bunuh diri yang dilakukan oleh anggota polisi disebabkan oleh tekanan yang mereka alami saat bekerja di lapangan.

Polisi memiliki tugas yang berbeda-beda dan terkadang tugas yang diberikan tidak sesuai dengan kemampuan mereka, sehingga menyebabkan keluhan fisik seperti kesulitan tidur, sakit pinggang, hingga sakit punggung (Manu dkk, 2022). Menurut Gul dan Delice (2011) Seorang petugas polisi profesional sering menghadapi situasi yang penuh tekanan dalam pekerjaan mereka sehari-hari, yang membuat pekerjaan mereka dianggap sangat menegangkan dibandingkan dengan pekerjaan lain. Petugas polisi tidak hanya mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap organisasi, namun faktor tempat kerja juga dapat mempengaruhi dikarenakan tugas kepolisian berkaitan dengan bidang pelayanan kemanusiaan maka dapat mengakibatkan banyak pengalaman yang sulit dan penuh tekanan (Adegbile, 2017). Karena banyaknya tekanan yang dihadapi, akan berpengaruh pada resiko munculnya stress (Rakhim dkk, 2021). Situasi yang berdampak pada kesehatan fisik dan mental seseorang karena merasa tidak nyaman dan tidak dapat mengatasi tuntutan, peristiwa, dan keadaan yang terjadi di tempat kerja disebut stres kerja (Safitri, 2020).

Stres kerja adalah perasaan yang dirasakan tentang ketidakmampuan untuk berfungsi secara pribadi sebagai akibat dari situasi atau kejadian yang terjadi di tempat kerja (Issalillah dkk, 2021). Stres kerja yakni suatu keadaan di mana karyawan dihadapkan pada peluang dan tantangan yang dapat menyebabkan

ketegangan dan perubahan perilaku yang mempengaruhi perubahan emosi, ketidakseimbangan fisik dan psikis, proses berpikir, dan dapat mempengaruhi bagaimana karyawan bekerja (Silfiana, 2021). Menurut Shafira dan Nasution (2022) di tempat kerja terdapat dua macam jenis stress yang pertama eustress, dimana ketika tubuh dapat merespon stress dengan baik dan menjadikan stress tersebut positif, dan yang kedua adalah distress yang bersifat merusak. Jika seseorang mengalami stres kerja, itu berarti mereka mengalami kerusakan fisik dan emosi ketika mereka tidak dapat memenuhi tuntutan pekerjaan mereka sesuai dengan kemampuan, makna, atau keinginan mereka, menyebabkan reaksi fisik dan mental karyawan yang disebabkan oleh perasaan tidak nyaman, tidak diinginkan, atau ancaman di lingkungan kerja mereka, dan jika karyawan merasa tertekan pada pekerjaan mereka, itu akan berdampak pada organisasi dan karyawannya sendiri (Hapsari, 2020).

Berdasarkan wawancara dengan beberapa anggota yang bekerja di lapangan mereka mengalami masalah yang kompleks dan beragam setiap hari. Bagi anggota yang menghabiskan waktunya untuk bertugas di lapangan, seperti satuan lalu lintas, mengalami beban kerja terutama saat terjadi insiden kecelakaan dan keamanan. Patroli yang berkepanjangan, pengaturan lalu lintas yang padat, penanganan situasi darurat membuat anggota yang bertugas di lapangan merasa terancam akan kekerasan, konfrontasi dengan pelaku kejahatan, dan menghadapi situasi yang kemungkinan mengancam nyawa. Anggota yang bekerja di lapangan sering kali bekerja jauh dari pusat komando dan mungkin merasa terisolasi sehingga merasa

kurang mendapatkan dukungan secara langsung karena sering kali bekerja secara mandiri atau dalam tim kecil, yang membatasi interaksi dengan rekan kerja lainnya.

Berdasarkan wawancara dengan beberapa anggota yang bekerja di kantor, sering dihadapkan pada tuntutan administratif yang berat, seperti pengisian laporan, dokumentasi kasus, koordinasi antar divisi, deadline pelaporan kepada kepala divisi, kurangnya dukungan teknologi atau sumber daya yang memadai untuk menyelesaikan tugas-tugas mereka dengan efisien. Selain itu, anggota yang bekerja di kantor merasa kurang dihargai atas upaya mereka, yang dapat mengurangi motivasi dan meningkatkan stres. Beberapa narasumber juga merasakan kurangnya apresiasi dan umpan balik positif dari atasan.

Sejak timbulnya kebutuhan akan efisiensi kerja, masalah stres kerja telah menjadi masalah penting di organisasi maupun instansi (Hidayati dkk, 2008). Sehingga untuk menghindari cedera atau kerugian pada masyarakat dan aparat kepolisian, petugas kepolisian harus menangani stresnya sendiri dengan baik (Farhan dkk, 2018). Sesuai yang penulis temukan sebuah fenomena bahwa ada beberapa anggota Polres Kudus yang mengalami stres kerja, yang mempengaruhi *psychological capital* dan juga dukungan sosial mereka. Fenomena tersebut penulis dapatkan melalui wawancara bersama beberapa anggota di Polres Kudus yang memiliki permasalahan.

Pada narasumber pertama seorang polisi berinisial S yang merupakan anggota bagian SDM yang telah bertugas kurang lebih selama 15 tahun. Sebagian tugasnya adalah mengelola rekrutmen, pelatihan, dan manajemen kinerja anggota, selain itu narasumber juga memiliki jobdesk menjadi seorang konselor di lingkup

Polres Kudus. Narasumber mengungkapkan bahwa terkadang merasa fisiknya mudah lelah, sering merasakan sakit kepala dan letih karena banyaknya kerjaan seperti konseling kerja, konseling permasalahan keluarga anggota polres, konseling untuk narapidana di tahanan, hingga tugas-tugasnya yang saling tumpang tindih, sehingga menyebabkan dirinya merasa tidak percaya diri dengan kemampuannya memecahkan masalah pekerjaan, khususnya sebagai konselor tentu saja dihadapkan dengan permasalahan orang lain yang kompleks. Narasumber merasa bahwa rekan-rekannya tidak memberikan dukungan yang cukup baik secara emosional maupun dalam tugas sehari-hari, merasa sering dibiarkan bekerja sendiri tanpa bantuan atau masukan dari rekan kerjanya. Situasi ini membuat narasumber merasa terbebani dan sendirian dalam mengatasi beban kerja yang dirasa berat.

Subjek kedua seorang polwan berinisial K yang merupakan seorang anggota satuan reskrim yang telah bertugas kurang lebih selama 20 tahun. Satuan reskrim merupakan unit yang bertugas untuk menangani kejahatan yang memerlukan penyelidikan dan pengungkapan lebih lanjut yang menurut narasumber hal itu selalu dihadapkan dengan situasi-situasi yang menegangkan, beresiko tinggi, dan penuh dengan tekanan mental. Dari kondisi yang dialami narasumber sering merasa khawatir dan gelisah akan keamanan dan keselamatan dirinya maupun rekan kerjanya, terkadang narasumber merasa pesimis untuk menyelesaikan kasus-kasus yang dihadapi. Narasumber menuturkan seringkali meragukan dirinya sendiri bahwa usahanya kurang dalam memecahkan kasus-kasus yang ditangani timnya. Akibat tekanan dalam pekerjaannya, narasumber merasa ragu untuk mengungkapkan masalah-masalah yang dihadapi kepada rekan kerja atau atasan

karena khawatir akan dianggap lemah atau tidak kompeten. Resiko pekerjaan yang berbahaya membuat narasumber memilih untuk memendam perasaannya sendiri dari keluarga maupun orang terdekatnya, sehingga merasa dirinya tidak cukup memiliki dukungan emosional.

Narasumber ketiga adalah polisi berinisial I yang bertugas di divisi yang menangani kejahatan narkoba yang telah bertugas kurang lebih selama 10 tahun, dan sering menangani kasus-kasus yang kompleks dan berisiko tinggi. Narasumber mulai merasa terbebani secara emosional dan mental karena beban kerja yang tinggi dan paparan terhadap situasi yang menegangkan. Karena itu narasumber merasa sulit untuk berbagi tekanan dan beban kerjanya, dan mulai merasa terisolasi dari rekan kerjanya. Narasumber merasa kehilangan harapan dan optimisme bahwa upayanya dapat membantu menangani kasus narkoba yang kompleks. Narasumber juga mulai merasa tidak yakin dengan dirinya sendiri dan meragukan kemampuan untuk menyelesaikan tugas yang sulit. Namun bagaimanapun, narasumber tidak membiarkan tekanan kerja menguasai dirinya sepenuhnya dan mulai menyadari betapa pentingnya untuk mengatasi stres kerja secara efektif agar tetap produktif dan efektif dalam pekerjaannya sebagai polisi. Narasumber mulai menggabungkan aktivitas relaksasi seperti meditasi, yoga, dan olahraga ringan ke dalam rutinitas hariannya setiap pagi, untuk mengurangi stres yang dialami akibat kerjanya. Ini membantunya mengurangi ketegangan dan stres yang narasumber alami setelah menyelesaikan tugas-tugasnya di lapangan.

Narasumber keempat adalah polwan berinisial P yang bertugas di administrasi bagian SDM yang telah bertugas kurang lebih selama 5 tahun. Selama

5 tahun terakhir narasumber merasa sangat puas dengan pekerjaannya. Tugas-tugas yang diemban, baik di lapangan maupun di kantor, memberikan banyak tantangan namun narasumber mampu mengatasi semua tantangan yang ada. Sejauh narasumber bertugas, dirinya belum pernah merasakan tekanan dalam bekerja, karena menurutnya yang membantu mengatasi tekanan adalah kemampuannya untuk tetap tenang dan fokus, serta dukungan dari rekan kerja dan atasan. Di rumah, keluarga narasumber juga sangat mendukung, mereka memahami tanggung jawab dari narasumber dan selalu memberikan dorongan moral. Narasumber selalu berusaha untuk menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, rutin berolahraga, menjaga hubungan sosial dengan teman-teman, dan mengalokasikan waktu untuk beristirahat. Di tempat kerja, narasumber selalu mencoba melihat sisi positif dari setiap tantangan dan percaya bahwa setiap masalah pasti ada solusinya

Data preliminary yang diperoleh dari beberapa responden menunjukkan bahwa terdapat perubahan antara optimisme, harapan, ketahanan diri (resiliensi), dan efikasi diri, dimana keempat komponen tersebut diistilahkan dengan *psychological capital*, sesuai pendapat Nugroho (2013), jika seseorang memiliki ciri-ciri seperti efikasi diri, optimisme, harapan, dan resiliensi, mereka dikatakan memiliki *psychological capital*. Luthans dkk (2006) mendefinisikan *psychological capital* sebagai keadaan psikologis yang positif bagi seseorang yang ditandai dengan keyakinan diri seseorang untuk mengambil dan melakukan upaya yang diperlukan untuk berhasil dalam tugas-tugas yang sulit, seseorang yang menciptakan sifat positif akan keberhasilan saat ini dan masa depan, ketekunan

untuk mencapai tujuan atau harapan untuk berhasil ketika seseorang mengalami kesulitan. Menurut penelitian Meiliana (2020) hipotesis yang mengatakan adanya hubungan negatif signifikan antara *psychological capital* dengan stres kerja dapat diterima karena terdapat hubungan kuat antara *psychological capital* dengan stres kerja, dimana semakin rendah *psychological capital* seseorang maka semakin tinggi stres kerja yang dihadapi, sebaliknya semakin tinggi *psychological capital* maka semakin rendah pula stres kerja yang dihadapi.

Psychological capital menjadi faktor dari stres kerja, dimana karyawan perlu menggunakan kekuatan *psychological capital* ini untuk mengatasi situasi atau mengurangi gejala yang dapat menimbulkan stres di tempat kerja (Haryadi & Baidun, 2019). Seseorang yang mengalami stres ketika percaya bahwa mereka tidak memiliki sumber daya yang diperlukan untuk menghadapi situasi sulit, dan *psychological capital* mungkin menjadi salah satu alat penting yang dibutuhkan pekerja untuk mengatasi atau meminimalkan stres (Avey dkk, 2009).

Ketika karyawan mengalami stres, jika mereka siap dan memiliki kekuatan psikologis yang diperlukan untuk mengelolanya, mereka dapat memanfaatkan stres tersebut dengan cara yang positif, yang berarti bahwa mereka akan memiliki reaksi yang rileks, santai, dan tidak terbebani dalam bekerja (Noviati, 2015). Menurut Ong (2006) fakta bahwa emosi positif mungkin penting dalam membantu orang yang menghadapi kesulitan untuk pulih dari stres, salah satu cara yaitu untuk mengubah cara kita melihat situasi yang penuh tekanan menjadi sebuah emosi positif di tengah-tengah stress. Penelitian oleh Baco dkk (2014) dengan judul “Modal Psikologi (*Psychological capital*), Stres Kerja dan Komitmen Kerja (Work Engagement):

Satu Penelitian Awal”, hasil penelitian menunjukkan bahwa *psychological capital* dan psikologi positif yang tinggi berkorelasi negatif secara signifikan dengan stres kerja, yang berarti bahwa orang yang memiliki tingkat *psychological capital* dan psikologi positif yang tinggi cenderung memiliki tingkat stres kerja yang lebih rendah, hal ini menunjukkan bahwa meningkatkan *psychological capital* seseorang pekerja dapat secara tidak langsung membantu mengurangi stres kerja mereka.

Hasil data preliminary, selain *psychological capital*, didapatkan permasalahan yang merujuk pada rendah dan tingginya individu mendapatkan dukungan dari rekan maupun keluarga, cara berkomunikasi dalam suatu kelompok atau komunitas sosial, dimana hal ini membuat individu merasa kurang didukung, terikat, dan dihargai oleh orang-orang di sekitarnya, yang biasa disebut dengan dukungan sosial. Menurut Hasanuddin dan Khairuddin (2021) istilah dukungan sosial digunakan untuk menjelaskan bagaimana hubungan sosial berdampak positif pada kesehatan mental atau fisik seseorang melalui ikatan sosial yang memberikan kenyamanan, perhatian, penghargaan, atau bantuan kepada individu dari orang atau kelompok lain.

Lambert dkk (2016) menyatakan bahwa kurangnya dukungan sosial dapat menyebabkan karyawan merasa terisolasi di lingkungan kerjanya dan memicu munculnya stres kerja, karena tujuan dukungan sosial di tempat kerja adalah memberikan dukungan psikologis berupa bantuan, umpan balik, dan motivasi bagi karyawan untuk mengurangi stres kerja. Pernyataan tersebut didukung pula oleh salah satu pernyataan bahwa salah satu faktor seseorang mengalami stres kerja adalah dukungan sosial (Rahmadia dkk, 2019). Penyebab stres di tempat kerja

adalah dukungan sosial (Wibowo & Handayani, 2020), karena menurut Cahyani dan Frianto (2019), orang-orang yang mengalami stres di tempat kerja sangat membutuhkan dukungan sosial. Seseorang dengan kurangnya dukungan sosial akan mengalami kondisi kerja yang tidak nyaman karena hubungan yang tidak harmonis, dan sebaliknya, tingkat stress kerja yang lebih rendah dikaitkan dengan tingkat dukungan sosial yang besar (Rahmawati & Irwana, 2020).

Dukungan sosial termasuk dalam informasi berupa nasehat secara verbal maupun nonverbal, serta bantuan secara langsung atau tindakan yang dilakukan oleh orang lain yang berdampak emosional pada penerima (Indriani & Sugiasih, 2016). Untuk meningkatkan kepercayaan diri seseorang dan mencegah rasa tidak berarti dan pesimis, dukungan sosial dari keluarga dan lingkungan sekitar dapat sangat membantu (Widiantoro dkk, 2019). Sangat penting bagi karyawan yang mengalami stres kerja untuk mendapatkan dukungan sosial berasal dari teman kerja, rekan kerja, atasan, dan keluarga yang dapat membantu karyawan mengurangi stres yang mereka alami di tempat kerja (Darminto & Setiawan, 2004).

Sari dan Dalimunthe (2023) menyatakan bahwa studi menemukan hubungan negatif antara dukungan sosial dan stres kerja, dimana dukungan sosial mempengaruhi 35,20% dari stres kerja, hasil tersebut menunjukkan betapa pentingnya dukungan sosial untuk mengurangi stres kerja. Penelitian Akib dkk (2022) yang berjudul “Dukungan Sosial terhadap Stres Kerja” menemukan bahwa dukungan sosial secara signifikan mempengaruhi stres kerja karyawan Kejaksaan Negeri Konawe, dimana hasil ini menunjukkan bahwa interaksi suportif di tempat kerja sangat penting untuk mengurangi stres yang terkait dengan pekerjaan.

Didukung oleh penelitian Almasitoh (2011) bahwa tingkat stres kerja yang lebih rendah dikaitkan dengan dukungan sosial, karena dukungan sosial membantu mengurangi stres kerja dengan memberi individu sumber daya emosional, instrumental, dan informasi untuk memberi petunjuk ketika dihadapkan pada situasi kerja yang sulit, meningkatkan kesejahteraan, dan berkontribusi pada lingkungan kerja yang lebih sehat.

Berdasarkan uraian fenomena dan hasil wawancara yang didukung oleh penelitian-penelitian terdahulu yang telah dijabarkan, terdapat masalah stres kerja pada anggota polres Kudus, oleh karena itu perlu diteliti. Sehingga penulis tertarik untuk mengkaji lebih dalam terkait *psychological capital*, dukungan sosial, dan stres kerja dalam penelitian dengan judul “hubungan antara *psychological capital* dan dukungan sosial terhadap stres kerja pada anggota polres Kudus”.

B. Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui secara empiris hubungan antara *psychological capital* dan dukungan sosial dengan stres kerja pada anggota Polres Kudus.

C. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara teoritis maupun praktis kepada berbagai pihak. Adapun manfaat penelitian ini sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dalam pengembangan ilmu psikologi terutama dalam bidang psikologi industri dan

organisasi, terkait hubungan *psychological capital* dan dukungan sosial terhadap stres kerja pada anggota polres Kudus.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi subjek

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi terkait hubungan antara *psychological capital* dan dukungan sosial terhadap stres kerja pada anggota polres Kudus. Sehingga dapat dijadikan acuan dalam bagaimana cara mengelola stres dengan baik dan sumber stres dapat dijadikan sebagai motivasi untuk survive dari stres yang dialami.

b. Bagi instansi

Hasil dari penelitian ini dapat dijadikan pertimbangan untuk lebih menjaga kesehatan mental dan memberi dukungan sosial bagi para anggota.

c. Bagi peneliti selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan rujukan untuk penelitian yang lebih lanjut terkait *psychological capital*, dukungan sosial, dan stres kerja.

