

**AMBIGUITAS PERAN SEBAGAI PREDIKTOR STRES KERJA PADA
ANGGOTA BRIMOB BATALYON B
PELOPOR POLDA X**

Siska Amalia¹, Yulia Fitriani², Fathana Gina³
Program Studi Psikologi ,Fakultas Psikologi
Universitas Bhayangkara Jakarta Raya
202210515147@mhs.ubharajaya.ac.id

ABSTRACT

This study was motivated by the high work demands experienced by Brimob officers, which may contribute to job stress due to role ambiguity in carrying out their duties. The study aimed to examine whether role ambiguity serves as a predictor of job stress among members of Brimob Battalion B Pelopor Polda X. A quantitative approach with simple linear regression analysis was employed in this research. The sample consisted of 119 male Brimob officers with 1–5 years of service, selected using a quota sampling technique. Data were collected using the Role Ambiguity Scale and the Police Stress Questionnaire (PSQ). The findings revealed that role ambiguity significantly predicted job stress ($p < 0.001$). Furthermore, the correlation coefficient ($R = 0.723$) indicated a strong relationship, while the coefficient of determination ($R^2 = 0.523$) showed that role ambiguity accounted for 52.3% of the variance in job stress.

Keywords: role ambiguity, job stress, Brimob

ABSTRAK

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh tingginya tuntutan kerja anggota Brimob yang berpotensi menimbulkan stres kerja akibat ambiguitas peran dalam pelaksanaan tugas. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ambiguitas peran merupakan prediktor stres kerja pada anggota Brimob Batalyon B Pelopor Polda X. Penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan analisis regresi linear sederhana. Sampel penelitian berjumlah 119 anggota Brimob laki-laki dengan masa kerja 1–5 tahun yang dipilih menggunakan teknik quota sampling. Instrumen yang digunakan yaitu Role Ambiguity Scale dan Police Stress Questionnaire (PSQ). Hasil penelitian menunjukkan bahwa ambiguitas peran merupakan prediktor signifikan terhadap stres kerja dengan nilai $p < 0,001$. Nilai R sebesar 0,723 menunjukkan hubungan yang kuat dan nilai R^2 sebesar 0,523 menunjukkan bahwa ambiguitas peran mampu memprediksi stres kerja sebesar 52,3%.

Kata Kunci: ambiguitas peran, stres kerja, anggota Brimob.

A. Pendahuluan

Kepolisian Republik Indonesia (Polri) merupakan lembaga penegak hukum yang memiliki peran strategis dalam menjaga keamanan dan ketertiban masyarakat. Struktur organisasi Polri dibentuk secara berjenjang dari pusat hingga daerah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan (Mendila, 2021). Dalam pelaksanaan tugasnya, anggota Polri dituntut untuk bekerja secara profesional, etis, dan siap siaga selama 24 jam, termasuk di luar jam kerja formal (Rito dkk., 2025). Kondisi ini menyebabkan jam kerja sering tidak teratur, terutama ketika terdapat penugasan mendadak dari atasan (Tang & Faisal, 2023).

Salah satu satuan dengan tingkat tekanan kerja tinggi adalah Brigade Mobil (Brimob). Brimob merupakan pasukan khusus Polri yang menangani situasi berisiko tinggi seperti kerusuhan, terorisme, kejahatan bersenjata, hingga operasi penyelamatan sandera (Yudra dkk., 2018). Karakteristik tugas yang bersifat high risk dan high pressure menuntut kesiapsiagaan penuh serta pengambilan keputusan cepat dalam kondisi darurat (Kusuma dkk., 2019). Situasi tersebut berpotensi

menimbulkan tekanan psikologis yang berdampak pada kondisi mental anggota.

Stres kerja merupakan kondisi ketegangan psikologis yang muncul akibat ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kemampuan individu dalam menghadapinya (Robbins & Judge, 2017). Dalam konteks kepolisian, stres kerja dapat dipicu oleh beban kerja tinggi, paparan situasi berbahaya, serta jam kerja yang panjang dan tidak terstruktur (Tamba, 2022). Dampaknya dapat berupa kelelahan emosional, gangguan fisik, hingga penurunan performa kerja (Chueh dkk., 2017). Data empiris juga menunjukkan bahwa tingkat stres pada anggota Polri tergolong tinggi, bahkan mayoritas berada pada kategori sedang hingga berat (Aziz & Rayanti, 2020).

Salah satu faktor organisasi yang diduga berkontribusi terhadap stres kerja adalah ambiguitas peran. Ambiguitas peran terjadi ketika individu tidak memiliki kejelasan mengenai tugas, tanggung jawab, dan harapan kerja yang harus dipenuhi (Robbins & Judge, 2017). Kondisi ini dapat menimbulkan kebingungan, ketidakpastian, dan tekanan

psikologis dalam bekerja (Heriyanto dkk., 2024). Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa ambiguitas peran berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja, di mana semakin tinggi ketidakjelasan peran maka semakin tinggi tingkat stres yang dialami individu (Triyono & Prayitno, 2017; Clarisa dkk., 2022).

Berdasarkan hasil wawancara awal pada anggota Brimob Batalyon B Pelopor Polda X, ditemukan bahwa sebagian anggota mengalami ketidakjelasan peran dalam situasi operasional yang dinamis. Kondisi ini bukan disebabkan oleh kelemahan sistem, melainkan karakteristik tugas yang menuntut fleksibilitas tinggi dan pengambilan keputusan cepat di lapangan. Namun demikian, kondisi tersebut tetap berpotensi meningkatkan stres kerja apabila tidak dikelola dengan baik.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis ambiguitas peran sebagai prediktor stres kerja pada anggota Brimob Batalyon B Pelopor Polda X.

B. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei untuk menguji pengaruh ambiguitas peran terhadap stres kerja pada anggota Brimob Batalyon B Pelopor Polda X. Pendekatan kuantitatif digunakan karena data yang diperoleh berbentuk angka dan dianalisis menggunakan metode statistik, serta bersifat deduktif untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2023; Periantalo, 2016). Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel bebas yaitu ambiguitas peran dan variabel terikat yaitu stres kerja. Ambiguitas peran mencakup aspek wewenang, tanggung jawab, kejelasan tujuan, dan cakupan pekerjaan, sedangkan stres kerja mencakup aspek stres operasional dan stres organisasi.

Stres kerja didefinisikan sebagai kondisi tekanan psikologis yang muncul akibat persepsi individu terhadap tuntutan pekerjaan yang melebihi kemampuan adaptasi, baik secara fisiologis maupun psikologis. Sementara itu, ambiguitas peran adalah persepsi individu mengenai ketidakjelasan tugas, tanggung jawab, dan harapan peran dalam pekerjaannya. Populasi dalam

penelitian ini adalah 170 anggota Brimob laki-laki Batalyon B Pelopor Polda X dengan masa kerja 1–5 tahun, yang dipilih karena berada pada fase awal penyesuaian kerja yang rentan terhadap stres. Sampel penelitian berjumlah 119 responden yang ditentukan menggunakan teknik quota sampling dengan karakteristik yang sama dengan populasi penelitian serta mengacu pada perhitungan rumus Slovin.

Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner berbentuk Google Form yang disebarakan secara online kepada responden. Instrumen penelitian terdiri dari skala stres kerja (PSQ-Op dan PSQ-Or) yang dimodifikasi dari McCreary & Thompson (2006) dengan 7 poin Likert, serta skala ambiguitas peran yang dimodifikasi dari Rizzo et al. (1970) dengan 4 poin Likert. Instrumen stres kerja terdiri dari 29 item yang mencakup berbagai aspek seperti sistem kerja, risiko pekerjaan, beban kerja, dan hubungan kerja, sedangkan instrumen ambiguitas peran terdiri dari 18 item yang mencakup wewenang, tanggung jawab, kejelasan tujuan, dan cakupan pekerjaan.

Uji validitas dilakukan menggunakan Corrected Item-Total Correlation dengan batas minimal $\geq 0,30$, sehingga item yang tidak memenuhi kriteria dinyatakan gugur. Uji reliabilitas menggunakan Cronbach's Alpha dengan bantuan aplikasi JASP 0.95.4, di mana instrumen dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai $\geq 0,70$. Hasil uji menunjukkan bahwa skala stres kerja memiliki nilai reliabilitas sangat baik ($\alpha = 0,941$) dan skala ambiguitas peran juga berada pada kategori sangat reliabel ($\alpha = 0,879$). Analisis data dilakukan melalui uji asumsi yang meliputi uji normalitas dan uji linearitas, kemudian dilanjutkan dengan uji hipotesis menggunakan regresi linear sederhana untuk mengetahui pengaruh ambiguitas peran terhadap stres kerja. Hipotesis diterima apabila nilai signifikansi $< 0,05$, dengan seluruh pengolahan data dilakukan menggunakan JASP 0.95.4.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Jumlah responden dalam penelitian ini telah memenuhi kriteria yang ditetapkan, yaitu sebanyak 119 anggota Brimob seluruhnya berjenis kelamin laki-laki. Profil demografis

responden dianalisis menggunakan nilai mean, median, dan standar deviasi pada masing-masing variabel penelitian, yaitu ambiguitas peran dan stres kerja. Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel ambiguitas peran memiliki nilai mean sebesar 3.21, median 3.5, dan standar deviasi 0.58. Sementara itu, variabel stres kerja memiliki nilai mean sebesar 5.51, median 5.76, dan standar deviasi 0.95. Ringkasan hasil tersebut disajikan pada Tabel 1, berikut.

Tabel 1. Profil Demografis

Variabel	Mean	Median	STD
Ambiguitas Peran	3.21	3.5	0.58
Stres Kerja	5.51	5.76	0.95

Berdasarkan hasil tersebut, dapat diketahui bahwa tingkat ambiguitas peran berada pada kategori sedang dengan variasi data yang relatif rendah, sedangkan stres kerja berada pada kategori cukup tinggi dengan variasi yang lebih besar dibandingkan ambiguitas peran. Hal ini menunjukkan adanya perbedaan tingkat persepsi responden terhadap kedua variabel yang diteliti.

Uji Asumsi Penelitian

Pada penelitian ini dilakukan uji asumsi yang meliputi uji normalitas dan uji linearitas. Uji normalitas menggunakan Kolmogorov-Smirnov

dengan hasil pada Tabel 2, sedangkan uji linearitas dilakukan melalui linear regression untuk melihat hubungan linear antar variabel.

Tabel 2 Uji Asumsi

	Uji Normalitas Kolmogrov- Smirnov	Uji Linearitas Scatter Plot & Linear Regression
Sig	< 0.001	< 0.001

Keterangan	Uji normalitas tidak terpenuhi	Uji linearitas terpenuhi
------------	-----------------------------------	-----------------------------

Hasil uji normalitas menunjukkan nilai signifikansi $p < 0.001$ (< 0.05), sehingga data tidak berdistribusi normal dan asumsi normalitas tidak terpenuhi. Oleh karena itu, analisis parametrik tidak dapat digunakan secara optimal dan penelitian ini menggunakan pendekatan non-parametrik.

Sementara itu, uji linearitas menunjukkan nilai signifikansi $p < 0.001$ (< 0.05), yang menandakan adanya hubungan linear antara variabel ambiguitas peran dan stres kerja, sehingga asumsi linearitas terpenuhi.

Berdasarkan hasil tersebut, analisis data selanjutnya dilakukan menggunakan uji korelasi Spearman's Rho karena sesuai untuk data yang tidak berdistribusi normal namun

memiliki hubungan linear antar variabel.

Uji Hipotesis

Uji Regresi

Berdasarkan hasil uji normalitas yang menunjukkan data tidak berdistribusi normal, maka uji hipotesis dilakukan menggunakan

Tabel 3 Hasil Uji Kolerasi

	XTOTAL	YTOTAL
Spearman's rho	—	0.421***
p-value	—	< .001
Kendall's Tau B	—	0.316***
p-value	—	< .001

$p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

Berdasarkan hasil uji kolerasi Spearman's Rho, diperoleh nilai koefisien kolerasi sebesar 0.421 dengan nilai signifikan $p < 0.001$. Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara ambiguitas peran sebagai variabel prediktor dengan variabel stres kerja dalam penelitian ini. Semakin tinggi tingkat ambiguitas peran yang dialami individu, maka semakin tinggi pula skor pada variabel yang di prediksi. Hubungan ini menunjukkan arah yang sejalan, sehingga ambiguitas peran dapat berperan sebagai prediktor terhadap perubahan pada variabel stres kerja.

Hasil ini juga diperkuat oleh uji Kendall's Tau-B yang menunjukkan

koefisien sebesar 0.316 dengan signifikan $p < 0.001$, yang mengindikasikan bahwa hubungan antar variabel bersifat konsisten dan signifikan secara statistik

Dapat disimpulkan bahwa ambiguitas peran memiliki hubungan yang signifikan dan dapat berperan sebagai prediktor terdapat variabel dalam penelitian ini, di mana peningkatan ambiguitas peran cenderung diikuti oleh peningkatan pada variabel stres kerja.

Setelah dilakukan uji kolerasi spearman, tahap selanjutnya dalam penelitian ini adalah uji regresi linear. Uji ini dilakukan untuk mengetahui besarnya pengaruh ambiguitas peran terhadap stres kerja serta melihat arah pengaruh yang diberikan antara kedua variabel.

Tabel 4. Hasil Analisis Hipotesis Regresi

	Sum of Square	df	Mean Square	F	p
Regression	35380	1	35380	128.2	< .001
Residual	32280	11	275.9		
Total	67660	12			

Berdasarkan hasil analisis regresi, diperoleh nilai F sebesar 128,2 dengan nilai signifikansi $p < 0,001$. Nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa

model regresi yang digunakan bersifat signifikan. Hal ini berarti bahwa ambiguitas peran dapat menjadi prediktor yang signifikan terhadap stres kerja..

Tabel 5. Hasil Sumbangan Efektif (Model Summary)

Model	R	R ²	Adjusted R ²	RMSE
M ₁	0.723	0.523	0.519	16.61

Berdasarkan hasil analisis regresi pada tabel model summary, diperoleh nilai R sebesar 0.723 yang menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara variabel ambiguitas peran dengan stres kerja. Nilai R² sebesar 0.523 menunjukkan bahwa variabel ambiguitas peran mampu memberikan sumbangan efektif sebesar 52,3% dan memprediksi terhadap stres kerja. Sementara itu, sebesar 47,7% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. Adapun nilai Adjusted R² sebesar 0,519 menunjukkan bahwa setelah disesuaikan dengan jumlah sampel dan variabel penelitian, kemampuan prediksi model tetap berada pada kategori baik.

Tabel 6. Hasil Persamaan Regresi (Coefficients)

	Unstan dar dized	Stand ard Error	Stan dardi zed	t	p
M ₁ (Intercept)	42.68	8.536		5.000	< .001
Ambiguitas peran	2.112	0.187	0.723	11.32	< .001

Berdasarkan tabel coefficients, diperoleh persamaan regresi linier sederhana yaitu

$$Y = a + bX$$

$$Y = 42.68 + 2.112X$$

Berdasarkan hasil perhitungan persamaan regresi linear maka di dapatkan $Y = 42.68 + 2.112X$. Artinya setiap kenaikan 1% dari ambiguitas peran akan meningkatkan skor stres kerja sebesar 2.112. Dengan demikian, semakin tinggi ambiguitas peran maka semakin tinggi pula tingkat stres kerja yang dimiliki.

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian, ambiguitas peran pada anggota Brimob muncul ketika terdapat ketidakjelasan tugas, tanggung jawab, prioritas, dan pembagian peran dalam situasi operasional yang dinamis. Kondisi ini menuntut adaptasi cepat terhadap perubahan tugas dan dapat menimbulkan tekanan psikologis karena anggota tidak selalu memiliki kejelasan dalam menjalankan perannya, sehingga meningkatkan risiko stres kerja.

Hasil ini sejalan dengan Robbins dan Judge (2017) yang menyatakan bahwa ambiguitas peran merupakan faktor organisasi

penyebab stres kerja, terutama ketika individu tidak memiliki kejelasan terkait tugas, tanggung jawab, dan harapan kerja. Pada Brimob, kondisi ini diperkuat oleh karakter pekerjaan yang cepat berubah, perintah mendadak, serta tuntutan kesiapsiagaan tinggi.

Pendapat Rizzo dkk. (1970) juga mendukung temuan ini, bahwa ambiguitas peran terjadi ketika individu tidak memahami wewenang, tujuan, dan cakupan pekerjaannya. Pada konteks Brimob, perubahan instruksi dan tuntutan operasional yang cepat membuat anggota harus terus beradaptasi, yang pada akhirnya meningkatkan tekanan psikologis.

Penelitian ini juga konsisten dengan Triyono dan Prayitno (2017) serta Clarisa dkk. (2022) yang menunjukkan bahwa ambiguitas peran berpengaruh positif terhadap stres kerja. Semakin tinggi ketidakjelasan peran, semakin tinggi pula stres yang dialami individu.

Stres kerja pada anggota Brimob ditandai oleh kelelahan fisik dan emosional, ketegangan kerja, kesulitan konsentrasi, serta tekanan akibat tuntutan operasional yang tinggi dan perubahan situasi yang cepat. Kondisi ini diperkuat oleh masa

kerja awal sebagai fase adaptasi (Rene, 1984), di mana individu masih menyesuaikan diri dengan tuntutan pekerjaan.

Fenomena di lapangan menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan Brimob yang berisiko tinggi, sistem kerja shift, serta perubahan instruksi yang cepat menjadi faktor yang memperkuat ambiguitas peran dan stres kerja. Hal ini sejalan dengan Robbins dan Judge (2017) bahwa ketidakjelasan peran dan tingginya tuntutan pekerjaan dapat memicu stres kerja.

Penelitian ini memiliki keterbatasan karena hanya dilakukan pada satu satuan Brimob dan hanya menggunakan satu variabel bebas yaitu ambiguitas peran, sehingga belum mencakup faktor lain seperti beban kerja, dukungan sosial, maupun kepemimpinan.

Penelitian selanjutnya disarankan menambahkan variabel lain seperti burnout atau dukungan sosial serta memperluas subjek penelitian pada satuan kepolisian yang berbeda agar hasil lebih komprehensif dan generalizable.

D. Kesimpulan

Kesimpulan dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara ambiguitas peran terhadap stres kerja pada anggota Brimob Batalyon B Pelopor Polda X. Hal ini dibuktikan melalui hasil analisis uji hipotesis yang menunjukkan bahwa ambiguitas peran berpengaruh secara signifikan terhadap stres kerja. Semakin tinggi ambiguitas peran yang dirasakan anggota Brimob, maka semakin tinggi pula tingkat stres kerja yang dialami. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa hubungan antara ambiguitas peran dan stres kerja berada pada kategori cukup kuat. Ambiguitas peran memberikan kontribusi terhadap munculnya stres kerja pada anggota Brimob, namun masih terdapat faktor lain di luar penelitian yang turut mempengaruhi stres kerja anggota.

Mayoritas responden dalam penelitian ini berada pada rentang usia dewasa awal dan memiliki masa kerja yang relatif singkat. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar anggota masih berada pada tahap penyesuaian terhadap lingkungan kerja dan tuntutan organisasi, sehingga lebih rentan mengalami stres kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggraeni, D. C. H., Wismanto, Y. B., & Susetyo, D. P. B. (2023). Stres Kerja Anggota Satlantas Polrestabes Semarang ditinjau dari Kepribadian Multikultural dan Hubungan Interpersonal dengan Rekan Kerja. *Philanthropy: Journal of Psychology*, 7(1), 73. <https://doi.org/10.26623/philanthropy.v7i1.5833>
- Asian News Network. (2025). *Five Officer Suicides Highlight Mental Health Crisis In Indonesia National Police*. Asian News Network.
- Astusi, H. T., & Gischa, S. (2025, September 3). *Apa itu Brimob? Ini Tugas dan Perannya*. Kompas.
- Aziz, M. A. (2018). Studi Eksplorasi Stressor Anggota Polri (Fungsi Sabhara, Reskrim dan Lantas) yang Mempengaruhi Kinerja Dalam Rangka Peningkatan Pelayanan Kepada Masyarakat. *Jurnal Litbang Polri*, 21(3).
- Aziz, M. A., & Rayanti, R. (2020). Uji Klinis Tingkat Stres Personil Polri: Pengaruh Hormon Stres Terhadap Halitosis yang Disebabkan Bakteri Patogen Periodontal Pada Anggota Korps Brimob Polri. *Jurnal Litbang Polri*, 23(1).
- Beehr, T. A., & Newman, J. E. (1978). Job Stress, Employee Health, and Organizational Effectiveness: A Facet Analysis, Model, and Literature Review. *Personnel Psychology*, 31(4), 665–699. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1978.tb02118.x>
- Breaugh, J. A., & Colihan, J. P. (1994). *Measuring Facets of Job*

- Ambiguity Construct Validity Evidence. *Journal of Applied Psychology*, 79(2).
- Carter, M. J., & Harper, H. (2016). Role Ambiguity. Dalam *Encyclopedia of Family Studies* (hlm. 1–3). Wiley. <https://doi.org/10.1002/9781119085621.wbefs040>
- Chueh, K. H., Yen, C. F., Lu, L., & Yang, M. S. (2017). Association Between Psychosomatic Symptoms and Work Stres Among Taiwan Police Officers. *Kaohsiung Journal of Medical Sciences*, 27, 144–149.
- Clarisa, Nofierni, & Dewi, S. (2022). Pengujian Beban Kerja Sebagai Variabel Intervening dalam Hubungan Ambiguitas Peran dan Budaya Organisasi Terhadap Stres Kerja pada Tenaga Kesehatan di Rumah Sakit Angkatan Darat X. *Jurnal Health Sains*, 3(3).
- Detik.com. (2025, Juni 26). *Bunuh Diri Anggota Brimob Kalbar yang Sedang Tugas BKO*. Detik News.
- Dharmapati, I. G. A. T. (2019). Pengaruh Work-Family Conflict and Role Ambiguity Terhadap Stres Kerja Anggota Kepolisian Sektor Kediri Di Tabanan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 8(11).
- Fadilah, N., & Sahrani, R. (2014). Hubungan Stress Kerja dan Komitmen Organisasi Pada Anggota Brimob Polda X yang Dimediasi Dukungan Sosial. *Jurnal Muara Ilmu Sosial Humaniora dan Seni*, 8(1), 206–215.
- Fitria, A. R., & Pertiwi, Y. W. (2025). Hubungan Beban Kerja dengan Agretivitas yang Dimensi Stres Operasional pada Anggota Pengendalian Massa. *Jurnal Ilmu Pendidikan dan Psikologi*, 5(3).
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25* (9 ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hayati, U., Maslihah, S., & Musthofa, M. A. (2020). Stress Kerja Pada Polisi. *Jurnal Sains Psikologi*, 9(2), 96–103.
- Heriyanto, Widyajayanti, K., & Santoso, D. (2024). Pengaruh Role Conflict, Role Ambiguity dan Role Overload Terhadap Work Tress dan Cyberloafing Behavior. *Open Journal System*, 18(6).
- Kostas, C., Vlastos, D. D., & Theofilou, P. (2024). Work Stress and Professional Burnout in Greek Police Officers. *The Open Psychology Journal*, 17(1). <https://doi.org/10.2174/0118743501288683240206102924>
- Kusuma, A. H., & Etikariena, A. (2023). Effect of Role Ambiguity and Psychological Safety on Employees Innovative Work Behavior Intention. *Jurnal Psikologi Indonesia*, 12(1), 34–52.
- Kusuma, H. P., Lubis, M. R., & Hardjo, S. (2019). Pengaruh Pelatihan Efikasi Diri Kepemimpinan Transformasional Terhadap Stress Kerja Anggota Satuan Brimob Polda Sumur. *Jurnal Ilmiah Magister Psikologi*, 1(1), 23–30.
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, Appraisal, and Coping*.
- Lee, N., & Wu, Y.-K. (2024). Work-Related Stress and Psychological Distress among Law Enforcement Officers: The Carolina Blue Project. *Healthcare*, 12(6), 688.

- <https://doi.org/10.3390/healthcare12060688>
- Liputan 6.com. (2023, Juni 9). Marak Kasus Polisi Bunuh Diri, Polri Tambahkan Alat Khusus Pengukur Stres dan Emosi. *Liputan 6.com*.
- Luhants, F. (2015). *Organizational Behavior*. McGraw-Hill Education.
- McCreary, D. R., & Thompson, M. M. (2006a). Development of two reliable and valid measures of stressors in policing: The operational and organizational police stress questionnaires. *International Journal of Stress Management*, 13(4), 494–518. <https://doi.org/10.1037/1072-5245.13.4.494>
- McCreary, D. R., & Thompson, M. M. (2006b). Development of two reliable and valid measures of stressors in policing: The operational and organizational police stress questionnaires. *International Journal of Stress Management*, 13(4), 494–518. <https://doi.org/10.1037/1072-5245.13.4.494>
- Mendila, V. (2021). Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Anggota Polisi Kepolisian Resor Mappi. *Jurnal Ilmu Hukum, Humaniora dan Politik*, 1(4).
- MetroTV. (2024, Juli 17). *Peningkatan Kasus Bunuh Diri Anggota Polisi*. MetroTV.
- Natasya, F. J., & Pujiyanto, W. E. (2024). Pengaruh Ambiguitas Peran Terhadap Kinerja Individu: Stres Kerja Sebagai Mediasi. *Jurnal Pendidikan Tata Niaga*, 12(1).
- Periantalo, J. (2016). *Penelitian Kuantitatif untuk Psikologi*. Pustaka Belajar.
- Pratama, A. (2017). Pengaruh Ambiguitas Peran, Otonomi Kerja dan Locus Of Control Terhadap Kinerja Personel Polres Kudus. *Indonesian Journal Of Police Studies*, 1(1).
- Purwanto, B. G., Mulyadi, & Djuniarsono, R. (2024). Tugas dan Fungsi Korps Brimob Polri dalam Melaksanakan dan Menggerakkan Anggotanya Sebagai Satuan Pamungkas Polri (Striking Force) Berdasarkan Undang-Undang No 2 Tahun 2002. *Karimah Tauhid*, 3(3).
- Rene, D. (1984). *A psychological theory of work adjustment : an individual-differences model and its applications*. Minneapolis: University of Minnesota Press.
- Riandy, M. D., & Ernawati, S. (2024). Gambaran Pemicu Stress Kerja pada Anggota Polisi Satresnarkoba di Polresta Surakarta. *Journal of Social Humanities and Education*, 3(3), 76–88.
- Ribhan, Hayati, K., & Safitri, D. (2020). Pengaruh Ambiguitas Peran dan Konflik Peran Terhadap Kreativitas Karyawan. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 6(3).
- Rito, M., Pakpahan, Z. A., & Toni. (2025). Analisis Peran dan Tanggungjawab Brimob Polri dalam Penanganan Teroris Domestik. *Jurnal Hukum dan Sosial Humaniora*, 3(1).
- Rizzo, J. R., House, R. J., & Lirtzman, S. I. (1970). Role Conflict and Ambiguity in Complex Organizations. *Administrative Science Quarterly*, 15(2), 150–163.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior* (17th ed.). Pearson Education.

- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2023). *Organizational Behavior* (19 ed.). Person.
- Sana, F., & Aslam, N. (2018). Effect of Role Ambiguity and Role Conflict in Predicting Work-Family Conflict Among Teachers. *Pakistan Journal of Psychological Research*, 33, 349–36533.
- Sanido, K. L., & Echalar, L. V. (2025). The Effect of Occupational Stress on the Psychological Well-being of Healthcare Workers: Basis for Stress Management. *Journal of Health Research and Society*, 3(1), 80–95.
<https://doi.org/10.34002/jhrs.v3i1.58>
- Santoso, A. (2023). Rumus Slovin. *Jurnal Psikologi*, 4(2), 24–43.
- Schulz, R., Greenley, J. R., & Brown, R. (1995). Organization, Management, and Client Effects on Staff Burnout. *Journal of Health and Social Behavior*, 36(4), 333.
<https://doi.org/10.2307/2137323>
- Spielberger, C. D., Sarason, I. G., & Van Heck, G. L. (1993). *Stress and Enxiety* (Vol. 13). Taylor & Francis .
- Sugiyono. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. www.cvalfabeta.com
- Tamba, K. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Stres kerja dan Pelaksanaan Program Kesejahteraan Terhadap Kepuasan Kerja Anggota Detasemen A Pelopor Satbrimob Polda Jawa Timur. *Jurnal Ilmu Kepolisian*, 15(2), 17.
<https://doi.org/10.35879/jik.v15i2.338>
- Tang, M., & Faisal. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik dan Resiliensi Terhadap Stress Kerja Anggota Korps Brigade Mobile. *Journal MARS*, 3(1), 1–15.
- Triyono, A. J., & Prayitno, A. (2017). Pengaruh Konflik Peran dan Ambiguitas Peran Terhadap Stres Kerja dan Kinerja Pegawai Dinas Penerangan Jalan dan Pengelolaan Reklame Kota Semarang. *Jurnal Penelitian Ekonomi dan Bisnis*, 2(2), 92–100.
- Tuwing, S. F., Doda, V., & Adam, Hilman. (2019). Gambaran Beban Kerja Dengan Stress Kerja Pada Anggota Korps Brimob Batalyon A Pelopor Kompi Polda Sulawesi Utara Tahun 2018. *Jurnal Kesmas*, 8(1).
- Yudra, F. O., Fikri, & Hidayat, A. (2018). Hubungan Antara Regiusitas Dengan Stress Kerja Pada Anggota Brimob Polda Riau. *Jurnal Fakultas Psikologi*, 12(1), 12–21.