

Peran Personal Resource dalam Mengurangi Stress pada Petugas Lapas

Sri Wahyuni [✉], Elvita Bellani², Muh. Zukahir³

Universitas Hasanuddin

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan peran personal resource dalam hal ini psychological capital dalam mengurangi stres kerja pada petugas Lapas. Responden pada penelitian ini sebanyak 115 orang. Alat Ukur yang digunakan adalah psychological capital questionnaire (PCQ-12) yang berjumlah 12 item dan skala stres kerja yang berjumlah 18 item. Untuk menguji hipotesis penelitian digunakan analisis regresi sederhana. Hasil model regresi sederhana mengkonfirmasi prediksi bahwa psychological capital berkontribusi negatif terhadap stres kerja $R^2 = .08$, $F(1, 112) = 10.52$, $p = .001$, $B = -0.30$. Semakin tinggi psychological capital maka semakin rendah stress kerja, demikian pula sebaliknya.

Kata Kunci: Psychological Capital, Stres Kerja, Petugas Lapas

Copyright (c) 2022, Sri Wahyuni

[✉] Corresponding author : Sri Wahyuni

Email Address : s.wahyuni@unhas.ac.id

PENDAHULUAN

Sebagian besar masyarakat di berbagai negara percaya bahwa bekerja sebagai petugas lapas adalah pekerjaan yang mengandung stress yang signifikan (Schaufeli, W.B. et al., 2000). Termasuk di Indonesia, bukti empiris mendukung dugaan tingginya tingkat stres di kalangan petugas lapas (Has, 2009). Stres ini didasarkan pada faktor-

faktor seperti masalah peran, beban kerja yang tinggi, interaksi secara sosial dan fisik yang menantang, dan status sosial yang rendah (Schaufeli, W.B. et al., 2000). Stres kerja pun dapat berdampak negatif pada kesehatan individu (Thoits, 2010) dan fungsi organisasi (Ford et al., 2011). Oleh karena itu, sangat penting untuk memprioritaskan kesejahteraan pekerja lepas.

Menurut Conservation of Resource Theory, stres kerja disebabkan oleh hilangnya sumber daya, ancaman kehilangan sumber daya atau tidak mendapatkan sumber daya yang diharapkan (Hobfoll et al., 2018). Dengan demikian, orang dengan sumber daya yang tinggi akan dapat melindungi diri dari kehilangan sumber daya atau mengganti sumber daya yang hilang. Senada dengan itu, JDR mengusulkan bahwa stres yang disebabkan oleh tuntutan pekerjaan melebihi sumber daya yang dimiliki individu. Oleh karena itu, untuk mengurangi stres individu perlu meningkatkan sumber dayanya (Taris & Schaufeli, 2015). Berdasarkan penjelasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa sumber daya penting untuk mengurangi stres di tempat kerja.

Psychological capital atau biasa dikenal Psycap dianggap sebagai salah satu sumber daya pribadi yang berpotensi mengurangi stres. Penelitian sebelumnya telah menunjukkan peran penting psycap dalam mengurangi stres kerja di berbagai tempat, seperti di Amerika Serikat (Avey et al., 2009), Pakistan (Abbas & Raja, 2015) Ghana (Mensah & Amponsah-Tawiah, 2016), Kanada (Shabir et al., 2014), dan Indonesia (Prihatsanti, n.d.). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa ada banyak bukti empiris yang mendukung peran Psycap dalam mengurangi stres di kalangan pekerja.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran Psycap untuk mengurangi stres kerja pada petugas lapas di Lembaga Pemasyarakatan Klas 1 Makassar. Penelitian ini penting dilakukan karena petugas Lapas di Lembaga Pemasyarakatan Klas 1 Makassar seperti halnya petugas lapas pada umumnya rentan mengalami stres kerja. Penegasan ini didukung oleh wawancara dan pengamatan yang dilakukan oleh peneliti, yang menunjukkan bahwa para petugas ini biasanya menghadapi tuntutan pekerjaan yang tinggi, jam kerja yang tidak teratur, konflik antarpribadi, dan potensi risiko yang terkait dengan pertengkaran narapidana.

KERANGKA KONSEPTUAL DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS PENELITIAN

Psycap dianggap sebagai sumber daya pribadi yang membantu mengurangi dampak ketegangan di tempat kerja. PsyCap mencakup keadaan psikologis positif seperti efikasi diri, optimisme, harapan, dan resiliensi (Avey et al., 2009). Individu yang memiliki Psycap menunjukkan tingkat kepercayaan diri yang lebih tinggi dalam menghadapi tantangan di tempat kerja, mempertahankan pandangan optimis tentang kesuksesan, bertahan dalam tujuan mereka, dan menunjukkan ketahanan dalam menghadapi kemunduran. Konsekuensinya, individu dengan psycap tingkat tinggi lebih cenderung mendekati tuntutan pekerjaan yang tinggi dengan percaya diri, mengambil tindakan yang diperlukan untuk mengatasi tantangan dan percaya pada keberhasilan usaha mereka. Mereka terus-menerus berusaha mencapai tujuan mereka, bahkan di hadapan rintangan atau kebutuhan untuk mencari jalan alternatif.

Ketegangan di tempat kerja sering muncul dari berbagai tekanan terkait pekerjaan. Dalam kasus petugas pemasyarakatan, tuntutan pekerjaan yang umum termasuk masalah peran, beban kerja yang tinggi, dan interaksi yang menantang

secara sosial dan fisik (Brower, n.d.; Schaufeli, W.B. et al., 2000). Mereka menghadapi tantangan terkait dengan pemenuhan peran mereka, karena informasi tentang melakukan pekerjaan mereka secara efektif mungkin terbatas. Selain itu, mereka harus menyeimbangkan pemeliharaan keamanan dengan memberikan rehabilitasi kepada narapidana. Beban kerja yang tinggi semakin memperburuk tingkat stres mereka, karena mereka sering mengalami kekurangan staf, kerja lembur, kurangnya peralatan kerja yang memadai, dan lingkungan kerja fisik yang tidak mendukung. Selain itu, interaksi mereka dengan narapidana melibatkan risiko yang melekat, mengingat potensi konflik antar narapidana.

Menurut model Job Demands-Resources (JDR), ketika tuntutan pekerjaan melebihi sumber daya yang tersedia, hal itu dapat menyebabkan ketegangan dan hasil negatif seperti stres, kelelahan, dan kesehatan yang menurun (Taris & Schaufeli, 2015). Teori Conservation of Resources (COR) (Hobfoll et al., 2018) sejalan dengan perspektif ini dengan mengusulkan bahwa tuntutan pekerjaan yang tinggi dapat menghabiskan sumber daya individu, menimbulkan perasaan kehilangan sumber daya, atau menyebabkan kekecewaan ketika sumber daya yang diantisipasi gagal terwujud meskipun signifikan. investasi. Oleh karena itu, berdasarkan teori tersebut dapat disimpulkan bahwa tuntutan pekerjaan yang tinggi berpotensi menimbulkan stres.

Sebaliknya, ketika individu memiliki sumber daya pribadi yang cukup, mereka dapat melindungi diri dari stres. Sumber daya pribadi, termasuk Psycap, berfungsi sebagai anteseden untuk proses motivasi, moderator atau mediator antara sumber pekerjaan dan hasil, perancu antara sumber pekerjaan, tuntutan pekerjaan, dan hasil pekerjaan, serta anteseden karakteristik pekerjaan (Taris & Schaufeli, 2015; Xanthopoulou et al., 2007). Dengan demikian, dalam konteks tuntutan pekerjaan yang tinggi, sumber daya pribadi, termasuk Psycap, memainkan peran penting dalam mendorong proses motivasi. Selain itu, sumber daya pribadi ini memengaruhi cara individu memandang dan merespons lingkungan kerja mereka, dengan sumber daya pribadi yang lebih tinggi memungkinkan individu untuk melihat dan mengatasi tantangan di tempat kerja dengan cara yang lebih positif. Demikian pula, menurut teori COR (Hobfoll et al., 2018), sumber daya pribadi melindungi individu dari penipisan dan kelelahan sumber daya, membantu penggantian sumber daya yang hilang. Mereka juga membentuk persepsi individu tentang tingkat kehilangan sumber daya. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa sumber daya pribadi termasuk Psycap memiliki efek protektif terhadap stres kerja. Berdasarkan temuan ini, kami berhipotesis bahwa Psycap berhubungan negatif dengan stres kerja."

METODOLOGI

Prosedur dan partisipan

Kami mengumpulkan data dengan menghubungi pegawai di Lembaga Pemasyarakatan Kelas 1 Makassar. Sebelum memutuskan untuk berpartisipasi, responden diberitahu tentang prosedur dan tujuan pengumpulan data, serta kerahasiaan informasi pribadi mereka. Ada 144 karyawan, tetapi hanya 115 yang memutuskan untuk berpartisipasi (tingkat respons 0,8%). Di antara 115 karyawan (87 pria dan 28 wanita), 25% berusia kurang dari 25 tahun, 23% berusia 26 hingga 30 tahun, 21% berusia 31 hingga 35 tahun, 10% berusia 36 hingga 40 tahun, 10% berasal dari 41 sampai 45, 3% dari 46 sampai 50, dan 8% lebih tua dari 50 tahun; mengenai pendidikan, 50% memiliki ijazah sekolah menengah atas, 2% memiliki gelar perguruan tinggi pasca-sekolah menengah khusus, 39% memiliki gelar sarjana, dan 10% memiliki gelar magister; mengenai kurang dari 5 tahun, 15% memiliki 6-10 tahun, 18% memiliki 11-15% tahun, 8% memiliki 16-20% tahun dan 14% memiliki lebih dari 20 tahun.

Alat Ukur

Psychological Capital - Konstruk ini diukur dengan menggunakan Luthans et al., (2007) PCQ-12 yang diterjemahkan ke dalam Bahasa Indonesia menggunakan back to back translation. Skala tersebut mengukur empat dimensi Psychological Capital, yaitu self efficacy, hope, dan resiliensi pada Skala Likert mulai dari 1 = Sangat tidak setuju hingga 6 - sangat setuju. Item sampelnya adalah "Saya merasa percaya diri dalam mewakili area kerja saya dalam pertemuan dengan manajemen" atau "Saya merasa percaya diri dalam berkontribusi dalam diskusi tentang strategi perusahaan". Cronbach α adalah 0,87

Stres Kerja - Konstruk ini diukur dengan Skala Stres Kerja Arisandhi (2018) yang dikembangkan berdasarkan Occupational Sources of Stress oleh Cooper & Marshall (1976) yaitu: (1) intrinsik terhadap pekerjaan, (2) Peran dalam organisasi, (3) Pengembangan karir, (4) Hubungan di tempat kerja. (5) Struktur dan iklim organisasi. Peserta menanggapi setiap item pada skala tipe Likert 4 poin (1 = "Sangat tidak setuju" hingga 4 = "Sangat setuju". Contoh item "Pekerjaan yang diberikan kepada saya terlalu banyak", dan "Saya mudah tersinggung oleh rekan". Cronbach Alpha adalah 0,897.

Analisis

Analisis statistik awal dilakukan dengan menggunakan R. Confirmatory factor analysis (CFA) dilakukan pada masing-masing skala untuk memastikan validitas masing-masing instrumen. Pengujian Hipotesis dilakukan pada R menggunakan model Regresi.

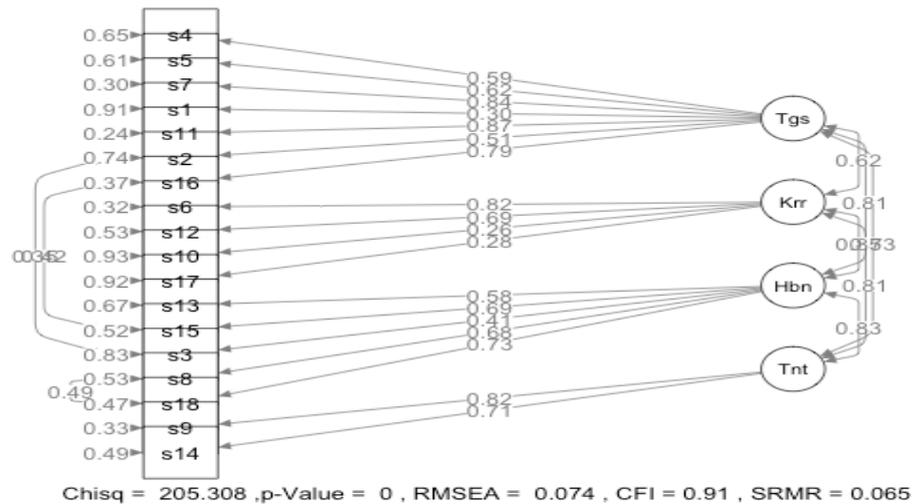
HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

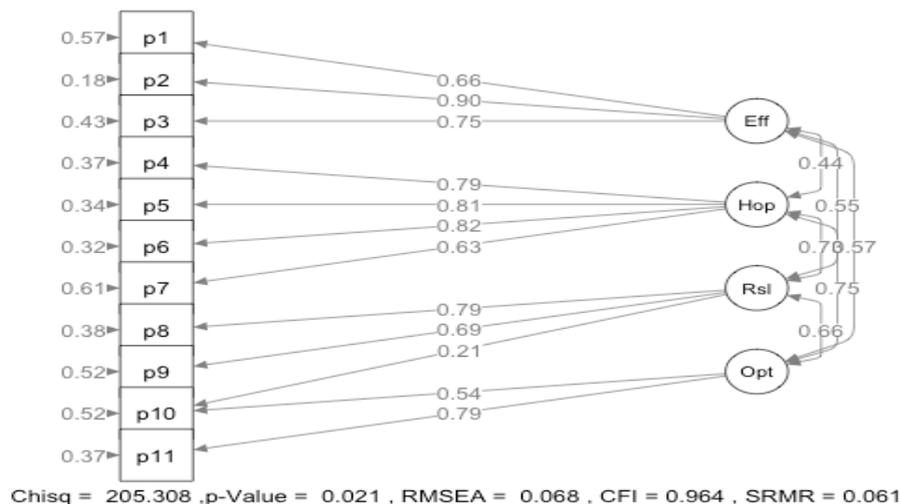
1. Analisis awal

Kami melakukan Confirmatory Factor Analysis untuk mengevaluasi validitas konstruk dari setiap instrumen yang digunakan dalam penelitian ini. Kami menguji struktur 5 faktor stres kerja, tetapi kovarian antara aspek pekerjaan intrinsik dan peran dalam aspek organisasi sangat tinggi, sehingga aspek ini digabungkan dalam analisis. Model final dapat dilihat pada gambar 1 dan dianggap fit berdasarkan kriteria berikut RMSEA = 0,074, cfi = 0,91. SRMR = 0,065 .

Untuk Psychological Capital, kami menguji model 4 faktor melalui analisis konfirmatori (gambar 2). Analisis indeks kecocokan menunjukkan bahwa model tersebut memadai (RMSEA = 0,68; CFI 0,964, SRMR = 0,061).



Gambar 1. Uji Analisis Awal



Gambar 2. Uji Analisis Akhir

2. Statistik deskriptif

Statistik deskriptif dan korelasi antar variabel disajikan pada Tabel 1. Khususnya, Psycap berkorelasi negatif dengan Stres Kerja ($r = 0,32$, $p < .0$) tidak ada variabel lain yang berkorelasi dengan Psycap atau dengan Stres Kerja

Tabel 1. Uji Statistik Deskriptif

	Jenis kelamin	Usia	Masa kerja	Pendidikan	Stress	Psycap
Jenis kelamin	1.00					
Usia	0.24	1.00				
Masa kerja	0.10	0.93	1.00			
Pendidikan	0.41	0.23	0.18	1.00		
Stress	-0.06	0.06	0.06	-0.01	1.00	
Psycap	0.09	-0.07	-0.10	0.09	-0.32**	1.00

3. Pengujian Hipotesis

Hipotesis kami menyatakan bahwa Psycap akan melindungi orang dari Stres Kerja sehingga akan berkorelasi negatif dengan stres kerja. Hasil model regresi sederhana mengkonfirmasi prediksi bahwa Psychological capital berkontribusi negatif terhadap stres kerja $R^2 = .08$, $F(1, 112) = 10.52$, $p = .001$, $B = -0.30$

Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan Psycap dengan stres kerja pada petugas Lapas di Lembaga Masyarakat Kelas 1 Makassar. Petugas lapas menghadapi tingkat stres yang tinggi dalam pekerjaan mereka, yang dapat berkontribusi pada perilaku menarik diri, penyakit psikosomatis, sikap negatif, dan kelelahan (Schaufeli, W.B. et al., 2000). Respon stres ini dapat memiliki efek merugikan pada individu, organisasi, dan masyarakat. Seperti yang dihipotesiskan, temuan mengungkapkan hubungan negatif yang signifikan antara Psycap dan stres kerja. Hasil penelitian ini memiliki implikasi teoretis dan praktis.

Secara teoretis, temuan penelitian ini mengkonfirmasi prediksi teoretis model Conservation of Resources (COR) (Hobfoll et al., 2018). Menurut COR, stres terjadi ketika individu mengalami kehilangan sumber daya, baik aktual maupun yang diantisipasi, atau ketika mereka gagal memperoleh sumber daya yang diharapkan. Individu dengan sumber daya yang cukup cenderung mengalami stres karena sumber daya yang tersedia dapat membantu mereka mengganti atau melindungi dari kehilangan sumber daya. Konsisten dengan ini, model Job Demands-Resources (JDR) menunjukkan bahwa sumber daya dapat mengurangi ketegangan pekerjaan akibat tuntutan pekerjaan (Taris & Schaufeli, 2015). Mempertimbangkan Psycap sebagai salah satu sumber daya ini, individu dengan Psycap yang tinggi cenderung terlindungi dari stres, yang mengarah ke tingkat stres yang lebih rendah secara keseluruhan.

Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang telah menyelidiki hubungan antara psikologi dan stres kerja. Ukuran efek yang serupa ditemukan dengan penelitian yang dilakukan di Amerika dengan $r = -0.38$ (Avey et al., 2009) dan $r = -.35$ (Avey et al., 2011). Namun, ukuran efek dari penelitian ini jauh lebih rendah daripada ukuran efek pekerja di Ghana (Mensah & Amponsah-Tawiah, 2016), tetapi lebih tinggi dibandingkan dengan pekerja di Pakistan, $r = -.015$ (Abbas & Raja,

2015). Oleh karena itu, meskipun beberapa penelitian menunjukkan hasil yang signifikan, namun kekuatan hubungannya bervariasi.

Menurut model Job Demands-Resources (JDR), Pscap berfungsi sebagai sumber daya pribadi yang memengaruhi penerimaan dan respons individu terhadap tuntutan pekerjaan (Taris & Schaufeli, 2015). Ini dapat memainkan banyak peran dalam kerangka kerja ini, bertindak sebagai anteseden untuk proses motivasi, moderator antara sumber daya pekerjaan dan hasil, mediator antara sumber daya pekerjaan dan hasil, perancu antara sumber daya, tuntutan, dan hasil, serta anteseden dari karakteristik pekerjaan. Oleh karena itu, sementara sumber daya pribadi sangat penting untuk pengurangan stres, sama pentingnya untuk mengatasi sumber daya pekerjaan dan struktur tuntutan pekerjaan. Dengan kata lain, hanya mengandalkan individu untuk mengatasi stres kerja mereka mungkin terbukti tidak memadai.

Tak dapat dipungkiri, bahwa pekerjaan sebagai petugas pemasyarakatan merupakan pekerjaan yang memberikan banyak tekanan. Selain stres dari pekerjaannya, pandangan masyarakat yang mengklasifikasikan pekerjaan ini sebagai status sosial yang buruk menambah stressor pada pekerjaan ini. Di sisi lain peran mereka sangat penting dalam masyarakat. Mereka tidak hanya berperan dalam menjaga keamanan dan keselamatan narapidana, tetapi juga dalam rehabilitasi narapidana sebelum mereka kembali ke masyarakat. Namun jika mereka stres, mereka tidak dapat berfungsi secara optimal, yang tentunya tidak hanya merugikan diri mereka sendiri, tetapi juga organisasi dan masyarakat. Oleh karena itu, penting untuk melakukan intervensi yang tepat yang dapat mengurangi stres pada pekerja lapas.

Tidak diragukan lagi, peran petugas pemasyarakatan memerlukan tingkat stres yang signifikan. Terlepas dari stres terkait pekerjaan yang melekat, persepsi masyarakat yang mengaitkan profesi ini dengan status sosial yang rendah menambah stres lebih lanjut (Schaufeli, W.B. et al., 2000). Namun demikian, peran mereka sangat penting dalam masyarakat. Mereka tidak hanya bertanggung jawab untuk menjaga keamanan dan kesejahteraan narapidana tetapi juga berkontribusi untuk rehabilitasi mereka sebelum mengintegrasikan mereka kembali ke dalam masyarakat. Namun, jika petugas pemasyarakatan mengalami stres yang berlebihan, kemampuannya untuk berfungsi secara optimal terganggu, mengakibatkan konsekuensi yang merugikan tidak hanya bagi dirinya sendiri tetapi juga bagi organisasi dan masyarakat pada umumnya (Jackson & Frame, 2018). Oleh karena itu, sangat penting untuk menerapkan intervensi yang tepat yang secara efektif mengurangi stres di kalangan pekerja penjara.

Ukuran efek yang diperoleh dalam penelitian ini menggarisbawahi perlunya intervensi tambahan untuk mengurangi stres yang dialami oleh staf lapas, daripada hanya mengandalkan Pscap. Penelitian sebelumnya telah mengidentifikasi berbagai pendekatan yang dapat secara efektif mengurangi stres. Ini termasuk intervensi yang berfokus pada individu, seperti meningkatkan kompetensi pribadi, menerapkan praktik manajemen sumber daya manusia yang lebih baik, menambah sumber daya manusia, dan meningkatkan lingkungan kerja (Schaufeli, W.B. et al., 2000). Selain itu, mengingat status sosial yang rendah dalam masyarakat berkontribusi terhadap stres yang dialami oleh petugas pemasyarakatan, maka penting bagi kita sebagai anggota masyarakat untuk mengakui dan menghargai kontribusi mereka yang berharga. Orang-orang ini dengan rela mengambil risiko yang terkait dengan memastikan keamanan dan keselamatan, yang kita semua manfaatkan dan alami bersama.

Limitasi

Meskipun penelitian ini memberikan bukti bahwa Psycap dapat membantu mengurangi stres kerja di kalangan petugas pemasyarakatan, penting untuk mendekati interpretasi temuan ini dengan hati-hati. Beberapa batasan harus dipertimbangkan. Pertama, pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini mengandalkan penilaian subjektif, yang rentan terhadap bias respon. Kedua, generalisasi temuan mungkin terbatas karena konteks dan karakteristik spesifik dari sampel penelitian. Terakhir, penting untuk dicatat bahwa penelitian ini bersifat korelasional, dan oleh karena itu, tidak ada hubungan kausal antara Psycap dan stres kerja yang dapat disimpulkan.

KESIMPULAN

Sebagai kesimpulan, penelitian ini memberikan bukti potensi kemampuan PsyCap dalam mengurangi stres kerja di kalangan petugas pemasyarakatan. Namun, penting untuk dicatat bahwa ukuran efek yang diamati dalam penelitian ini adalah sedang, menunjukkan bahwa meskipun PsyCap dapat bermanfaat, pendekatan tambahan mungkin juga diperlukan untuk mengurangi stres secara efektif di antara petugas pemasyarakatan. Metode pengumpulan untuk memberikan pemahaman yang lebih komprehensif tentang hubungan antara Psycap dan stres kerja di antara petugas pemasyarakatan.

Referensi:

- Abbas, M., & Raja, U. (2015). Impact of psychological capital on innovative performance and job stress. *Canadian Journal of Administrative Sciences / Revue Canadienne des Sciences de l'Administration*, 32(2), 128–138. <https://doi.org/10.1002/cjas.1314>
- Arisandhi, R. N. (2018). Hubungan antara beban kerja dengan stres kerja pada pegawai bagian tata usaha dan keuangan di Perusahaan Gula Kebon Agung Malang [Undergraduate, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim]. <http://etheses.uin-malang.ac.id/13592/>
- Avey, J. B., Luthans, F., & Jensen, S. M. (2009). Psychological capital: A positive resource for combating employee stress and turnover. *Human Resource Management*, 48(5), 677–693. <https://doi.org/10.1002/hrm.20294>
- Avey, J. B., Wernsing, T. S., & Mhatre, K. H. (2011). A Longitudinal Analysis of Positive Psychological Constructs and Emotions on Stress, Anxiety, and Well-Being. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 18(2), 216–228. <https://doi.org/10.1177/1548051810397368>
- Brower, J. (n.d.). Correctional Officer Wellness and Safety Literature Review | National Institute of Corrections. U.S. Department of Justice Office of Justice Programs Diagnostic Center,. Retrieved 5 June 2023, from <https://nic.gov/resources/nic-library/all-library-items/correctional-officer-wellness-and-safety-literature-review>
- Cooper, C., & Marshall, J. (1976). Occupational sources of Stress: A review of the Literature relating to coronary heart disease and mental ill health. *Journal of Occupational Psychology*, 49(1).
- Ford, M. T., Cerasoli, C. P., Higgins, J. A., & Decesare, A. L. (2011). Relationships between psychological, physical, and behavioural health and work performance: A review and meta-analysis. *Work & Stress*, 25(3), 185–204. <https://doi.org/10.1080/02678373.2011.609035>
- Has, N. (2009). FAKTOR YANG MEMENGARUHI STRES KERJA PEGAWAI LEMBAGA PEMASYARAKATAN KELAS II B MEULABOH. INSTITUT KESEHATAN

HELVETIA.

- Hobfoll, S. E., Halbesleben, J., Neveu, J.-P., & Westman, M. (2018). Conservation of Resources in the Organizational Context: The Reality of Resources and Their Consequences. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 5(1), 103–128. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032117-104640>
- Jackson, A. T., & Frame, M. C. (2018). Stress, health, and job performance: What do we know? *Journal of Applied Biobehavioral Research*, 23(4), e12147. <https://doi.org/10.1111/jabr.12147>
- Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B., & Norman, S. M. (2007). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel Psychology*, 60, 541–572. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2007.00083.x>
- Mensah, J., & Amponsah-Tawiah, K. (2016). Mitigating occupational stress: The role of psychological capital. *Journal of Workplace Behavioral Health*, 31(4), 189–203. <https://doi.org/10.1080/15555240.2016.1198701>
- Prihatsanti, U. (n.d.). Literature Review: The Role of Psychological Capital among Indonesian's Worker. *Journal of Educational, Health and Community Psychology*, 6(3).
- Schaufeli, W.B., Peeters, M.C.W., Universiteit Utrecht, & Afd Sociale-,gezondheids- en organ.psych. (2000). Job stress and burnout among correctional officers: A literature review study. *International Journal of Stress Management*, 7(1), 19null. <https://doi.org/10.1023/a:1009514731657>
- Shabir, M., Abrar, M., Baig, S. A., & Javed, M. (2014). The Contribution of Workplace Incivility and Psychological Capital toward Job Stress. *International Journal of Human Resource Studies*, 4(2), Article 2. <https://doi.org/10.5296/ijhrs.v4i2.5786>
- Taris, T. W., & Schaufeli, W. B. (2015). The Job Demands-Resources Model. In *The Wiley Blackwell Handbook of the Psychology of Occupational Safety and Workplace Health* (pp. 155–180). John Wiley & Sons, Ltd. <https://doi.org/10.1002/9781118979013.ch8>
- Thoits, P. A. (2010). Stress and health: Major findings and policy implications. *Journal of Health and Social Behavior*, 51 Suppl, S41-53. <https://doi.org/10.1177/0022146510383499>
- Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demeroti, E., & Schaufeli, W. B. (2007). The role of personal resources in the job demands-resources model. *Human Performance Management*, 14(2). <https://www.narcis.nl/publication/RecordID/oai:pure.tue.nl:publications%2F266e3703-9176-4015-9385-a26e7a5db372>