

**PENGARUH KECERDASAN EMOSI DAN BEBAN KERJA TERHADAP
STRES KERJA PADA PERSONIL BIDPROPAM POLDA ACEH**

TESIS

Oleh:

KHAIRINNAS

NPM: 231804018



PROGRAM STUDI MAGISTER PIKOLOGI

PROGRAM PASCASARJANA

UNIVERSITAS MEDAN AREA

MEDAN

2025

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 2/12/25

Access From (repositori.uma.ac.id)2/12/25

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul : Pengaruh Kecerdasan Emosi dan Beban Kerja Terhadap Stres Kerja
Pada Personil Bidpropam Polda Aceh


Nama : Khairinnas

NPM : 231804018

Menyetujui :

Pembimbing I

Pembimbing II


Dr. Suryani Hardjo, S.Psi, MA, Psikolog


Yudistira Fauzy Indrawan, MA, Ph.D, Psikolog

Ketua Program Studi
Magister Psikologi

Direktur


Dr. Suryani Hardjo, S.Psi, MA, Psikolog


Prof. Dr. Ir. Retna Astuti Kuswardani, MS

HALAMAN PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam tesis ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu Perguruan Tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini disebutkan dalam daftar pustaka.

Medan, September 2025



Khairinnas

NPM. 231804018

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI/TESIS UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan di bawah ini

Nama : Khairinnas

NPM 231804018

Program Studi : Magister Psikologi

Fakultas : Pascasarjana

Jenis Karya : Tesis

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non exclusive Royalty Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul: **Pengaruh Kecerdasan Emosi Dan Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Pada Personil Bidpropam Polda Aceh**. Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan **Hak Bebas Royalti Noneksklusif** ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalihmedia/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat dan mempublikasikan tesis saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik hak cipta. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Medan

Pada tanggal : September 2025

Yang menyatakan

Khairinnas

NPM. 231804018

KATA PENGANTAR



Puji syukur ke hadirat Allah SWT senantiasa penulis panjatkan atas limpahan rahmat, karunia, dan hidayah-Nya, sehingga tesis dengan judul “Pengaruh Kecerdasan Emosi dan Beban Kerja Terhadap Stres Kerja pada Personil Bidpropam Polda Aceh” dapat diselesaikan dengan baik. Tesis ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Psikologi pada Program Pascasarjana Universitas Medan Area.

Penyelesaian karya ilmiah ini tidak terlepas dari bantuan, bimbingan, serta doa dari berbagai pihak. Penulis menyampaikan penghargaan yang setulusnya kepada para pembimbing, penguji, dan seluruh pihak akademik yang telah memberikan dukungan dalam proses penyusunan tesis ini.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa tesis ini masih jauh dari sempurna, baik dari segi isi maupun penyajian. Oleh karena itu, kritik dan saran yang bersifat membangun sangat penulis harapkan untuk perbaikan di masa mendatang. Semoga karya ini dapat memberikan manfaat, khususnya bagi pengembangan ilmu psikologi industri dan organisasi, serta menjadi kontribusi kecil dalam mendukung peningkatan kesejahteraan personil kepolisian.

Penulis,

Khairinnas

NPM. 231804018

UCAPAN TERIMA KASIH

Dengan segala kerendahan hati, penulis ingin menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada pihak-pihak yang telah memberikan kontribusi, bimbingan, dan dukungan selama proses penyusunan tesis ini. Pada kesempatan ini, izinkan penulis mengucapkan terima kasih yang tulus kepada:

1. Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc selaku Rektor Universitas Medan Area.
2. Prof. Dr. Ir. Hj. Retna Astuti Kuswardani, MS selaku Direktur Program Pascasarjana Universitas Medan Area.
3. Prof. Hasanuddin, Ph.D selaku Ketua Sidang.
4. Dr. M. Fadli Nugraha, S.Psi, M.Psi selaku Sekretaris.
5. Dr. Suryani Hardjo, S.Psi, MA, Psikologi selaku Pembimbing/Penguji I.
6. Yudistira Fauzy Indrawan, MA, Ph.D, Psikolog selaku Pembimbing/Penguji II.
7. Dr. Siti Aisyah, M.Psi, Psikolog selaku Penguji Tamu
8. Keluarga besar Alm. Muhammad Said Abdullah dan Almh. Kartini Ismail selaku orang tua penulis.
9. Kakak dan Abang yang sudah memberikan dukungan moril maupun materil sehingga penulis dapat menyelesaikan pendidikan di jenjang Magister.
10. Seluruh civitas akademika dan rekan-rekan seperjuangan Program Studi Magister Psikologi Universitas Medan Area, khususnya angkatan 2023.

Tesis ini jauh dari kesempurnaan karena keterbatasan ilmu dan pengetahuan. Untuk itu penulis mengharapkan kritik maupun saran dari pembaca agar tesis ini menjadi lebih baik. Akhirnya kepada Allah SWT juga kita berserah diri. Semoga tesis ini dapat bermanfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan.

Penulis,

Khairinnas

NPM. 231804018

PENGARUH KECERDASAN EMOSI DAN BEBAN KERJA TERHADAP STRES KERJA PADA PERSONIL BIDPROPAM POLDA ACEH

Khairinnas, Suryani Hardjo, Yudistira Fauzy Indrawan
Program Magister Psikologi, Universitas Medan Area

Profesi polisi di Provinsi Aceh adalah sebuah tantangan yang kompleks, mengingat beban kerja yang berat serta situasi politik dan kultural yang unik. Beban kerja yang tinggi diiringi dengan tanggung jawab besar dan tantangan yang spesifik dapat mempengaruhi tingkat stres kerja anggota polisi di Aceh. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kecerdasan emosi dan beban kerja terhadap stres kerja pada personil Bidpropam Polda Aceh. Latar belakang masalah ini berawal pada kenyataan bahwa personil kepolisian, khususnya di unit profesi dan pengamanan sering dihadapkan pada tuntutan pekerjaan yang tinggi dan situasi kerja yang kompleks. Penelitian ini menggunakan desain survei dengan pendekatan *cross-sectional*, dimana data dikumpulkan pada satu titik waktu tertentu dari sampel yang representatif. Populasi penelitian adalah seluruh personil Bidpropam Polda Aceh berjumlah 119 personil. Hasil penelitian menunjukkan kecerdasan emosi dan beban kerja secara simultan berpengaruh sebesar 85,8% terhadap stres kerja pada personil Bidpropam Polda Aceh. Sedangkan sisanya 14,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti pada penelitian ini. Hal ini menunjukkan meskipun beban kerja penting, namun kapasitas individu dalam mengelola emosi lebih menentukan ketahanan terhadap stres kerja.

Kata kunci: Polisi, Kecerdasan Emosi, Beban Kerja, Stres Kerja

THE EFFECT OF EMOTIONAL INTELLIGENCE AND WORKLOAD ON WORK STRESS AMONG ACEH REGIONAL POLICE PROPAM PERSONNEL

Khairinnas, Suryani Hardjo, Yudistira Fauzy Indrawan
Master's Program in Psychology, Medan Area University

ABSTRACT

The police profession in Aceh Province is a complex challenge, considering the heavy workload and unique political and cultural situation. High workload accompanied by great responsibility and specific challenges can affect the level of work stress of police officers in Aceh. This study aims to analyze the effect of emotional intelligence and workload on work stress in Aceh Regional Police Bidpropam personnel. The background of this problem begins with the fact that police personnel, especially in the professional and security units, are often faced with high job demands and complex work situations. This study uses a survey design with a cross-sectional approach, where data is collected at a certain point in time from a representative sample. The population of the study was all Bidpropam personnel of the Aceh Police totaling 119 personnel. The results of the study showed that emotional intelligence and workload simultaneously had an effect of 85.8% on work stress in Bidpropam personnel of the Aceh Police. While the remaining 14.5% was influenced by other factors not examined in this study. This shows that although workload is important, an individual's capacity to manage emotions is more decisive in determining resilience to work stress.

Keywords: Police, Emotional Intelligence, Workload, Work Stress

DAFTAR ISI

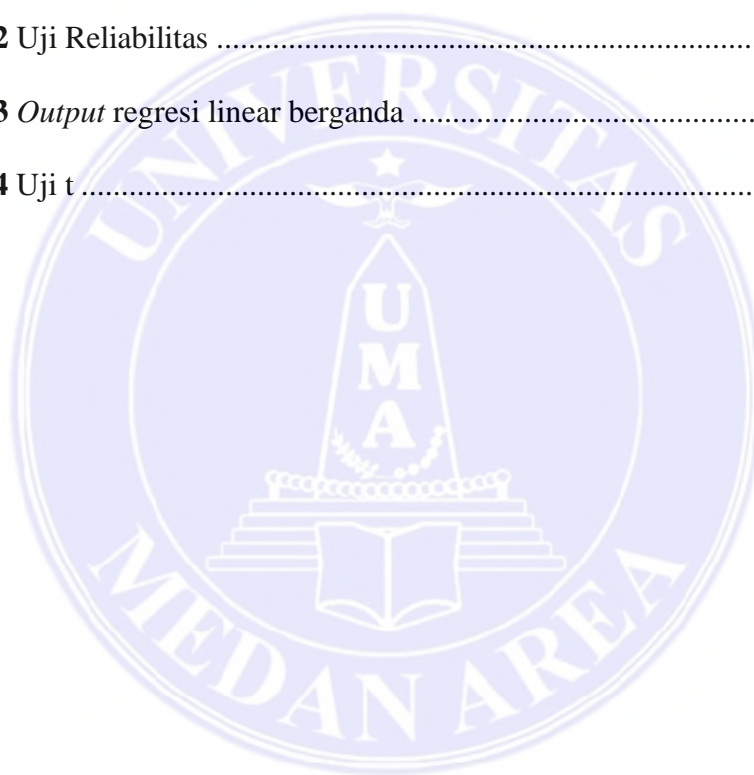
SURAT PERNYATAAN ORISINILITAS	i
LEMBARAN PENGESAHAN TESIS	ii
KATA PENGANTAR	iii
ABSTRAK	iv
ABSTRACT	v
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	x
DAFTAR LAMPIRAN	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Masalah Penelitian	18
1.3. Tujuan Penelitian	19
1.4. Hipotesis	20
1.5. Manfaat Penelitian	20
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	22
2.1. Penelitian Terdahulu	22
2.2. Kecerdasan Emosional	32
2.2.1. Pengertian Kecerdasan Emosi	34
2.2.2. Komponen-komponen Kecerdasan Emosi	35
2.3. Beban Kerja	38

2.3.1. Pengertian Beban Kerja.....	38
2.3.2. Aspek-aspek Beban Kerja.....	39
2.3.3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja.....	40
2.3.4. Dampak Beban Kerja.....	40
2.3.5. Penilaian Beban Kerja.....	41
2.4 Stres Kerja.....	42
2.4.1. Pengertian Stres Kerja.....	42
2.4.2. Pendekatan Stres Kerja.....	43
2.4.3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja.....	44
2.4.4. Aspek-aspek Stres Kerja.....	45
2.5 Kerangka Pikir Penelitian.....	48
BAB III METODE PENELITIAN.....	49
3.1 Pendekatan Penelitian.....	49
3.2 Metode dan Analisis Statistik.....	49
3.2.1 Populasi dan Sampel Penelitian.....	51
3.2.2 Proses Penarikan Sampel Penelitian.....	52
3.2.3 Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	52
3.3 Teknik Pengumpulan Data Kuantitatif.....	54
3.4 Instrumen Penelitian.....	55
3.5 Uji Rancangan Instrumen Penelitian.....	56
3.5.1 Uji validitas.....	57
3.5.2 Uji reliabilitas.....	57
3.6 Analisis Data.....	57

3.6.1 Analisis deskriptif	57
3.6.2 Analisis regresi linear berganda	58
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	60
4.1 Deskripsi Hasil Penelitian	60
4.2 Pengujian Persyaratan Analisis	62
4.2.1 Uji validitas	62
4.2.2 Uji reliabilitas	65
4.3 Karakteristik Responden.....	63
4.3.1 Karakteristik usia	64
4.3.2 Karakteristik jenis kelamin	65
4.3.3 Karakteristik pendidikan terakhir.....	67
4.3.4 Karakteristik masa kerja.....	68
4.4 Analisis Regresi Linear Berganda	70
4.4.1 Koefisien regresi linear berganda.....	71
4.4.2 Uji t	74
4.4.3 Koefisien determinasi (<i>Rsquare</i>).....	75
4.5 Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung	76
4.6 Pembahasan	78
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	82
5.1 Kesimpulan.....	82
5.2 Saran	83
DAFTAR PUSTAKA	86
LAMPIRAN.....	93

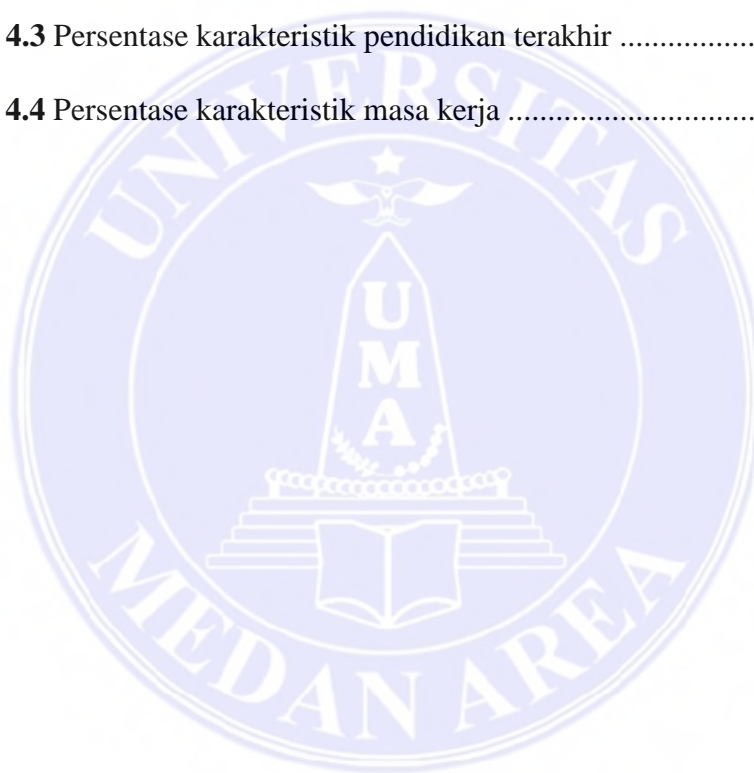
DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Jumlah Personil Bidpropam Polda Aceh	11
Tabel 3.1 Definisi operasional	53
Tabel 3.2 Model skala <i>likert</i> yang digunakan	55
Tabel 4.1 Uji Validitas	62
Tabel 4.2 Uji Reliabilitas	63
Tabel 4.3 <i>Output</i> regresi linear berganda	71
Tabel 4.4 Uji t	75



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Hubungan kecerdasan emosi, beban kerja terhadap stres kerja	48
Gambar 3.1 Hubungan antara variabel X dan Y	53
Gambar 4.1 Persentase karakteristik usia	65
Gambar 4.2 Persentase karakteristik jenis kelamin	66
Gambar 4.3 Persentase karakteristik pendidikan terakhir	67
Gambar 4.4 Persentase karakteristik masa kerja	69



DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN A	92
Tabel A.1 Jadwal pelaksanaan tesis	92
LAMPIRAN B	93
Tabel B.2.1 Distribusi nilai R_{tabel}	93
Tabel B.2.2 Distribusi nilai t_{tabel}	97
Tabel B.2.3 <i>Output</i> Uji Validitas Kecerdasan Emosi	100
Tabel B.2.4 <i>Output</i> Uji Validitas Beban Kerja	102
Tabel B.2.5 <i>Output</i> Uji Validitas Stres Kerja	103
Tabel B.2.6 <i>Output</i> Uji Reliabilitas Kecerdasan Emosi	106
Tabel B.2.7 <i>Output</i> Uji Reliabilitas Beban Kerja	107
Tabel B.2.8 <i>Output</i> Uji Reliabilitas Stres Kerja	107
Tabel B.2.9 Rekapitulasi Jawaban Kuesioner A	108
Tabel B.2.10 <i>Output</i> deskriptif karakteristik responden	112
Tabel B.2.11 <i>Output</i> analisis regresi linear berganda	113
Gambar B.3.1 Bagan alir penelitian	114
Formulir B.3.1 Kuesioner	114
LAMPIRAN C	115
Surat Keterangan Menyelesaikan Riset/Penelitian	117
LAMPIRAN D	118
Dokumentasi.....	118

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Profesi polisi di Provinsi Aceh adalah sebuah tantangan yang kompleks, mengingat beban kerja yang berat serta situasi politik dan kultural yang unik di daerah ini. Beban kerja yang tinggi diiringi dengan tanggung jawab besar dan tantangan yang spesifik dapat mempengaruhi tingkat stres kerja anggota polisi di Aceh. Beratnya menjadi polisi di Aceh bukanlah hal yang bisa diabaikan. Beban kerja yang berat dan situasi politik serta kultural di Aceh memainkan peranan penting dalam meningkatkan tingkat stres kerja personil Kepolisian di daerah ini.

Di Provinsi Aceh, situasi politik dan kultural juga memberikan tekanan tambahan. Sebagai contoh, berita di Tribun News mengungkapkan situasi di mana seorang polisi dan dua warga dibacok oleh pria yang diduga mengalami gangguan mental di Aceh Utara (Tribun News, 29 Desember 2021). Insiden semacam ini menambah tekanan pada polisi yang harus selalu siap menghadapi situasi darurat dan berisiko tinggi. Selain itu, kasus yang melibatkan polisi yang memaksa pacarnya untuk aborsi menunjukkan tekanan internal yang dihadapi oleh personil kepolisian, yang mungkin dipengaruhi oleh lingkungan kerja (Viva, 19 November 2024).

Provinsi Aceh juga menghadapi tantangan sosial seperti masalah perjudian online, yang menjadi problem serius di daerah ini (Kumparan, 11 Januari 2024). Polisi harus berjuang melawan kejahatan semacam ini yang tidak hanya menambah beban kerja tetapi juga menimbulkan stres tambahan karena kompleksitas masalahnya.

Selain itu, kasus penyelundupan etnis Rohingya di Provinsi Aceh menunjukkan tekanan eksternal yang harus dihadapi oleh polisi dalam menangani isu-isu kemanusiaan yang sensitif (Waspada, 3 Februari 2024).

Stres kerja adalah reaksi fisik, mental, dan emosional yang muncul ketika seseorang menghadapi tuntutan dan tekanan di tempat kerja yang tidak seimbang dengan kemampuan untuk mengatasinya. Stres kerja dapat dipicu oleh berbagai faktor, seperti beban kerja yang berat, tenggat waktu yang ketat, lingkungan kerja yang tidak kondusif, konflik dengan rekan kerja atau atasan, dan kurangnya dukungan sosial. Stres kerja yang berkepanjangan dapat berdampak negatif pada kesehatan fisik dan mental, kinerja, dan kepuasan kerja individu.

Di Provinsi Aceh, polisi menghadapi berbagai faktor unik yang dapat meningkatkan tingkat stres kerja. Salah satu faktor utama adalah beban kerja yang berat dan kompleksitas tugas yang harus dijalankan. Polisi di Provinsi Aceh sering kali harus menghadapi situasi yang berisiko tinggi dan penuh tekanan, seperti penanganan konflik bersenjata, pemberontakan, dan aktivitas kriminal lainnya yang memerlukan kesiapan fisik dan mental yang tinggi. Situasi politik dan kultural di Provinsi Aceh juga memainkan peranan penting dalam mempengaruhi tingkat stres kerja polisi. Status Provinsi Aceh sebagai "Daerah Istimewa" dengan otonomi khusus dalam bidang adat-istiadat, pendidikan, dan agama menambah tantangan dalam penegakan hukum dan pelaksanaan tugas kepolisian.

Sejarah konflik di Provinsi Aceh, seperti pemberontakan Gerakan Aceh Merdeka (GAM) dan dampak dari MoU Helsinki yang melahirkan UU No. 11 tahun 2006 tentang Pemerintahan Aceh, menciptakan dinamika sosial dan politik yang kompleks. Polisi di Provinsi Aceh sering kali dipandang sebagai representasi dari

pemerintah pusat, yang dapat menimbulkan ketegangan dengan masyarakat lokal yang memiliki pandangan yang berbeda atau pengalaman sejarah yang sensitif terhadap intervensi pusat. Selain itu, polisi di Provinsi Aceh juga harus menangani berbagai masalah sosial, seperti perjudian online, penyelundupan etnis Rohingya, dan masalah kesehatan mental di masyarakat. Semua faktor ini menambah tekanan dan tantangan yang dihadapi oleh polisi di Provinsi Aceh, yang dapat meningkatkan risiko stres kerja.

Persepsi publik terhadap polisi di Aceh sangat bervariasi dan dipengaruhi oleh berbagai insiden dan tindakan kepolisian. Salah satu contoh adalah permintaan Ketua DPR Aceh agar polisi tetap netral dalam pilkada, yang mencerminkan kekhawatiran masyarakat terhadap kemungkinan ketidaknetralan polisi dalam proses pemilu (Detik, 18 September 2023). Kasus intimidasi dan penyiksaan mahasiswa demonstran di DPR Aceh oleh polisi juga menyoroti masalah kepercayaan masyarakat terhadap tindakan kepolisian. Mahasiswa yang berdemonstrasi mengalami intimidasi dan penyiksaan di Polresta Banda Aceh, yang menunjukkan adanya ketidakpercayaan masyarakat terhadap cara polisi menangani demonstrasi (Tempo, 2 Februari 2023).

Selain itu, serangan terhadap rumah polisi di Aceh Timur oleh orang tak dikenal menunjukkan ancaman dan ketidakamanan yang dihadapi oleh polisi di daerah tersebut. Insiden ini memperkuat persepsi bahwa kondisi keamanan di Aceh masih rentan (AJNN, 15 Maret 2023). Konflik dengan kelompok sipil bersenjata di Aceh juga menambah tantangan yang dihadapi oleh polisi. Laporan dari Kompas menyebutkan bahwa sipil bersenjata di Provinsi Aceh bukanlah kriminal biasa, yang menunjukkan kompleksitas dan tantangan dalam menjaga keamanan di wilayah ini (Kompas, 10 November 2021).

Konfrontasi antara mahasiswa dan polisi mengenai pengungsi rohingya di Banda Aceh menunjukkan ketegangan antara masyarakat dan kepolisian. Mahasiswa di Aceh Selatan bersitegang dengan polisi dan meminta agar pengungsi Rohingya tetap tinggal di Banda Aceh, yang menandakan adanya perbedaan pandangan antara polisi dan masyarakat dalam menangani isu-isu kemanusiaan (Tribunnews, 7 November 2024). Kasus penangkapan seseorang yang memasang spanduk bertuliskan "Polisi Pembunuh 6 Mahasiswa di Aceh" menunjukkan kritik publik terhadap tindakan Kepolisian, yang mencerminkan ketidakpuasan masyarakat terhadap kinerja polisi (Viva, 12 Oktober 2023).

Selain itu, kebakaran di rumah asrama polisi di Banda Aceh menambah tekanan dan tantangan bagi polisi di daerah tersebut. Insiden ini menunjukkan betapa rentannya kondisi tempat tinggal polisi, yang dapat mempengaruhi kinerja dan kesejahteraan (Medcom, 3 November 2023). Polisi di Aceh juga sering dihadapkan pada kritik dari masyarakat sipil. Sebuah artikel di Kompas menyoroti bahwa meskipun polisi berupaya menjadi pengayom masyarakat, sering kali tidak luput dari kritik masyarakat yang merasa tidak puas dengan kinerja kepolisian (Kompas, 4 Februari 2021).

Berdasarkan uraian di atas, dapat dilihat bahwa menjadi polisi di Provinsi Aceh melibatkan beban kerja yang berat dan tantangan unik yang berasal dari situasi politik, kultural, dan sosial. Untuk mengatasi stres kerja ini, diperlukan pendekatan komprehensif yang mencakup manajemen beban kerja yang baik, dukungan psikologis, dan pelatihan yang memadai bagi personil kepolisian. Dukungan dari masyarakat dan pemahaman terhadap kompleksitas tugas polisi juga dapat membantu mengurangi tekanan yang dihadapi.

Hafna, Layyina, dan Eka Dian Aprilia (2018: 138-144) menjelaskan bahwa locus of control internal sangat berperan dalam mengelola stres kerja di kalangan polisi reserse kriminal di Polda Aceh yang memiliki *locus of control internal* yang kuat cenderung lebih mampu mengatasi tekanan kerja karena merasa memiliki kendali atas situasi yang dihadapi. Selain itu, Putra, Ferdiansyah, Erwinsyahbana, dan Zulyadi (2022: 1437-1447) menyoroti pentingnya optimalisasi tugas dan fungsi intelijen kepolisian dalam upaya deteksi dini dan pencegahan tindak pidana terorisme. Tugas intelijen yang berat dan kompleks ini menambah beban kerja dan berpotensi meningkatkan stres kerja di kalangan personil polisi di Aceh Tengah.

Menurut Azzahra et al. (2024: 14-22), faktor-faktor beban kerja yang mempengaruhi stres kerja anggota polisi meliputi tuntutan pekerjaan, jam kerja yang panjang, dan ekspektasi yang tinggi dari masyarakat. Beban kerja yang berat ini memerlukan strategi manajemen stres yang efektif untuk menjaga kesejahteraan personil. Permatasari et al. (2024) juga menemukan bahwa tingginya tuntutan pekerjaan dapat menyebabkan peningkatan tingkat stres di lembaga Kepolisian. Penelitian ini menekankan pentingnya pengelolaan beban kerja untuk mencegah dampak negatif pada kesehatan mental dan kinerja personil.

Amany (2024) mengkaji pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap tingkat stres kerja pada anggota polisi di Polresta Malang. Hasilnya menunjukkan bahwa kedua faktor tersebut berpengaruh signifikan terhadap tingkat stres kerja, yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang menekan dapat memperburuk stres yang diakibatkan oleh beban kerja. Terakhir, Suryaningrat (2017) mengidentifikasi beberapa faktor yang berhubungan dengan stres kerja pada polisi bagian reserse kriminal umum di Banda Aceh. Faktor-faktor ini mencakup tekanan pekerjaan,

dukungan sosial yang kurang, dan kondisi kerja yang kurang ideal, yang semuanya berkontribusi pada tingkat stres yang tinggi di kalangan personil polisi.

Berdasarkan temuan tersebut, jelas bahwa menjadi polisi di Provinsi Aceh melibatkan tantangan besar dengan beban kerja yang tinggi dan situasi politik serta kultural yang kompleks. Untuk mengatasi stres kerja, diperlukan strategi manajemen stres yang komprehensif dan dukungan yang memadai bagi personil kepolisian. Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu komponen kunci dalam keberhasilan organisasi. Tidak seperti sumber daya lainnya, seperti mesin, modal, material, dan metode, SDM memiliki pengaruh yang sangat besar terhadap keberhasilan dan efisiensi penggunaan sumber daya lainnya.

Manajemen SDM yang efektif menjadi sangat penting untuk memastikan kelangsungan hidup dan perkembangan organisasi. Mengelola SDM dengan baik berarti memenuhi kebutuhan dan meningkatkan keterampilan serta motivasi karyawan. Ketika karyawan merasa dihargai dan diberdayakan, cenderung bekerja lebih keras, lebih cerdas, dan lebih kreatif, yang pada akhirnya berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, kualitas SDM memainkan peran sentral dalam proses operasional organisasi. Karyawan yang berkualitas dan terlatih tidak hanya meningkatkan produktivitas tetapi juga membantu organisasi beradaptasi dengan perubahan dan tantangan di lingkungan bisnis.

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang paling menentukan sukses tidaknya suatu organisasi. Berbeda dengan sumber daya organisasi lainnya, sumber daya manusia merupakan faktor produksi yang mempunyai pengaruh dominan terhadap faktor produksi yang lain seperti mesin, modal, material, dan metode. Oleh karena itu, organisasi dituntut untuk mengelola

sumber daya manusia yang dimiliki dengan baik demi kelangsungan hidup dan kemajuan organisasi. Dengan demikian keberhasilan dalam proses operasional organisasi sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang dalam hal ini adalah karyawan.

Pada masa Polri (Kepolisian Republik Indonesia) bergabung dengan TNI (Tentara Nasional Indonesia), Polda Aceh (Komando Daerah Kepolisian I/Aceh) dipimpin oleh perwira tinggi berpangkat Brigadir Jenderal Polisi, yang memiliki satu bintang di pundaknya. Pada era transisi reformasi (1997-1999), Kapolda Aceh yang terakhir menjabat adalah Brigjen Pol Djuharnus Wiradinata. Brigjen Pol Djuharnus Wiradinata menjabat sebagai Kapolda Aceh pada periode 1998-1999. Ia adalah salah satu perwira yang berperan penting dalam menghadapi tantangan dan perubahan yang terjadi selama era reformasi di Indonesia. Pada masa ini, banyak perubahan besar terjadi dalam struktur dan manajemen Kepolisian di Indonesia, termasuk penggabungan Polri dengan TNI.

Polda Aceh, atau Kepolisian Daerah Aceh, adalah institusi penegakan hukum yang beroperasi di Provinsi Aceh, Indonesia. Sebagai bagian dari Kepolisian Republik Indonesia (Polri), Polda Aceh memiliki tanggung jawab utama untuk menjaga keamanan dan ketertiban serta menegakkan hukum di wilayah Aceh. Namun, tugas ini tidaklah mudah karena terdapat banyak kekhususan dan tantangan yang harus dihadapi oleh kepolisian di Provinsi Aceh. Provinsi Aceh memiliki status sebagai "Daerah Istimewa," yang diakui dalam bidang adat-istiadat, pendidikan, dan agama (Islam). Status ini memberikan Aceh otonomi khusus dalam mengelola urusan tersebut, yang berakar pada sejarah panjang Aceh sebagai pusat kebudayaan dan

penyebaran Islam di Nusantara. Kondisi ini tentu saja mempengaruhi cara kerja dan pendekatan yang diambil oleh Polda Aceh dalam menjalankan tugasnya.

Selain itu, Provinsi Aceh memiliki sejarah konflik dengan munculnya Gerakan Aceh Merdeka (GAM) yang memperjuangkan kemerdekaan Aceh dari Indonesia. Konflik ini berlangsung cukup lama dan menimbulkan banyak korban jiwa serta kerusakan. Pada tahun 2005, konflik ini berakhir dengan penandatanganan MoU Helsinki, yang memberikan otonomi lebih besar kepada Aceh dan memfasilitasi reintegrasi anggota GAM ke dalam masyarakat. Kesepakatan ini kemudian diratifikasi menjadi UU No. 11 tahun 2006 tentang Pemerintahan Aceh, yang memperkuat status otonomi khusus Aceh dan mengatur pemerintahan serta hubungan pusat-daerah di Aceh.

Dalam konteks ini, Polda Aceh menghadapi tantangan unik dalam menjalankan tugasnya dan harus menegakkan hukum berdasarkan kebijakan nasional, sementara di sisi lain harus menghormati kekhususan adat-istiadat dan agama di Aceh. Status Provinsi Aceh sebagai daerah yang memiliki otonomi khusus membatasi beberapa otoritas dan kinerja Polda Aceh, karena ada kebijakan lokal yang harus diikuti dan dipatuhi.

Sebagai lembaga negara yang dipandang sebagai representasi dari pemerintah pusat, Polda Aceh sering kali membawa beban politik dalam menjalankan tugasnya. Hal ini terkadang menimbulkan ketegangan dengan masyarakat lokal yang memiliki pandangan yang berbeda atau pengalaman sejarah yang sensitif terhadap intervensi pusat. Meskipun demikian, Polda Aceh tetap berperan penting dalam menjaga keamanan dan ketertiban di Provinsi Aceh, dengan selalu berusaha beradaptasi dan bekerja sama dengan berbagai pihak untuk mencapai tujuan tersebut.

Polda Aceh saat ini dipimpin oleh Irjen Pol Achmad Kartiko saat ini menjabat sebagai Kepala Kepolisian Daerah (Kapolda) Aceh. Beliau mulai menjabat pada tanggal 26 September 2023. Sebagai Kapolda, beliau bertanggung jawab atas pengelolaan dan pengawasan seluruh kegiatan kepolisian di wilayah Aceh. Polda Aceh, sebagai salah satu struktur organisasi kepolisian di Indonesia, terdiri dari 22 Kepolisian Resor (Polres) dan 1 Kepolisian Resor Kota (Polresta). Polda Aceh bekerja untuk menjaga ketertiban dan keamanan di wilayah Aceh, melaksanakan penegakan hukum, memberikan perlindungan dan pelayanan kepada masyarakat, serta upaya pencegahan dan penanggulangan berbagai bentuk kejahatan.

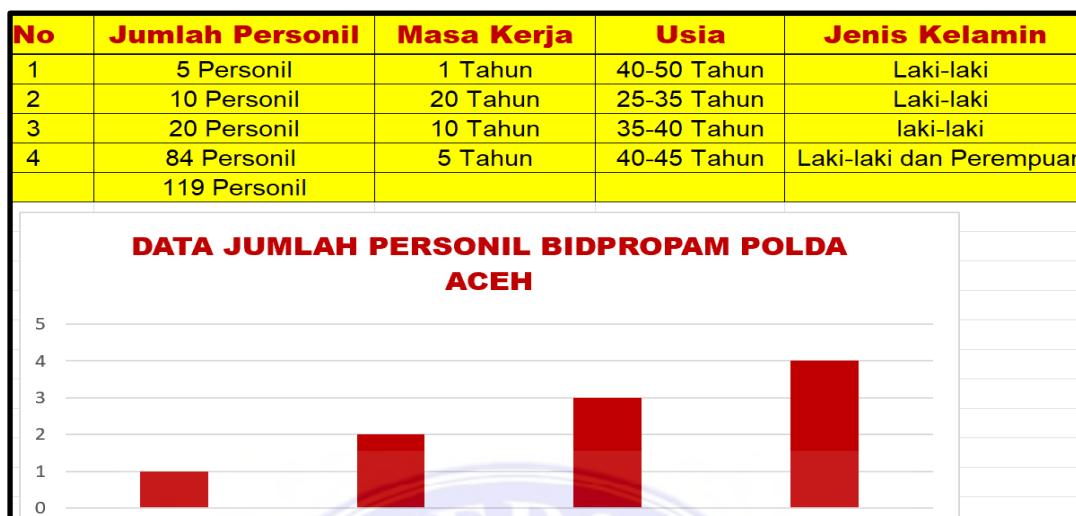
Propam Polda Aceh berdiri semenjak tanggal 17 Oktober 2002 bermarkas di Jalan Cut Mutia No. 25, Banda Aceh. Bidpropam Polda Aceh adalah singkatan dari Bidang Profesi dan Pengamanan di Kepolisian Daerah Aceh. Unit ini bertanggung jawab untuk menangani berbagai isu terkait profesi dan pengamanan di kalangan personil kepolisian di Aceh. Beberapa tugas utama dari Bidpropam meliputi:

- 1) Pengawasan dan Pembinaan: Memantau dan memberikan pembinaan kepada personil kepolisian untuk memastikan personil kepolisian menjalankan tugas sesuai dengan kode etik dan standar profesional.
- 2) Penanganan Kasus Kekerasan dan Pelanggaran: Menerima dan menyelidiki laporan kasus kekerasan atau pelanggaran yang dilakukan oleh personil kepolisian, termasuk kasus yang melibatkan tindakan paksaan atau kekerasan.
- 3) Pengembangan Keterampilan: Mengadakan pelatihan dan pengembangan keterampilan bagi personil kepolisian untuk meningkatkan kompetensi dan kesiapan dalam menjalankan tugas.

- 4) Pengawasan Kesehatan Mental: Memberikan dukungan kesehatan mental kepada personil kepolisian yang mungkin mengalami stres atau trauma akibat tugas.

Unit Bidpropam sangat penting dalam memastikan bahwa personil Kepolisian di Provinsi Aceh bekerja sesuai dengan standar profesional dan etika, serta menjaga kesejahteraan dalam menjalankan tugas yang sering kali berat dan menantang yang beralamat jalan Teuku Nyak Arief, Jeulingke Kec. Syiah Kuala, Kota Banda Aceh dengan jumlah personil sebanyak 119 personil (laki-laki berjumlah 106 personil dan Perempuan berjumlah 13 personil).

Bidpropam Polda Aceh bertugas membina dan melaksanakan pengamanan internal, penegakan disiplin, ketertiban dan pertanggungjawaban profesi di lingkungan Polda, termasuk pelayanan pengaduan masyarakat mengenai dugaan adanya penyimpangan tindakan Pegawai Negeri Pada Polri serta rehabilitasi sesuai dengan ketentuan peraturan perundangan-undangan. Bidpropam Polda Aceh adalah Bidang Profesi dan Pengamanan di Polda Aceh. Bidpropam bertanggung jawab untuk menjaga standar profesional dan keamanan internal di dalam organisasi kepolisian di Provinsi Aceh, Bidpropam juga berperan dalam menangani kasus-kasus yang melibatkan pelanggaran kode etik oleh anggota polisi.



Tabel 1.1 Jumlah Personil Bidpropam Polda Aceh (Polda Aceh, 2025)

Bidpropam Polda Aceh dibagi menjadi 6 satuan kerja terdiri dari: (1) Subbagrenmin Bidpropam Polda Aceh bertugas menyusun perencanaan kerja dan anggaran, pengelolaan pembinaan manajemen personil dan logistik, pembinaan fungsi dan mengelola keuangan, serta pelayanan administrasi dan ketatausahaan di lingkungan Bidpropam. Dalam melaksanakan tugas, Subbagrenmin menyelenggarakan fungsi sebagai penyusunan dokumen perencanaan dan anggaran antara lain Renstra, Rancangan Renja, Renja, RKA-K/L, DIPA, Perjanjian Kinerja, LKIP, LRA, SMAP, IKU dan IKK, Hibah, evaluasi kinerja, pelaksanaan RBP, PID, dan SPIP Satker serta mengarahkan dan mengawasi pelaksanaan kegiatan dan anggaran, Pemeliharaan perawatan dan administrasi personil, Pengelolaan logistik dan penyusunan laporan SIMAK-BMN, Pelayanan fungsi keuangan yang meliputi pembiayaan, pengendalian, pembukuan, akuntansi, dan penyusunan laporan SAI serta pertanggungjawaban keuangan, Pelayanan administrasi dan ketatausahaan. (2) Subbagyanduan Bidpropam Polda Aceh bertugas menerima laporan atau pengaduan masyarakat dan memonitor

penanganannya, Dalam melaksanakan tugas, Subbagyanduan menyelenggarakan fungsi sebagai pelayanan dan penerimaan laporan atau pengaduan warga masyarakat mengenai sikap dan tindakan pegawai negeri pada Polri yang diduga melanggar disiplin dan/atau kode etik profesi Polri, Pemantauan dan evaluasi pelaksanaan program Bidpropam dan penanganan laporan atau pengaduan warga masyarakat, pengumpulan dan pengolahan data serta penyajian informasi dan dokumentasi di lingkungan Bidpropam. (3) Subbagrehabpers Bidpropam Polda Aceh bertugas melaksanakan penerimaan pengaduan keberatan dari pegawai negeri pada Polri, registrasi dan penelitian terhadap perkara disiplin dan/atau kode etik profesi, dan penetapan putusan rehabilitasi, serta pembinaan dan pemulihan profesi.

Dalam melaksanakan tugas, Subbagrehabpers menyelenggarakan fungsi penetapan putusan rehabilitasi terhadap pegawai negeri pada Polri yang telah menjalani hukuman, sedang dalam proses pemeriksaan, dan yang tidak terbukti melakukan pelanggaran, pembinaan dan pemulihan profesi terhadap anggota Polri sebelum dan sedang dalam proses pemeriksaan, serta telah memperoleh putusan yang berkekuatan hukum tetap, penyiapan pembinaan ulang profesi bagi terhukum melalui program pendidikan dan pelatihan, atau yang ditetapkan oleh atasan dari terhukum. (4) Subbidpaminal Bidpropam Polda Aceh bertugas membina dan menyelenggarakan pengamanan internal terhadap personil, materiil logistik, kegiatan, dan bahan keterangan. Dalam melaksanakan tugas, Subbidpaminal menyelenggarakan fungsi sebagai pembinaan teknis pengamanan internal di lingkungan Polda dan jajarannya, pengamanan internal terhadap personil, materiil logistik, kegiatan, dan bahan keterangan, penyelidikan terhadap pelanggaran yang diduga dilakukan oleh pegawai negeri pada Polri, penelitian, pencatatan,

pendokumentasian, dan pengadministrasian kegiatan pengamanan internal sesuai lingkup tugasnya. (5) Subbidprovos Bidpropam Polda Aceh bertugas membina dan menyelenggarakan penegakan disiplin serta tata tertib di lingkungan Polda, dalam melaksanakan tugas, Subbidprovos menyelenggarakan fungsi sebagai pemeliharaan dan pembinaan disiplin di lingkungan Polda, pemeliharaan tata tertib di lingkungan Polda, pemeriksaan, penuntutan, dan pelaksanaan sidang pelanggaran disiplin anggota Polda, pengawalan dan pengamanan pelaksanaan sidang disiplin, pengawasan pelaksanaan putusan hukuman disiplin. (6) Subbidwabprof Bidpropam Polda Aceh Bertugas menyelenggarakan pembinaan profesi dengan menilai akreditasi profesi dan membina atau menegakan etika profesi, mengaudit proses investigasi kasus yang dilakukan oleh Satfung dan/atau anggota Polri menyelenggarakan kesekretariatan Komisi Kode Etik Kepolisian di lingkungan Polda. Subbidwabprof menyelenggarakan fungsi sebagai pembinaan dan pemberian arahan teknis bidang profesi Polri dan pelaksanaan audit investigasi serta penilaian akreditasi profesi, penegakan terhadap pelanggaran kode etik profesi Polri melalui pembentukan Komisi Kode Etik Polri (KKEP), pengadministrasian personil dan materiil logistik di lingkungan Bidpropam guna mendukung pertanggungjawaban profesi di lingkungan Polda.

Bidpropam Polda Aceh adalah unit khusus dalam Kepolisian Daerah Aceh yang memiliki tanggung jawab utama dalam menjaga standar profesional dan etika serta pengamanan internal personil kepolisian di wilayah Aceh. Dalam menjalankan fungsinya, Bidpropam Polda Aceh menangani berbagai masalah yang berkaitan dengan disiplin dan kode etik, serta memberikan pembinaan kepada anggota kepolisian untuk memastikan bekerja sesuai dengan nilai-nilai yang diharapkan.

Bidpropam Polda Aceh memiliki tugas yang sangat penting dalam memastikan bahwa personil kepolisian bekerja sesuai dengan standar profesional dan etika. Dalam menjalankan tugasnya, Bidpropam juga berupaya untuk memberikan dukungan kesehatan mental kepada personil yang mungkin mengalami stres atau trauma akibat tugas. Hal ini penting untuk menjaga kesejahteraan dan kinerja personil kepolisian, yang sering kali dihadapkan pada situasi kerja yang berat dan menantang.

Dengan adanya Bidpropam, diharapkan personil kepolisian di Aceh dapat bekerja dengan lebih baik dan profesional, serta menjaga integritas dan reputasi kepolisian di mata masyarakat. Kasus-kasus yang melibatkan personil kepolisian di Indonesia dan khususnya di Provinsi Aceh sangat beragam, mencerminkan tantangan besar yang dihadapi oleh aparat penegak hukum dalam menjalankan tugas. Di Provinsi Aceh, beberapa kasus juga menjadi sorotan. Salah satunya adalah kasus yang melibatkan seorang anggota polisi yang diduga memaksa pacarnya yang merupakan seorang pramugari untuk aborsi demi menyelamatkan karier sang polisi. Kasus ini sedang ditangani oleh Bidang Profesi dan Pengamanan (Propam) Polda Aceh.

Selain itu, ada kasus lain dimana seorang oknum polisi lulusan Akademi Kepolisian (AKPOL) diduga memaksa pacarnya untuk aborsi, yang akhirnya mengalami pendarahan. Kasus ini juga sedang dalam penanganan Propam Polda Aceh. Kasus lainnya termasuk insiden di mana seorang polisi di Aceh Utara bersama dua warga dibacok oleh seorang pria yang diduga mengalami gangguan mental, yang menunjukkan tantangan besar dalam menangani masalah kesehatan mental di masyarakat. Selanjutnya kasus perjudian *online* juga menjadi masalah serius di Provinsi Aceh, yang menambah beban kerja polisi dalam upaya memberantas aktivitas ilegal ini. Selain itu, penyelundupan etnis Rohingya di Aceh menunjukkan

tekanan eksternal yang harus dihadapi oleh polisi dalam menangani isu-isu kemanusiaan yang sensitif.

McCulloch (2005) dalam bukunya "*Aceh: then and now*" meneliti perubahan yang terjadi di Provinsi Aceh dari masa lalu hingga masa kini. McCulloch mengkaji dinamika sosial, politik, dan ekonomi yang membentuk Aceh sebagai bagian integral dari Indonesia, sekaligus menyoroti tantangan-tantangan yang dihadapi oleh masyarakat Provinsi Aceh dalam perjalanan sejarah. Selanjutnya Otto dan Otto (2016: 185-213) dalam artikel "*Shari'a Police in Banda Aceh: Enforcement of Islam-based Regulations and People's Perceptions*" membahas penerapan peraturan berbasis Islam oleh polisi syariah di Banda Aceh. Penelitian ini mengungkapkan persepsi masyarakat terhadap penegakan hukum syariah dan dampaknya terhadap kehidupan sehari-hari di Provinsi Aceh. Penulis mengeksplorasi bagaimana hukum syariah mempengaruhi struktur sosial dan budaya Aceh.

Drexler (2009) dalam bukunya "*Aceh, Indonesia: Securing the insecure state*" meneliti upaya-upaya yang dilakukan oleh negara untuk menjaga stabilitas dan keamanan di Provinsi Aceh. Buku ini mengulas konflik yang terjadi di Provinsi Aceh, serta strategi yang digunakan oleh pemerintah untuk meredam ketegangan dan menciptakan perdamaian di Provinsi Aceh. Drexler juga mengeksplorasi dampak dari kebijakan-kebijakan keamanan terhadap masyarakat Aceh. Idria (2013: 180-201) dalam artikelnya "*Cultural resistance to Shariatism in Aceh*" membahas bentuk-bentuk perlawanan budaya terhadap penerapan syariah di Aceh. Penelitian ini mengungkapkan bagaimana masyarakat Aceh menggunakan budaya sebagai alat untuk menolak penerapan syariah yang dianggap tidak sesuai dengan nilai-nilai lokal. Idria menyoroti peran budaya dalam menjaga identitas dan keberagaman di Aceh.

Kloos (2014: 25-65) dalam artikelnya "*A crazy state: Violence, psychiatry, and colonialism in Aceh, Indonesia, ca. 1910–1942*" mengeksplorasi hubungan antara kekerasan, psikiatri, dan kolonialisme di Aceh pada periode 1910-1942. Penelitian ini mengungkapkan bagaimana kekerasan yang terjadi selama masa kolonial mempengaruhi kesehatan mental masyarakat Aceh. Kloos juga meneliti peran psikiatri dalam menangani dampak psikologis dari kekerasan kolonial.

Secara keseluruhan, literatur yang ada memberikan pemahaman yang komprehensif tentang Aceh, mulai dari sejarah konflik hingga dinamika sosial dan budaya yang kompleks. Penelitian lebih lanjut diperlukan untuk mengeksplorasi lebih dalam aspek-aspek yang belum banyak dibahas, serta untuk mengembangkan strategi yang lebih efektif dalam menangani tantangan yang dihadapi oleh masyarakat Aceh. Jauhola dan Bolong (2017: 213-232) dalam artikel "ACAB: Studying up the rule of law in Banda Aceh, Indonesia" membahas penegakan hukum di Banda Aceh dari perspektif hukum dan mengeksplorasi bagaimana hukum syariah diterapkan dan persepsi masyarakat terhadap penegakannya.

Aspinall dan Crouch (2003) meneliti proses perdamaian di Provinsi Aceh dan faktor-faktor yang menyebabkan kegagalannya, hasil penelitian ini menemukan bahwa kurangnya kepercayaan dan komitmen dari kedua belah pihak, serta campur tangan politik, menjadi penyebab utama kegagalan proses perdamaian di Provinsi Aceh. Schulze (2007: 183-224) dalam bukunya "*The conflict in Aceh: struggle over oil*" mengeksplorasi konflik di Provinsi Aceh yang berkaitan dengan sumber daya minyak. Schulze menguraikan bagaimana perebutan kontrol atas sumber daya alam ini memicu konflik dan ketegangan di wilayah Aceh.

Idria (2024: 119-128) dalam artikelnya "Aceh, Syari'ah" membahas penerapan hukum syariah di Aceh dan dampaknya terhadap masyarakat. Penelitian ini mengungkapkan bagaimana syariah diterima oleh masyarakat dan tantangan yang dihadapi dalam penegakannya. Selanjutnya Sukma (2004) dalam artikelnya "*Security Operations in Aceh: Goals, consequences, and lessons*" meneliti operasi keamanan di Aceh, tujuannya, konsekuensinya, dan pelajaran yang dapat diambil. Sukma menyoroti dampak operasi keamanan terhadap masyarakat Aceh dan efektivitasnya dalam menjaga stabilitas.

Robinson (1998: 127-157) dalam artikelnya "*Rawan is as Rawan does: the origins of disorder in new order Aceh*" mengeksplorasi asal-usul ketidakstabilan di Aceh selama Orde Baru. Penelitian ini mengungkapkan bagaimana kebijakan pemerintahan dan konflik politik menyebabkan ketidakstabilan di wilayah tersebut. Secara keseluruhan, literatur yang ada memberikan wawasan mendalam tentang kompleksitas isu-isu di Provinsi Aceh, mulai dari konflik sumber daya hingga penegakan hukum syariah. Penelitian lebih lanjut diperlukan untuk mengembangkan strategi yang lebih efektif dalam menangani tantangan-tantangan yang dihadapi oleh masyarakat Aceh.

Prasetyo dan Birks (2010: 47-72) dalam artikelnya "*Background and Political Situation in Aceh*" membahas latar belakang dan situasi politik di Provinsi Aceh dan menyoroti peran demokrasi dalam proses perdamaian dan rekonsiliasi di Aceh, serta tantangan yang dihadapi dalam menciptakan perdamaian yang berkelanjutan. Iyer dan Mitchell (2007: 137-165) dalam artikel "*The collapse of peace zones in Aceh*" mengeksplorasi runtuhnya zona-zona perdamaian di Provinsi Aceh. Penelitian ini

mengungkap faktor-faktor yang menyebabkan kegagalan zona-zona perdamaian Aceh, termasuk kurangnya dukungan dan komitmen dari pihak-pihak yang terlibat.

Aspinall (2008: 119-146) dalam artikelnya "*Place and displacement in the Aceh conflict*" meneliti dinamika tempat dan perpindahan dalam konflik Aceh. Hasil penelitian ini mengeksplorasi bagaimana perpindahan penduduk akibat konflik mempengaruhi struktur sosial dan ekonomi di Provinsi Aceh, serta dampaknya terhadap kehidupan sehari-hari masyarakat. Crow (2000: 91-104) dalam artikelnya "*Aceh-The 'Special Territory' in North Sumatra: A Self-Fulfilling Promise?*" membahas status khusus Aceh sebagai daerah istimewa di Sumatera Utara. Penelitian ini mengungkap bagaimana status khusus ini mempengaruhi identitas dan aspirasi politik masyarakat Aceh. Selanjutnya Grayman, Good, dan Good (2009: 290-312) dalam artikel "*Conflict nightmares and trauma in Aceh*" mengeksplorasi dampak trauma konflik terhadap kesehatan mental masyarakat Aceh yang menemukan bahwa mimpi buruk dan trauma yang dialami oleh masyarakat akibat konflik memiliki dampak jangka panjang terhadap kesehatan mental dan kesejahteraan masyarakat.

Schulze (2006: 225-271) dalam artikelnya "*Insurgency and counter-insurgency: strategy and the Aceh conflict, October 1976-May 2004*" meneliti strategi pemberontakan dan penanggulangan pemberontakan dalam konflik Aceh serta menguraikan berbagai taktik yang digunakan oleh kedua belah pihak dalam konflik, serta efektivitasnya dalam mencapai tujuan.

1.2 Rumusan Penelitian

Adapun pertanyaan yang terdapat dalam penelitian ini diantaranya adalah sebagai berikut:

- 1) Bagaimana pengaruh kecerdasan emosi terhadap stres kerja anggota personil Subbidpaminal Bidpropam Polda Aceh?
- 2) Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap stres kerja anggota Personil Subbidpaminal Bidpropam Polda Aceh?
- 3) Bagaimana interaksi antara kecerdasan emosi dan beban kerja terhadap stres kerja anggota Personil Subbidpaminal Bidpropam Polda Aceh?

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengumpulkan data dalam rangka memahami fenomena adanya masalah stres kerja yang diperlukan untuk memprediksi cara yang tepat dalam meminimalisir stres kerja para anggota. Secara khusus penelitian ini bertujuan untuk:

- 1) Menganalisis pengaruh kecerdasan emosi terhadap stres kerja anggota Personil Subbidpaminal Bidpropam Polda Aceh.
- 2) Menganalisis pengaruh beban kerja terhadap stres kerja anggota Personil Subbidpaminal Bidpropam Polda Aceh.
- 3) Menganalisis pengaruh kecerdasan emosi dan beban kerja terhadap stres kerja anggota Personil Subbidpaminal Bidpropam Polda Aceh.

1.4 Hipotesis

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Ada pengaruh kecerdasan emosi dan beban kerja terhadap stres kerja. Artinya semakin tinggi kecerdasan emosi dan semakin rendah beban kerja, maka

semakin rendah stres kerja. Sebaliknya semakin rendah kecerdasan emosi dan semakin tinggi beban kerja, maka semakin tinggi stres kerja.

- 2) Ada pengaruh kecerdasan emosi terhadap stres kerja. Artinya semakin tinggi kecerdasan emosi, maka semakin rendah stres kerja. Sebaliknya semakin rendah kecerdasan emosi maka semakin tinggi stres kerja.
- 3) Ada pengaruh beban kerja terhadap stres kerja. Artinya semakin tinggi beban kerja, maka semakin tinggi stres kerja. Sebaliknya semakin rendah beban kerja, maka semakin rendah stres kerja.

1.5. Manfaat Penelitian

1.5.1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberi informasi tambahan dan memperkaya khasanah teori psikologi industri dan organisasi khususnya tentang pengaruh kecerdasan emosi dan beban kerja terhadap stres kerja.

1.5.2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi sumbangan informasi bagi instansi dan para pegawai dalam hal-hal sebagai berikut:

- 1) Bagi personil Bidpropam Polda Aceh, hasil penelitian ini dapat menjadi masukan untuk meminimalisir stres kerja para anggota. Selain itu, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi personil Bidpropam Polda Aceh dalam mengetahui beban kerja dan kecerdasan emosi yang dirasakan oleh para anggota.

- 2) Bagi pimpinan bidpropam Polda Aceh, hasil penelitian ini dapat menjadi bahan evaluasi mengenai stres kerja yang selama ini dirasakan oleh personil serta kaitannya dengan beban kerja dan kecerdasan emosi.
- 3) Bagi Polda Aceh, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi rujukan dalam merancang program penyegaran bagi personil Bidpropam Polda Aceh, guna meningkatkan kompetensi personil yang telah lama bertugas di Bidpropam.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Stres dan beban kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja dan kesejahteraan polisi. Berbagai penelitian telah meneliti hubungan antara faktor-faktor ini dengan berbagai hasil seperti kinerja kerja, komitmen organisasi, dan kesehatan mental. Hayati, Maslihah, dan Musthofa (2020: 96-103) menyoroti prevalensi stres kerja di kalangan polisi dan dampaknya terhadap kesejahteraan psikologis. Farida (2018: 72-78) juga mengeksplorasi stres kerja yang dialami oleh polisi wanita, mengungkap tantangan unik yang dihadapi kelompok ini. Bhayangkara (2018) meneliti hubungan antara beban kerja dan stres kerja di kalangan personil polisi, menekankan korelasi langsung antara peningkatan beban kerja dan tingkat stres yang lebih tinggi. Hal ini didukung oleh Supriyadi et al. (2024: 350-359) dan Saputri et al. (2024: 368-374), yang menemukan bahwa beban kerja secara signifikan berkontribusi terhadap stres kerja pada polisi.

Putra (2018) menyelidiki hubungan antara pengendalian diri dan stres kerja, serta pengaruhnya terhadap agresivitas di kalangan polisi. Penelitian ini menunjukkan bahwa pengendalian diri yang rendah berhubungan dengan tingkat stres kerja dan agresivitas yang lebih tinggi. Peran regulasi emosi dalam mengurangi stres kerja dibahas oleh Yunis dan Rahardjo (2011) menemukan bahwa regulasi emosi yang efektif dapat secara signifikan mengurangi stres kerja dan meningkatkan kinerja kerja di kalangan polisi. Aulia dan Setiani (2024: 204-215) mengeksplorasi peran mediasi

kepuasan kerja dalam hubungan antara stres kerja dan beban kerja. Temuan ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja yang lebih tinggi dapat mengurangi efek negatif dari stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja. Sementara itu, Hayati (2019) meneliti efek mediasi resiliensi terhadap hubungan antara stres kerja dan kesejahteraan subjektif di kalangan penyidik kriminal. Penelitian ini menemukan bahwa resiliensi dapat meningkatkan kesejahteraan subjektif dengan mengurangi dampak negatif dari stres kerja.

Hubungan antara stres kerja dan komitmen organisasi dieksplorasi oleh Kaloko (2022). Penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat stres kerja yang lebih tinggi berhubungan dengan komitmen organisasi yang lebih rendah di kalangan polisi lalu lintas. Surianto dan Khalik (2023: 476-490) meneliti efek parsial dari sumber daya manusia, disiplin kerja, dan beban kerja terhadap kinerja unit intelijen polisi. Temuan ini menekankan pentingnya sumber daya manusia dan disiplin kerja dalam mengelola stres kerja dan meningkatkan kinerja. Literatur yang ditinjau menyoroti sifat multifaset dari stres kerja di kalangan polisi dan dampaknya yang signifikan terhadap kinerja dan kesejahteraan.

Manajemen beban kerja yang efektif, peningkatan pengendalian diri, regulasi emosi, kepuasan kerja, resiliensi, dan dukungan organisasi merupakan faktor penting dalam mengurangi stres kerja dan mempromosikan kesejahteraan keseluruhan polisi. Penelitian lebih lanjut sebaiknya fokus pada pengembangan dan implementasi intervensi untuk mengatasi faktor-faktor ini dan meningkatkan lingkungan kerja bagi polisi. Tinjauan literatur mengenai stres kerja dan beban kerja yang dialami polisi menunjukkan berbagai faktor yang memengaruhi kesejahteraan dan kinerja.

Kaloko (2022) dalam penelitiannya mengkaji hubungan antara stres kerja dan komitmen organisasi pada polisi lalu lintas di Polresta Medan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja memiliki dampak negatif terhadap komitmen organisasi polisi. Stres kerja yang tinggi cenderung menurunkan komitmen terhadap organisasi, yang pada gilirannya dapat memengaruhi kinerja dan efisiensi kerja polisi.

Yunis dan Rahardjo (2011) meneliti hubungan antara regulasi emosi dan sikap anggota polisi sektor polres Purbalingga terhadap efektivitas kerja menemukan bahwa regulasi emosi yang baik berperan penting dalam meningkatkan efektivitas kerja. Polisi yang mampu mengelola emosinya dengan baik cenderung memiliki sikap positif terhadap pekerjaan, yang berkontribusi pada kinerja yang lebih baik. Fazrina dan Irawan (2024: 110-116) dalam tinjauan literturnya membahas stres beban kerja dan tanggung jawab kepolisian menyimpulkan bahwa beban kerja yang tinggi dan tanggung jawab yang besar seringkali menjadi sumber stres bagi polisi. Beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan kelelahan fisik dan mental, yang berpotensi mengganggu kinerja dan kesejahteraan polisi.

Aulia dan Setiani (2024: 204-215) mengeksplorasi peran kepuasan kerja dalam memediasi hubungan antara stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja menemukan bahwa kepuasan kerja dapat berfungsi sebagai *buffer*. Polisi yang puas dengan pekerjaannya cenderung lebih mampu mengatasi stres kerja dan beban kerja, sehingga kinerja tidak terpengaruh secara negatif.

Secara keseluruhan, literatur yang ada menunjukkan bahwa stres kerja dan beban kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja dan kesejahteraan polisi. Regulasi emosi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi merupakan faktor-faktor penting yang dapat membantu mengurangi dampak negatif dari stres kerja dan

beban kerja. Penelitian lebih lanjut diperlukan untuk mengembangkan intervensi yang efektif dalam mengelola stres kerja dan beban kerja di kalangan polisi. Permatasari, Wahyuning Tyas, et al. (2024) dalam penelitiannya mengkaji pengaruh beban kerja terhadap stres kerja pada lembaga kepolisian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja yang tinggi secara signifikan meningkatkan tingkat stres kerja di kalangan polisi. Beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan kelelahan fisik dan mental, yang berpotensi mengganggu kinerja dan kesejahteraan polisi.

Bhayangkara (2018) meneliti hubungan antara beban kerja dan stres kerja pada personil polisi unit Reskrim di Polsek Medan Labuhan. Penelitian ini menemukan bahwa ada korelasi positif antara beban kerja yang tinggi dan tingkat stres kerja. Beban kerja yang berat dapat meningkatkan tekanan mental dan emosional yang dirasakan oleh polisi, yang pada akhirnya dapat memengaruhi efektivitas kerja. Supriyadi, Tugimin, et al. (2024: 350-359) juga menyelidiki pengaruh beban kerja terhadap stres anggota polisi. Temuan ini menunjukkan bahwa beban kerja yang tinggi secara signifikan meningkatkan stres kerja. Penelitian ini menekankan pentingnya manajemen beban kerja yang efektif untuk mengurangi stres dan meningkatkan kesejahteraan polisi.

Saputri, Deva Alina, et al. (2024: 368-374) mengeksplorasi pengaruh beban kerja dan tanggung jawab terhadap stres kerja anggota kepolisian menemukan bahwa beban kerja dan tanggung jawab yang tinggi berkontribusi terhadap peningkatan stres kerja. Beban kerja yang berat, ditambah dengan tanggung jawab yang besar, dapat menjadi sumber stres yang signifikan bagi polisi. Secara keseluruhan, literatur yang ada menunjukkan bahwa beban kerja dan tanggung jawab memiliki dampak yang signifikan terhadap stres kerja di kalangan polisi. Manajemen beban kerja yang

efektif, dukungan organisasi, dan strategi pengelolaan stres yang baik sangat penting untuk meningkatkan kesejahteraan dan kinerja polisi. Penelitian lebih lanjut diperlukan untuk mengembangkan intervensi yang efektif dalam mengelola stres kerja dan beban kerja di kalangan polisi.

Rahma (2024) dalam disertasinya mengkaji hubungan antara beban kerja dan stres kerja pada anggota polisi Satreskrim di Polresta Deli Serdang. Penelitian ini menemukan bahwa beban kerja yang tinggi secara signifikan berhubungan dengan peningkatan tingkat stres kerja. Beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan kelelahan fisik dan mental, yang berdampak negatif pada kinerja dan kesejahteraan polisi. Wijayanti dan Fauzi (2020: 112-123) melakukan tinjauan sistematis terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja polisi menemukan bahwa faktor-faktor seperti beban kerja yang tinggi, dukungan organisasi yang rendah, dan lingkungan kerja yang tidak kondusif berkontribusi terhadap peningkatan stres kerja. Penelitian ini menekankan pentingnya strategi pengelolaan stres yang efektif untuk meningkatkan kesejahteraan polisi.

Fazrina dan Irawan (2024: 110-116) dalam tinjauan literturnya membahas stres beban kerja dan tanggung jawab kepolisian menyimpulkan bahwa beban kerja yang tinggi dan tanggung jawab yang besar seringkali menjadi sumber stres bagi polisi. Beban kerja yang berat dapat mengganggu kinerja dan kesejahteraan polisi, sehingga diperlukan manajemen beban kerja yang baik. Dhani (2024) meneliti pengaruh dukungan sosial organisasi dan kepuasan kerja terhadap stres kerja di Polres Mojokerto. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dukungan sosial organisasi yang baik dan kepuasan kerja yang tinggi dapat mengurangi tingkat stres kerja. Polisi yang

merasa didukung oleh organisasi dan puas dengan pekerjaannya cenderung memiliki tingkat stres yang lebih rendah, yang berkontribusi pada kinerja yang lebih baik.

Secara keseluruhan, literatur yang ada menunjukkan bahwa beban kerja dan tanggung jawab memiliki dampak yang signifikan terhadap stres kerja di kalangan polisi. Dukungan sosial organisasi, kepuasan kerja, dan manajemen beban kerja yang efektif sangat penting untuk meningkatkan kesejahteraan dan kinerja polisi. Penelitian lebih lanjut diperlukan untuk mengembangkan intervensi yang efektif dalam mengelola stres kerja dan beban kerja di kalangan polisi. Baker dan Ibrahim (2014) dalam artikelnya meninjau tekanan kerja dalam organisasi kepolisian dari perspektif kecerdasan emosi. Penelitian ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosi berperan penting dalam mengelola stres kerja di kalangan polisi. Polisi yang memiliki kecerdasan emosi tinggi cenderung lebih mampu mengatasi tekanan kerja dan menjaga keseimbangan emosional.

Sari (2019) dalam disertasinya mengkaji faktor-faktor yang berhubungan dengan stres kerja pada polisi lalu lintas di Polres Langkat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja, lingkungan kerja, dan hubungan kerja berperan signifikan dalam menyebabkan stres kerja. Polisi yang menghadapi beban kerja yang tinggi dan lingkungan kerja yang kurang mendukung cenderung mengalami tingkat stres yang lebih tinggi. Sasikumar dan Munian (2023) dalam penelitiannya menganalisis hubungan antara beban kerja yang berlebihan, lingkungan kerja, dan hubungan kerja terhadap stres kerja di Kepolisian Kerajaan Malaysia menemukan bahwa beban kerja yang berlebihan dan lingkungan kerja yang tidak kondusif berkontribusi signifikan terhadap stres kerja. Hubungan kerja yang baik dapat membantu mengurangi stres kerja. Sianturi, Panjaitan, dan Rahayu (2024: 170-188)

mengeksplorasi beban kerja psikologis pada polisi lalu lintas menemukan bahwa beban kerja psikologis yang tinggi dapat menyebabkan kelelahan mental dan emosional yang signifikan. Stres kerja yang tinggi dapat mempengaruhi kinerja dan kesejahteraan polisi lalu lintas.

Djawa, Keraf, dan Damayanti (2022: 144-153) meneliti stres kerja dan kinerja kerja polisi lalu lintas menemukan bahwa stres kerja yang tinggi berdampak negatif pada kinerja kerja. Polisi yang mengalami stres kerja cenderung memiliki kinerja yang lebih rendah dan tingkat kepuasan kerja yang rendah. Secara keseluruhan, literatur yang ada menunjukkan bahwa beban kerja dan faktor lingkungan kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap stres kerja di kalangan polisi. Kecerdasan emosi, lingkungan kerja yang mendukung, dan hubungan kerja yang baik sangat penting untuk mengurangi stres kerja dan meningkatkan kesejahteraan serta kinerja polisi. Penelitian lebih lanjut diperlukan untuk mengembangkan intervensi yang efektif dalam mengelola stres kerja dan beban kerja di kalangan polisi.

Oksa (2022) dalam disertasinya mengkaji hubungan antara kecerdasan emosional dan kesejahteraan psikologis dengan sikap profesionalisme pada anggota Polri. Penelitian ini menemukan bahwa kecerdasan emosional dan kesejahteraan psikologis berperan penting dalam membentuk sikap profesionalisme. Polisi yang memiliki kecerdasan emosional tinggi dan kesejahteraan psikologis yang baik cenderung memiliki sikap profesionalisme yang lebih baik. Sulistyowati, Utami, Ibrahim, dan Syarifuddin (2022: 305-315) dalam artikelnya meneliti efektivitas kerja Sekretariat Umum Polisi Daerah Aceh dalam pelaksanaan tugas kesekretariatan menemukan bahwa efektivitas kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti beban kerja, lingkungan kerja, dan dukungan organisasi. Beban kerja yang tinggi dan

lingkungan kerja yang tidak kondusif dapat mengurangi efektivitas kerja. Zulaikha (2019) dalam disertasinya mengkaji hubungan antara *adversity quotient* dan *work-family conflict* pada polisi wanita yang bekerja di Markas Kepolisian Negara Republik Indonesia Daerah Aceh. Penelitian ini menemukan bahwa *adversity quotient* berperan penting dalam mengelola konflik antara pekerjaan dan keluarga. Polisi wanita yang memiliki *adversity quotient* tinggi cenderung lebih mampu mengatasi konflik antara pekerjaan dan keluarga, sehingga mengurangi tingkat stres kerja.

Anis et al (2022: 1011-1022) mengeksplorasi pengaruh kecerdasan emosional dan lingkungan kerja terhadap kinerja anggota kepolisian dengan mediasi komitmen organisasi menemukan bahwa kecerdasan emosional dan lingkungan kerja yang baik berkontribusi positif terhadap kinerja, sedangkan komitmen organisasi berfungsi sebagai mediator dalam hubungan ini. Sani dan Soliha (2022: 528-539) meneliti pengaruh kecerdasan emosional dan karakteristik pekerjaan terhadap *career plateau* dengan dimediasi kepuasan kerja di Satlantas Polres Pekalongan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan emosional dan karakteristik pekerjaan yang baik dapat mengurangi *career plateau*, sedangkan kepuasan kerja berperan sebagai mediator dalam hubungan ini.

Secara keseluruhan, literatur yang ada menunjukkan bahwa kecerdasan emosional, kesejahteraan psikologis, lingkungan kerja, dan dukungan organisasi memiliki dampak yang signifikan terhadap kesejahteraan dan kinerja polisi. Penelitian lebih lanjut diperlukan untuk mengembangkan intervensi yang efektif dalam mengelola stres kerja dan beban kerja di kalangan polisi. Silitonga (2022) dalam disertasinya mengkaji hubungan antara kecerdasan emosional dengan profesionalisme pada personil Polri Direktorat Binmas di Polda Sumatera Utara.

Penelitian ini menemukan bahwa kecerdasan emosional memiliki peran penting dalam membentuk sikap profesionalisme. Polisi yang memiliki kecerdasan emosional tinggi cenderung menunjukkan sikap profesionalisme yang lebih baik dalam menjalankan tugas.

Susanti (2007) juga meneliti hubungan antara kecerdasan emosional dengan profesionalisme pada polisi fungsi samapta kepolisian wilayah kota besar Semarang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap sikap profesionalisme. Polisi yang mampu mengelola emosinya dengan baik cenderung lebih profesional dalam menjalankan tugas-tugas kepolisian. Khayat (2011) mengkaji hubungan antara kecerdasan emosional dengan profesional kerja pada anggota kepolisian di Polresta Medan. Penelitian ini menemukan bahwa kecerdasan emosional yang tinggi berhubungan dengan profesionalisme kerja yang lebih baik. Polisi yang memiliki kecerdasan emosional tinggi cenderung lebih mampu menghadapi tekanan kerja dan menjaga kualitas kinerja.

Sobirin (2023) meneliti pengaruh kecerdasan emosional dan karakteristik individu terhadap kinerja pegawai kepolisian Polrestabes Deli Tua. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan emosional dan karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Polisi dengan kecerdasan emosional yang tinggi dan karakteristik individu yang baik cenderung memiliki kinerja yang lebih baik. Jacmiko dan Purwandari (2022) mengeksplorasi hubungan antara kepercayaan diri, disiplin kerja, dan kecerdasan emosional dengan kinerja kepolisian penyidik tindak pidana menemukan bahwa ketiga faktor tersebut memiliki pengaruh positif terhadap kinerja. Polisi yang memiliki kepercayaan diri, disiplin kerja, dan kecerdasan emosional yang

baik cenderung memiliki kinerja yang lebih tinggi dalam menjalankan tugas penyidikan tindak pidana.

Secara keseluruhan, literatur yang ada menunjukkan bahwa kecerdasan emosional, kepercayaan diri, dan disiplin kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap kesejahteraan dan kinerja polisi. Penelitian lebih lanjut diperlukan untuk mengembangkan intervensi yang efektif dalam mengelola stres kerja dan beban kerja di kalangan polisi. Silitonga (2022) dalam disertasinya mengkaji hubungan antara kecerdasan emosional dan profesionalisme pada personil Polri Direktorat Binmas di Polda Sumatera Utara. Penelitian ini menemukan bahwa kecerdasan emosional memainkan peran penting dalam membentuk sikap profesionalisme. Polisi yang memiliki kecerdasan emosional tinggi cenderung menunjukkan sikap profesional yang lebih baik dalam menjalankan tugas.

Susanti (2007) juga meneliti hubungan antara kecerdasan emosional dan profesionalisme pada polisi fungsi samapta kepolisian wilayah kota Semarang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap sikap profesionalisme. Polisi yang mampu mengelola emosinya dengan baik cenderung lebih profesional dalam menjalankan tugas kepolisian. Khayat (2011) mengkaji hubungan antara kecerdasan emosional dan profesional kerja pada anggota kepolisian di Polresta Medan. Penelitian ini menemukan bahwa kecerdasan emosional yang tinggi berhubungan dengan profesionalisme kerja yang lebih baik. Polisi yang memiliki kecerdasan emosional tinggi cenderung lebih mampu menghadapi tekanan kerja dan menjaga kualitas kinerja. Sobirin (2023) meneliti pengaruh kecerdasan emosional dan karakteristik individu terhadap kinerja pegawai kepolisian Polrestabes Deli Tua. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan emosional dan

karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Polisi dengan kecerdasan emosional yang tinggi dan karakteristik individu yang baik cenderung memiliki kinerja yang lebih baik.

Jacmiko dan Purwandari (2022) mengeksplorasi hubungan antara kepercayaan diri, disiplin kerja, dan kecerdasan emosional dengan kinerja kepolisian penyidik tindak pidana. Mereka menemukan bahwa ketiga faktor tersebut memiliki pengaruh positif terhadap kinerja. Polisi yang memiliki kepercayaan diri, disiplin kerja, dan kecerdasan emosional yang baik cenderung memiliki kinerja yang lebih tinggi dalam menjalankan tugas penyidikan tindak pidana. Secara keseluruhan, literatur yang ada menunjukkan bahwa kecerdasan emosional, kepercayaan diri, dan disiplin kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap kesejahteraan dan kinerja polisi. Penelitian lebih lanjut diperlukan untuk mengembangkan intervensi yang efektif dalam mengelola stres kerja dan beban kerja di kalangan polisi.

2.2 Kecerdasan Emosional

Kecerdasan emosional (*emotional intelligence*) adalah kemampuan seseorang untuk mengenali, memahami, dan mengelola emosi diri sendiri serta emosi orang lain. Konsep ini sangat penting dalam berbagai aspek kehidupan, termasuk dalam lingkungan kerja, hubungan interpersonal, dan pengembangan diri. Menurut Goleman (1996), kecerdasan emosional terdiri dari lima komponen utama: kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi, empati, dan keterampilan sosial. Kesadaran diri adalah kemampuan untuk mengenali dan memahami emosi diri sendiri. Pengaturan diri adalah kemampuan untuk mengendalikan emosi dan perilaku impulsif. Motivasi adalah kemampuan untuk tetap termotivasi dan berkomitmen pada tujuan. Empati

adalah kemampuan untuk memahami emosi orang lain. Keterampilan sosial adalah kemampuan untuk membangun dan memelihara hubungan sosial yang sehat.

Maitrianti (2021: 291-305) menjelaskan bahwa terdapat hubungan antara kecerdasan intrapersonal dan kecerdasan emosional. Kecerdasan intrapersonal, atau kemampuan untuk memahami diri sendiri, merupakan dasar penting bagi pengembangan kecerdasan emosional. Semakin baik seseorang memahami dirinya sendiri, semakin baik pula ia dapat mengelola emosinya. Ratnasari et al. (2020: 418293) meneliti pengaruh berbagai jenis kecerdasan, termasuk kecerdasan emosional, terhadap kinerja karyawan menemukan bahwa kecerdasan emosional memiliki peran signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Kemampuan untuk mengelola emosi dan membangun hubungan yang baik dengan rekan kerja dapat meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja.

Manajemen kecerdasan emosional adalah aspek penting dalam pengembangan diri. Hm (2016: 198-213) membahas berbagai strategi untuk mengelola kecerdasan emosional, termasuk teknik relaksasi, latihan mindfulness, dan pengembangan keterampilan komunikasi. Mengelola kecerdasan emosional dapat membantu seseorang menghadapi stres dan konflik dengan lebih efektif. Meyer (2024) menjelaskan bahwa manajemen dengan kecerdasan emosional melibatkan penggunaan empati dan pengaturan diri dalam proses pengambilan keputusan dan interaksi dengan tim. Pemimpin yang memiliki kecerdasan emosional tinggi cenderung lebih berhasil dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendukung. Secara keseluruhan, kecerdasan emosional adalah keterampilan yang sangat penting dalam kehidupan sehari-hari dan dunia kerja. Dengan memahami dan mengelola emosi secara efektif, seseorang dapat meningkatkan kualitas hidup dan

kinerjanya. Penelitian yang ada menunjukkan betapa pentingnya pengembangan kecerdasan emosional dalam berbagai konteks, dari pengembangan diri hingga manajemen organisasi.

2.2.1. Pengertian Kecerdasan Emosi

Kecerdasan emosi (*emotional intelligence*) adalah kemampuan seseorang untuk mengenali, memahami, dan mengelola emosi diri sendiri serta emosi orang lain. Konsep kecerdasan emosi melibatkan beberapa aspek penting, termasuk kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi, empati, dan keterampilan sosial. Kesadaran diri adalah kemampuan untuk mengenali dan memahami emosi yang sedang dirasakan. Pengaturan diri adalah kemampuan untuk mengendalikan emosi dan reaksi impulsif. Motivasi adalah dorongan internal untuk mencapai tujuan meskipun menghadapi hambatan. Empati adalah kemampuan untuk memahami dan merasakan emosi orang lain, sementara keterampilan sosial adalah kemampuan untuk berinteraksi dengan orang lain secara efektif dan membangun hubungan yang positif.

Definisi kecerdasan emosional dalam konteks aparat polisi dapat merujuk pada kemampuan untuk mengenali, memahami, dan mengelola emosi diri sendiri serta emosi orang lain. Kecerdasan emosional juga mencakup kemampuan untuk menggunakan informasi emosional untuk memandu pemikiran dan perilaku, serta kemampuan untuk mengelola dan menyesuaikan emosi untuk beradaptasi dengan lingkungan atau mencapai tujuan. Menurut Neubauer dan Freudenthaler (2005: 31-50), kecerdasan emosional melibatkan berbagai model yang menjelaskan bagaimana individu dapat mengembangkan dan menggunakan kemampuan emosional dalam berbagai konteks, termasuk dalam pekerjaan yang menuntut seperti aparat polisi.

Salovey dan Mayer (1990: 185-211) mendefinisikan kecerdasan emosional sebagai kemampuan untuk memantau perasaan diri sendiri dan orang lain, membedakan antara perasaan yang berbeda, dan menggunakan informasi ini untuk membimbing pemikiran dan tindakan. Mayer, Salovey, Caruso, dan Cherkasskiy (2011) juga menekankan pentingnya kecerdasan emosional dalam memahami dan mengelola emosi untuk meningkatkan interaksi sosial dan kinerja profesional. Dulewicz dan Higgs (2000: 341-372) melakukan tinjauan dan evaluasi terhadap berbagai studi tentang kecerdasan emosional, menunjukkan bahwa kecerdasan emosional memiliki dampak signifikan pada efektivitas kepemimpinan dan kinerja kerja. Trait (2004: 574) juga menyatakan bahwa kecerdasan emosional adalah faktor penting dalam psikologi yang mempengaruhi berbagai aspek kehidupan individu, termasuk dalam konteks profesional seperti aparat polisi.

2.2.2. Komponen-komponen Kecerdasan Emosi

Komponen-komponen kecerdasan emosional dalam konteks kecerdasan emosional pada aparat polisi mencakup berbagai aspek yang penting untuk kinerja dan kesejahteraan mereka. Mayer, Roberts, dan Barsade (2008: 507-536) menjelaskan bahwa kecerdasan emosional terdiri dari kemampuan untuk mengenali, memahami, dan mengelola emosi diri sendiri dan orang lain. Ini termasuk kemampuan untuk menggunakan informasi emosional untuk memandu pemikiran dan tindakan, serta kemampuan untuk menyesuaikan emosi sesuai dengan situasi yang dihadapi.

Conte (2005: 433-440) menyoroti pentingnya pengukuran yang valid dan reliabel dalam menilai kecerdasan emosional dan mengkritisi berbagai ukuran kecerdasan emosional yang ada, menunjukkan bahwa beberapa alat ukur mungkin

tidak sepenuhnya akurat dalam menangkap kemampuan emosional individu. Cherniss (2000) menekankan bahwa kecerdasan emosional memiliki dampak signifikan pada kinerja dan kesejahteraan individu dalam lingkungan kerja. Aparat polisi yang memiliki kecerdasan emosional tinggi cenderung lebih mampu mengelola tekanan dan menjaga kualitas interaksi sosial. Mayer et al. (2001: 232) menganggap kecerdasan emosional sebagai bentuk kecerdasan standar yang dapat diukur dan dianalisis. Mereka menunjukkan bahwa kecerdasan emosional mencakup kemampuan untuk memproses informasi emosional secara efektif dan menggunakannya dalam pengambilan keputusan.

Salovey dan Grewal (2005: 281-285) membahas ilmu di balik kecerdasan emosional, termasuk bagaimana kecerdasan emosional dapat diterapkan dalam berbagai konteks, seperti pekerjaan polisi dan menunjukkan bahwa kecerdasan emosional dapat membantu aparat polisi dalam menghadapi situasi stres dan menjaga kesejahteraan psikologis. Warwick dan Nettelbeck (2004: 1091-1100) mempertanyakan definisi kecerdasan emosional dan bagaimana hal itu dapat diukur secara akurat dan menyatakan pentingnya memahami komponen-komponen kecerdasan emosional untuk mengembangkan alat ukur yang lebih baik.

Mayer (2000) mengembangkan berbagai model kecerdasan emosional yang dapat digunakan untuk memahami dan mengukur kemampuan emosional individu dan menunjukkan bahwa model-model ini dapat membantu mengidentifikasi aspek-aspek penting dari kecerdasan emosional yang relevan untuk kinerja dan kesejahteraan aparat polisi. Secara keseluruhan, literatur yang ada menunjukkan bahwa kecerdasan emosional mencakup kemampuan mengenali, memahami, mengelola, dan menggunakan emosi secara efektif. Komponen-komponen ini penting

untuk kinerja dan kesejahteraan aparat polisi, terutama dalam menghadapi situasi stres dan menjaga kualitas interaksi sosial. Kecerdasan emosi terdiri dari lima komponen utama yang saling berhubungan dan mendukung satu sama lain:

- 1) Kesadaran Diri (*Self-Awareness*): Kesadaran diri adalah fondasi dari kecerdasan emosi. Kesadaran diri melibatkan kemampuan untuk mengenali dan memahami emosi diri sendiri serta bagaimana emosi tersebut mempengaruhi pikiran dan tindakan. Individu yang memiliki kesadaran diri yang baik mampu mengenali kekuatan dan kelemahan serta memahami bagaimana perasaan dapat mempengaruhi kinerja.
- 2) Pengaturan Diri (*Self-Regulation*): Pengaturan diri adalah kemampuan untuk mengendalikan emosi dan reaksi impulsif. Pengaturan diri melibatkan keterampilan untuk menenangkan diri sendiri, mengelola stres, dan beradaptasi dengan perubahan. Seorang yang mampu mengatur diri dengan baik cenderung lebih stabil secara emosional dan mampu menghadapi situasi yang menantang dengan tenang.
- 3) Motivasi (*Motivation*): Motivasi adalah dorongan internal untuk mencapai tujuan meskipun menghadapi hambatan. Individu yang memiliki motivasi tinggi cenderung lebih bersemangat, berkomitmen, dan gigih dalam mencapai tujuan serta cenderung memiliki pandangan positif terhadap diri sendiri dan kemampuan.
- 4) Empati (*Empathy*): Empati adalah kemampuan untuk memahami dan merasakan emosi orang lain. Empati juga melibatkan keterampilan untuk mendengarkan dengan baik, memahami perspektif orang lain, dan merespons

dengan cara yang sesuai. Empati memungkinkan individu untuk membangun hubungan yang kuat dan mendukung dengan orang lain.

- 5) Keterampilan Sosial (*Social Skills*): Keterampilan sosial adalah kemampuan untuk berinteraksi dengan orang lain secara efektif dan membangun hubungan yang positif. Keterampilan sosial melibatkan kemampuan untuk berkomunikasi dengan jelas, bekerja sama dalam tim, dan mempengaruhi orang lain dengan cara yang konstruktif. Individu yang memiliki keterampilan sosial yang baik cenderung lebih sukses dalam membangun dan memelihara hubungan yang sehat.

2.3 Beban Kerja

2.3.1. Pengertian Beban Kerja

Beban kerja (*workload*) adalah jumlah tugas, tanggung jawab, dan tuntutan yang harus diselesaikan oleh seorang individu dalam waktu tertentu. Beban kerja dapat mencakup aspek fisik, mental, dan emosional, yang semuanya berkontribusi pada tingkat keseluruhan tuntutan yang dihadapi oleh seorang pekerja. Beban kerja yang tidak seimbang atau berlebihan dapat menyebabkan stres kerja, penurunan kinerja, dan masalah kesehatan.

Definisi beban kerja (*workload*) pada petugas polisi mengacu pada jumlah tugas dan tanggung jawab yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu, yang dapat mempengaruhi tingkat stres dan kinerja mereka. Beban kerja ini mencakup berbagai aspek seperti jumlah kasus yang harus ditangani, durasi shift kerja, dan kompleksitas tugas yang dihadapi. Menurut Stotland dan Pendleton (1989: 5-17), beban kerja pada petugas polisi mencakup berbagai tugas yang harus diselesaikan

dalam waktu yang terbatas, yang dapat menyebabkan stres dan tekanan. Tan et al. (2022: 447-456) menjelaskan bahwa beban kerja pada penyidik polisi melibatkan faktor-faktor manusia yang mempengaruhi kemampuan mereka untuk menyelesaikan tugas dengan efektif. Chiorri et al. (2015: 1835) menyatakan bahwa ciri kepribadian dapat memoderasi efek sumber beban kerja terhadap beban kerja yang dirasakan oleh petugas polisi di unit terbang. Hunnur et al. (2014: 198-208) mengidentifikasi penyebab dan efek stres di tempat kerja di antara personil polisi, yang berkaitan erat dengan beban kerja yang dihadapi. Marianto (2021: 159-173) meneliti efek beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja polisi lokal, dengan menekankan peran mediasi stres terkait pekerjaan.

2.3.2. Aspek-aspek Beban Kerja

Beban kerja terdiri dari berbagai aspek yang dapat mempengaruhi tingkat tekanan yang dirasakan oleh individu. Aspek-aspek ini meliputi:

- 1) Volume Kerja: Jumlah tugas atau pekerjaan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.
- 2) Kompleksitas Tugas: Tingkat kesulitan dan keahlian yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas.
- 3) Tanggung Jawab: Besarnya tanggung jawab dan pengaruh keputusan yang harus diambil oleh individu.
- 4) Lingkungan Kerja: Kondisi fisik dan sosial di tempat kerja yang dapat mempengaruhi kenyamanan dan efisiensi kerja.
- 5) Waktu Kerja: Durasi dan distribusi waktu kerja, termasuk lembur dan waktu istirahat.

2.3.3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi beban kerja seseorang, diantara adalah:

- 1) Tuntutan Pekerjaan: Tugas dan tanggung jawab yang harus diselesaikan sesuai dengan deskripsi pekerjaan.
- 2) Sumber Daya yang Tersedia: Ketersediaan alat, teknologi, dan dukungan yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan.
- 3) Kompetensi dan Keterampilan: Keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki oleh individu untuk melaksanakan tugas.
- 4) Kebijakan Organisasi: Aturan dan prosedur yang diterapkan oleh organisasi yang dapat mempengaruhi cara kerja dan beban kerja.
- 5) Interaksi Sosial: Hubungan dengan rekan kerja, atasan, dan bawahan yang dapat mempengaruhi dinamika kerja dan beban kerja.

2.3.4. Dampak Beban Kerja

Beban kerja yang tinggi dapat memiliki berbagai dampak negatif, termasuk:

- 1) Stres Kerja: Beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan stres, yang berdampak buruk pada kesehatan mental dan fisik.
- 2) Penurunan Kinerja: Stres yang berkepanjangan dapat mengurangi produktivitas dan kualitas kerja.
- 3) Kesehatan Fisik: Beban kerja yang berat dapat menyebabkan kelelahan, gangguan tidur, dan masalah kesehatan lainnya.
- 4) Kesejahteraan Emosional: Stres dan tekanan yang tinggi dapat mempengaruhi suasana hati dan kesejahteraan emosional individu.

- 5) Kepuasan Kerja: Beban kerja yang tinggi dapat mengurangi kepuasan kerja dan meningkatkan keinginan untuk keluar dari pekerjaan.

2.3.5. Penilaian Beban Kerja

Penilaian beban kerja adalah proses evaluasi untuk menentukan sejauh mana tugas, tanggung jawab, dan tuntutan pekerjaan mempengaruhi individu. Penilaian beban kerja dapat dilakukan melalui berbagai metode, diantaranya:

- 1) Observasi Langsung: Melibatkan pengamatan langsung terhadap individu saat bekerja untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja.
- 2) Kuesioner dan Survei: Menggunakan alat ukur seperti kuesioner dan survei untuk mengumpulkan data tentang pengalaman dan persepsi individu terkait beban kerja.
- 3) Wawancara: Melakukan wawancara dengan individu untuk mendapatkan pemahaman mendalam tentang beban kerja dan faktor-faktor yang mempengaruhinya.
- 4) Analisis Pekerjaan: Mengkaji deskripsi pekerjaan dan tanggung jawab untuk mengevaluasi beban kerja yang terkait dengan posisi tersebut.

Dengan memahami pengertian, aspek-aspek, faktor-faktor, dampak, dan metode penilaian beban kerja, organisasi dapat mengambil langkah-langkah yang tepat untuk mengelola beban kerja dan meningkatkan kesejahteraan serta kinerja karyawan.

2.4 Stres Kerja

Stres adalah reaksi fisik, mental, dan emosional seseorang terhadap tekanan atau tuntutan yang melebihi kemampuan mereka untuk mengatasinya. Stres dapat timbul dari berbagai faktor, baik dari lingkungan eksternal seperti pekerjaan, keluarga, atau situasi sosial, maupun dari dalam diri individu sendiri, seperti pikiran negatif atau kecemasan. Stres kerja pada petugas polisi adalah kondisi yang terjadi ketika tuntutan pekerjaan melebihi kemampuan individu untuk mengatasinya, yang dapat menyebabkan berbagai dampak negatif pada kesehatan fisik, mental, dan perilaku. Di kalangan petugas polisi, stres kerja sering kali disebabkan oleh faktor-faktor seperti paparan terhadap situasi berbahaya, jam kerja yang panjang, dan tekanan untuk membuat keputusan cepat dalam situasi kritis.

Menurut Gershon et al. (2002: 160-167), stres kerja pada petugas polisi yang menua dapat berdampak pada kesehatan fisik, termasuk peningkatan risiko penyakit jantung. Gershon et al. (2009: 275-289) juga menemukan bahwa stres kerja yang dirasakan oleh petugas polisi berhubungan dengan berbagai hasil negatif, termasuk masalah mental seperti kecemasan dan depresi, serta masalah fisik seperti gangguan tidur dan kelelahan kronis. Garbarino dan Magnavita (2015: e0144318) meneliti hubungan antara stres kerja dan sindrom metabolik pada petugas polisi, menemukan bahwa stres kerja yang berkepanjangan dapat meningkatkan risiko masalah kesehatan serius seperti diabetes dan hipertensi.

2.4.1. Pengertian Stres Kerja

Stres kerja adalah reaksi negatif fisik dan emosional yang muncul ketika tuntutan pekerjaan melebihi kemampuan individu untuk mengatasinya. Stres kerja

dapat mempengaruhi kinerja, kesejahteraan mental, dan kesehatan fisik individu. Faktor-faktor seperti beban kerja yang berat, lingkungan kerja yang tidak kondusif, konflik dengan rekan kerja atau atasan, dan kurangnya dukungan sosial dapat memicu stres kerja. Stres kerja di kalangan petugas polisi adalah kondisi psikologis yang timbul akibat tuntutan pekerjaan yang tinggi, lingkungan kerja yang berisiko, dan beban kerja yang berat. Stres ini dapat mempengaruhi kesehatan mental dan fisik petugas polisi, serta kinerja mereka dalam menjalankan tugas. Menurut Lucas, Weidner, dan Janisse (2012: 1426-1447), stres kerja pada petugas polisi berasal dari berbagai sumber, termasuk tekanan dari atasan, interaksi dengan masyarakat, dan situasi berbahaya yang sering mereka hadapi.

Queirós et al. (2020: 587) menambahkan bahwa *burnout* dan pengukuran stres pada petugas polisi dapat diidentifikasi melalui kuesioner stres operasional polisi. Cieślak et al. (2020: 145-152) menyatakan bahwa stres di tempat kerja sangat umum terjadi pada petugas polisi kota, yang sering kali harus menangani situasi darurat dan konflik. Frank, Lambert, dan Qureshi (2017: 348-367) menggunakan model tuntutan-sumber daya pekerjaan untuk mengkaji stres kerja pada petugas polisi, menunjukkan bahwa ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan sumber daya yang tersedia dapat meningkatkan tingkat stres. Ma et al. (2015: 25-29) juga menyoroti bahwa kerja shift dapat memperburuk stres kerja pada petugas polisi, karena gangguan pada pola tidur dan ritme sirkadian.

2.4.2. Pendekatan Stres Kerja

Pendekatan stres kerja melibatkan pemahaman tentang faktor-faktor penyebab stres dan pengembangan strategi untuk mengelolanya. Beberapa pendekatan meliputi:

- 1) Pendekatan Teoretis: Melibatkan pemahaman konsep dan teori stres dari perspektif psikologis, sosiologis, dan fisiologis.
- 2) Pendekatan Praktis: Melibatkan implementasi teknik dan strategi untuk mengurangi stres, seperti manajemen waktu, relaksasi, dan pelatihan keterampilan *coping*.
- 3) Pendekatan Organisasional: Melibatkan perubahan dalam struktur dan budaya organisasi untuk mengurangi faktor-faktor penyebab stres, seperti pengurangan beban kerja, peningkatan komunikasi, dan penyediaan dukungan sosial.

2.4.3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja

Stres kerja khususnya di kalangan petugas polisi adalah kondisi psikologis yang muncul ketika tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi melebihi kemampuan individu untuk mengatasinya, yang dapat mengakibatkan berbagai dampak negatif pada kesehatan fisik dan mental mereka. Burke (1993: 171-180) mengidentifikasi bahwa stres yang disebabkan oleh konflik antara pekerjaan dan keluarga, serta cara petugas polisi mengatasi stres tersebut, dapat menyebabkan burnout atau kelelahan emosional.

Brown, Cooper, dan Kirkcaldy (2024: 325-336) meneliti stres kerja di kalangan pejabat polisi senior dan menemukan bahwa stres yang berasal dari tuntutan pekerjaan yang tinggi dan tanggung jawab besar dapat memengaruhi kesejahteraan mereka. Li, Cheung, dan Sun (2019: 284-300) mengkaji dampak faktor pekerjaan dan keluarga terhadap stres kerja dan keterlibatan kerja di kalangan petugas polisi Hong Kong, menunjukkan bahwa tekanan dari kedua aspek tersebut dapat mempengaruhi

tingkat stres dan keterlibatan mereka dalam pekerjaan. Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi tingkat stres kerja, antara lain:

- 1) **Beban Kerja:** Tuntutan pekerjaan yang berlebihan dapat meningkatkan tingkat stres kerja.
- 2) **Lingkungan Kerja:** Kondisi fisik dan sosial di tempat kerja, seperti kebisingan, keamanan, dan hubungan dengan rekan kerja, dapat mempengaruhi tingkat stres.
- 3) **Peran dan Tanggung Jawab:** Ketidakjelasan peran, konflik peran, dan tanggung jawab yang besar dapat menjadi sumber stres.
- 4) **Dukungan Sosial:** Kurangnya dukungan dari atasan, rekan kerja, atau keluarga dapat meningkatkan risiko stres kerja.
- 5) **Karakteristik Individu:** Faktor-faktor pribadi seperti kepribadian, keterampilan coping, dan kecerdasan emosional dapat mempengaruhi kemampuan individu dalam mengatasi stres kerja.

2.4.4. Aspek-aspek Stres Kerja

Stres kerja di kalangan petugas polisi adalah kondisi yang muncul akibat tuntutan dan tekanan pekerjaan yang berlebihan, yang dapat berdampak negatif pada kesejahteraan fisik dan mental mereka. H. Webster (2014: 839-857) mendefinisikan stres kerja sebagai persepsi individu terhadap tekanan yang dialami dalam pekerjaan mereka, serta cara mereka mengatasi stres tersebut melalui model integratif stres dan coping. Collins dan Gibbs (2003: 256-264) meneliti asal-usul, prevalensi, dan tingkat keparahan gejala terkait stres dalam satuan kepolisian kabupaten, menemukan bahwa stres kerja sering kali berasal dari berbagai faktor seperti beban kerja yang berlebihan,

kurangnya dukungan sosial, dan situasi kerja yang berbahaya. Stres kerja dapat mempengaruhi berbagai aspek kehidupan individu, diantaranya:

- 1) Kesehatan Fisik: Stres kerja yang berkepanjangan dapat menyebabkan masalah kesehatan fisik seperti sakit kepala, gangguan tidur, dan penyakit jantung.
- 2) Kesehatan Mental: Stres kerja dapat menyebabkan masalah kesehatan mental seperti kecemasan, depresi, dan burnout.
- 3) Kinerja Kerja: Stres kerja yang tidak dikelola dengan baik dapat mengurangi produktivitas dan kinerja kerja individu.
- 4) Kesejahteraan Sosial: Stres kerja dapat mempengaruhi hubungan sosial dan kualitas hidup individu di luar tempat kerja.

2.5 Kerangka Pikir Penelitian

Kecerdasan emosi mencakup kemampuan untuk mengenali, memahami, dan mengelola emosi diri sendiri dan orang lain. Dalam konteks pekerjaan polisi, kecerdasan emosi yang tinggi diharapkan dapat membantu personil mengatasi tekanan dan situasi stres yang mereka hadapi setiap hari. Hal ini didasarkan pada teori yang dikemukakan oleh Mayer, Salovey, dan Caruso (2011), yang menyatakan bahwa kecerdasan emosi memainkan peran penting dalam interaksi sosial dan pengambilan keputusan.

Beban kerja mengacu pada jumlah tugas dan tanggung jawab yang harus diselesaikan oleh personil polisi dalam jangka waktu tertentu. Stotland dan Pendleton (1989: 5-17) menyatakan bahwa beban kerja yang tinggi dapat menyebabkan tekanan dan stres pada petugas polisi, yang berdampak negatif pada kesehatan fisik dan mental

mereka. Tan et al. (2022: 447-456) menambahkan bahwa beban kerja pada penyidik polisi melibatkan faktor-faktor manusia yang mempengaruhi kemampuan mereka untuk menyelesaikan tugas dengan efektif.

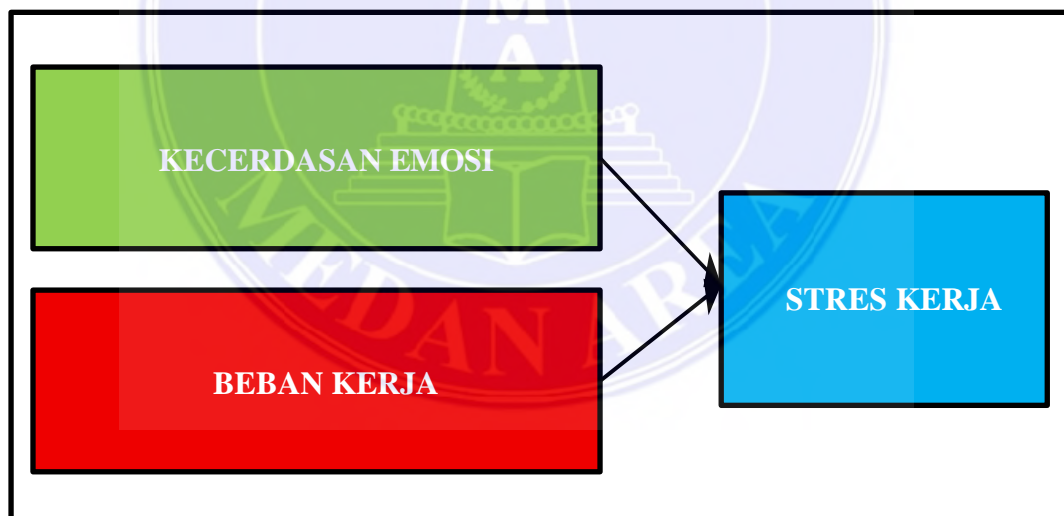
Stres kerja adalah kondisi psikologis yang muncul ketika tuntutan pekerjaan melebihi kemampuan individu untuk mengatasinya. Stres ini dapat mempengaruhi kesehatan mental dan fisik petugas polisi, serta kinerja dalam menjalankan tugas. Gershon et al. (2009: 275-289) menemukan bahwa stres kerja yang dirasakan oleh petugas polisi berhubungan dengan berbagai hasil negatif, termasuk masalah mental seperti kecemasan dan depresi, serta masalah fisik seperti gangguan tidur dan kelelahan kronis.

Berdasarkan penjelasan di atas, kerangka pikir penelitian ini adalah sebagai berikut: kecerdasan emosi yang tinggi diharapkan dapat mengurangi tingkat stres kerja karena kemampuan individu untuk mengelola dan mengatasi tekanan emosional. Sebaliknya, beban kerja yang tinggi dapat meningkatkan tingkat stres kerja karena tekanan untuk menyelesaikan tugas dalam waktu yang terbatas. Dengan demikian, penelitian ini akan mengeksplorasi pengaruh kecerdasan emosi dan beban kerja terhadap stres kerja pada personil Bidpropam Polda Aceh.

Stres kerja merupakan kondisi psikologis yang muncul ketika tuntutan pekerjaan melebihi kemampuan individu untuk mengatasinya. Salah satu faktor utama yang memicu stres kerja adalah beban kerja yang tinggi. Beban kerja yang berlebihan, baik dari segi volume tugas maupun tekanan waktu, dapat menyebabkan kelelahan fisik dan mental, penurunan konsentrasi, serta gangguan keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi. Dalam konteks personil Bidpropam Polda Aceh, tingginya intensitas tugas pengawasan dan penegakan disiplin dapat memperbesar

risiko stres kerja, terutama jika tidak diimbangi dengan strategi coping yang efektif.

Di sisi lain, kecerdasan emosi berperan penting dalam mengelola dampak negatif dari beban kerja terhadap stres. Individu dengan kecerdasan emosi yang tinggi mampu mengenali, memahami, dan mengatur emosi diri serta menjalin hubungan interpersonal yang sehat. Kemampuan ini memungkinkan mereka untuk tetap tenang dalam situasi penuh tekanan, mengambil keputusan secara rasional, dan membangun ketahanan psikologis. Oleh karena itu, dalam penelitian ini, kecerdasan emosi diposisikan sebagai variabel yang dapat memoderasi atau bahkan mereduksi pengaruh beban kerja terhadap stres kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji sejauh mana kecerdasan emosi dan beban kerja secara simultan memengaruhi tingkat stres kerja pada personil Bidpropam Polda Aceh.



Gambar 2.1 Hubungan Kecerdasan Emosi, Beban Kerja Terhadap Stres Kerja

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan desain survei dengan pendekatan *cross-sectional*, dimana data dikumpulkan pada satu titik waktu tertentu dari sampel yang representatif. Pendekatan penelitian kuantitatif bertujuan untuk mengukur dan menganalisis hubungan antara variabel-variabel menggunakan data numerik dan metode statistik. Dalam penelitian tentang pengaruh kecerdasan emosi dan beban kerja terhadap stres kerja pada personil Bidpropam Polda Aceh. Adapun langkah-langkah yang dilakukan dimulai dari penentuan variabel penelitian yang meliputi kecerdasan emosi dan beban kerja sebagai variabel independen, serta stres kerja sebagai variabel dependen.

3.2 Metode dan Analisis Statistik

Pendekatan kuantitatif dalam penelitian ini melibatkan penggunaan metode dan analisis statistik untuk mengevaluasi pengaruh kecerdasan emosi dan beban kerja terhadap stres kerja pada personil Bidpropam Polda Aceh. Berikut adalah penjelasan mengenai metode dan analisis statistik yang digunakan. Sampel diambil menggunakan teknik random sampling untuk memastikan representativitas, dan data dikumpulkan melalui kuesioner yang telah divalidasi. Instrumen pengumpulan data meliputi *Emotional Intelligence Scale* untuk mengukur kecerdasan emosi, *Workload Scale* untuk mengukur beban kerja, dan *Job Stress Scale* untuk mengukur stres kerja.

Setelah data dikumpulkan, analisis statistik dilakukan dengan menggunakan *Software Statistical Product and Service Solutions* atau SPSS.

Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan karakteristik sampel, seperti usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan dan masa kerja. Uji korelasi Pearson digunakan untuk mengevaluasi hubungan antara variabel kecerdasan emosi, beban kerja, dan stres kerja. Korelasi positif menunjukkan bahwa peningkatan kecerdasan emosi atau beban kerja berkaitan dengan peningkatan stres kerja, sedangkan korelasi negatif menunjukkan hubungan sebaliknya.

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengevaluasi pengaruh kecerdasan emosi dan beban kerja terhadap stres kerja secara simultan. Model regresi berganda digunakan untuk mengidentifikasi pengaruh variabel terhadap stres kerja. Hasil analisis regresi disajikan dalam bentuk koefisien regresi, uji t dan koefisien determinasi (R^2), yang menunjukkan seberapa besar variabel independen menjelaskan variasi dalam variabel dependen.

Uji hipotesis dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi (α) sebesar 0,05. Jika nilai signifikansi $<0,05$, maka hipotesis alternatif diterima, yang menunjukkan bahwa variabel independen memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Interpretasi hasil analisis statistik melibatkan penarikan kesimpulan berdasarkan temuan yang diperoleh. Temuan ini digunakan untuk memberikan rekomendasi praktis bagi manajemen Bidpropam Polda Aceh dalam mengelola stres kerja personil, serta untuk mengidentifikasi strategi intervensi yang efektif. Pendekatan kuantitatif ini memungkinkan peneliti untuk mendapatkan pemahaman yang mendalam tentang hubungan antara kecerdasan emosi, beban kerja,

dan stres kerja pada personil Bidpropam Polda Aceh berdasarkan data numerik yang objektif dan dapat diukur.

3.2.1 Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh personil Bidang Profesi dan Pengamanan (Bidpropam) Polda Aceh, yang berjumlah 119 orang, terdiri dari 106 personil laki-laki dan 13 personil perempuan. Karena jumlah populasi relatif kecil dan masih memungkinkan untuk dijangkau seluruhnya, penelitian ini menggunakan metode non-probability sampling dengan teknik total sampling, yaitu seluruh anggota populasi diikutsertakan sebagai sampel penelitian tanpa pengecualian. Teknik ini dipilih untuk memperoleh data yang lebih komprehensif, mengingat seluruh populasi dapat dijadikan responden sehingga hasil penelitian lebih menggambarkan kondisi sebenarnya.

Instrumen pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner tertutup yang telah melalui proses validasi dan uji reliabilitas untuk memastikan kelayakan pengukuran. Kuesioner disusun untuk mengukur tiga variabel utama dalam penelitian ini, yaitu kecerdasan emosi, beban kerja, dan stres kerja. Untuk mengukur kecerdasan emosi, digunakan instrumen *Emotional Intelligence Scale*, yang mencakup dimensi-dimensi seperti pengenalan emosi diri, pengendalian emosi, motivasi diri, empati, dan keterampilan sosial. Beban kerja diukur menggunakan Workload Scale, yang memuat indikator beban tugas fisik maupun mental, waktu penyelesaian pekerjaan, serta persepsi terhadap volume tugas yang diberikan. Sementara itu, stres kerja diukur dengan menggunakan Job Stress Scale, yang mengidentifikasi sumber-sumber stres kerja seperti tuntutan pekerjaan, konflik peran, ketidakjelasan tugas, serta tekanan

lingkungan kerja. Seluruh instrumen disusun dalam bentuk skala Likert untuk mempermudah responden dalam memberikan jawaban, serta memudahkan peneliti dalam melakukan analisis data secara kuantitatif. Sebelum digunakan, kuesioner telah diujicobakan pada sejumlah responden untuk memastikan validitas konstruk, validitas isi, dan reliabilitasnya memenuhi syarat penelitian.

3.2.2 Proses Penarikan Sampel Penelitian

Prosedur pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada responden, diisi secara anonim untuk menjaga kerahasiaan data. Data yang terkumpul kemudian dianalisis menggunakan teknik statistik yaitu analisis deskriptif untuk menggambarkan karakteristik sampel, uji korelasi untuk melihat hubungan antara kecerdasan emosi, beban kerja, dan stres kerja, serta analisis regresi untuk menguji pengaruh kecerdasan emosi dan beban kerja terhadap stres kerja.

Hasil analisis data diinterpretasikan untuk menarik kesimpulan tentang pengaruh kecerdasan emosi dan beban kerja terhadap stres kerja. Temuan ini digunakan untuk memberikan rekomendasi praktis bagi manajemen Bidpropam Polda Aceh dalam mengelola stres kerja personil. Pendekatan diharapkan dapat memberikan pemahaman tentang pengaruh antara kecerdasan emosi, beban kerja, dan stres kerja pada personil Bidpropam Polda Aceh berdasarkan data kuantitatif yang objektif dan dapat diukur.

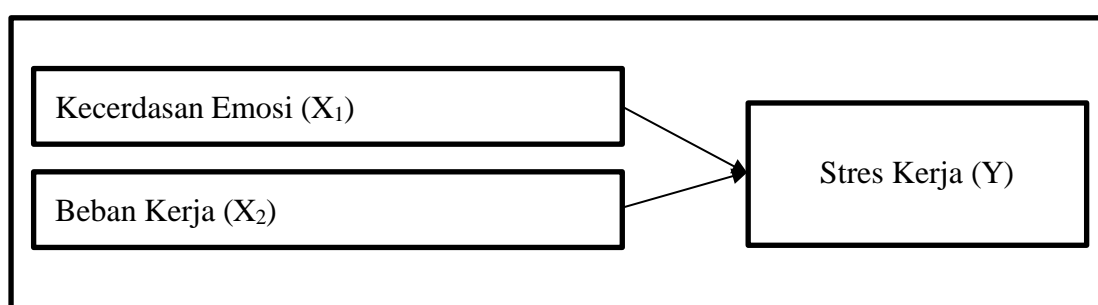
3.2.3 Definisi Operasional Kecerdasan Emosi

Definisi operasional menjelaskan pengertian setiap variabel yang digunakan di dalam penelitian seperti dilihat pada Tabel 3.1.

Tabel 3.1 Definisi operasional

Kode	Keterangan	Uraian
X ₁	Kecerdasan emosi	Kemampuan untuk mengenali, memahami, dan mengelola emosi diri sendiri dan orang lain. Dalam penelitian ini, kecerdasan emosi diukur menggunakan skala kecerdasan emosional yang mencakup aspek-aspek seperti kesadaran diri, pengelolaan diri, kesadaran sosial, dan pengelolaan hubungan
X ₂	Beban Kerja	Beban kerja adalah jumlah tugas dan tanggung jawab yang harus diselesaikan oleh personil polisi dalam jangka waktu tertentu. Dalam penelitian ini, beban kerja diukur menggunakan skala beban kerja yang mencakup aspek-aspek seperti volume pekerjaan, kompleksitas tugas, dan durasi kerja
Y	Stres Kerja	Stres kerja adalah kondisi psikologis yang muncul ketika tuntutan pekerjaan melebihi kemampuan individu untuk mengatasinya, yang dapat berdampak negatif pada kesehatan fisik dan mental. Dalam penelitian ini, stres kerja diukur menggunakan skala stres kerja yang mencakup aspek-aspek seperti tekanan pekerjaan, kelelahan, dan gangguan psikologis

Untuk lebih jelasnya, hubungan antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) dapat dilihat pada Gambar 3.1.


Gambar 3.1 Hubungan antara variabel X dan Y

3.3 Teknik Pengumpulan Data Kuantitatif

Dalam penelitian kuantitatif, teknik pengumpulan data yang digunakan bertujuan untuk mendapatkan data numerik yang dapat dianalisis secara statistik. Survei adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan menggunakan kuesioner atau wawancara terstruktur yang disebarkan kepada responden. Kuesioner biasanya terdiri dari pertanyaan tertutup yang mengharuskan responden memilih dari pilihan jawaban yang telah disediakan.

Eksperimen adalah teknik pengumpulan data yang melibatkan manipulasi variabel independen untuk mengamati pengaruhnya terhadap variabel dependen. Eksperimen dilakukan dalam kondisi yang terkontrol untuk memastikan bahwa perubahan pada variabel dependen disebabkan oleh manipulasi variabel independen. Teknik ini memungkinkan peneliti untuk menguji hubungan kausal antara variabel-variabel penelitian. Observasi terstruktur adalah teknik pengumpulan data yang melibatkan pengamatan langsung terhadap objek atau situasi yang sedang diteliti. Peneliti menggunakan panduan observasi yang telah ditentukan sebelumnya untuk mencatat data yang relevan. Teknik ini memungkinkan peneliti untuk mengumpulkan data secara objektif dan sistematis.

Studi dokumen melibatkan analisis dokumen tertulis atau arsip yang relevan dengan topik penelitian. Dokumen-dokumen tersebut dapat berupa laporan, catatan, statistik, atau data lain yang dapat memberikan informasi yang relevan. Teknik ini memungkinkan peneliti untuk mengumpulkan data historis atau data yang sulit diperoleh melalui metode lain. Pengukuran psikometrik melibatkan penggunaan instrumen yang telah divalidasi untuk mengukur variabel-variabel psikologis seperti kecerdasan, kepribadian, atau sikap. Instrumen ini biasanya berupa skala atau tes yang

telah diuji reliabilitas dan validitasnya. Teknik ini digunakan untuk mengukur variabel-variabel yang sulit diamati secara langsung. Teknik-teknik ini digunakan sehingga memungkinkan analisis statistik yang lebih akurat dan valid.

3.4 Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian yang digunakan berupa kuesioner untuk mengukur pengaruh kecerdasan emosi dan beban kerja terhadap stres kerja pada personil Bidpropam Polda Aceh. Adapun karakteristik dari rancangan instrumen tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Kuesioner bagian A dirancang untuk menanyakan tentang karakteristik responden. Kuesioner bagian A ini meliputi usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan dan masa kerja. Jawaban kuesioner bagian A diukur sesuai dengan kepribadian responden.
2. Kuesioner bagian B dirancang untuk menanyakan tentang faktor-faktor kecerdasan emosi dan beban kerja terhadap stress kerja. Jawaban kuesioner bagian B diukur dengan menggunakan skala *Likert*. Skala *Likert* yang digunakan adalah model 4 tingkat seperti yang diperlihatkan pada Tabel 3.2.

Tabel 3.2 Model skala *likert* yang digunakan

No.	Pernyataan	Skor
1	Sangat Tidak Setuju (STS)	1
2	Tidak Setuju (TS)	2
3	Netral (N)	3
4	Setuju (S)	4
5	Sangat Setuju (SS)	5

3.5 Uji Rancangan Instrumen Kuesioner

3.5.1 Uji validitas

Uji validitas ini dilakukan untuk mengetahui indikator pada kuesioner valid atau tidak, berdasarkan persepsi 30 responden di luar sampel penelitian. Langkah-langkah uji validitas ini adalah sebagai berikut:

1. Menghitung nilai R_{hitung} indikator pada suatu variabel melalui *software* SPSS.
2. Menentukan distribusi nilai R_{tabel} yang dapat dilihat pada Lampiran B Tabel B.2.1 halaman 100. Kaidah-kaidah dalam menentukan nilai R_{tabel} adalah sebagai berikut:
 - a. Menentukan nilai derajat kebebasan atau *degree of freedom* (df) dengan rumus sampel (n) dikurangi 2.
 - b. Menentukan sisi satu arah (*one tailed*) atau sisi dua arah (*two tailed*). Sisi satu arah digunakan untuk hipotesis yang sudah jelas arahnya terkait indikator mana yang valid dan tidak valid. Sisi dua arah digunakan untuk hipotesis yang belum jelas arahnya. Sehubungan arah hipotesis belum diketahui, maka digunakan sisi dua arah.
 - c. Menentukan tingkat kesalahan atau *error level* pada sisi dua arah yang telah ditentukan sebelumnya. Penelitian ini menggunakan *error level* sebesar 0,05 (5%).
 - d. Selanjutnya nilai R_{tabel} diperoleh dengan cara menghubungkan nilai df terhadap *error level* sebesar 0,05 (5%) pada sisi dua arah.
 - e. Membandingkan nilai R_{hitung} dengan R_{tabel} . Bila indikator mempunyai nilai $R_{hitung} > R_{tabel}$ maka indikator akan valid. Sebaliknya bila indikator mempunyai nilai $R_{hitung} < R_{tabel}$ maka indikator tidak valid, sehingga

indikator tersebut perlu dieliminasi dan indikator yang valid dilanjutkan pada tahap berikutnya yaitu uji reliabilitas.

3.5.2 Uji reliabilitas

Uji reliabilitas ini dilakukan untuk mengetahui variabel pada kuesioner dapat dipercaya (*reliable*) atau tidak, berdasarkan persepsi 30 responden di luar sampel penelitian. Langkah-langkah uji reliabilitas ini adalah sebagai berikut:

1. Menghitung nilai *Cronbach Alpha* suatu variabel melalui *software* SPSS.
2. Membandingkan nilai *Cronbach Alpha* dengan 0,6 sebagai nilai ketentuan. Bila variabel mempunyai nilai *Cronbach Alpha* $> 0,6$ maka variabel *reliable*. Sebaliknya bila variabel mempunyai nilai *Cronbach Alpha* $< 0,6$ maka variabel tidak *reliable*, sehingga perlu mengganti indikator dan membagi ulang kuesioner dengan mengulangi langkah yang sama.

3.6 Analisis Data

Analisis data kuesioner penelitian ini menggunakan statistik deskriptif, analisis korelasi sederhana dan regresi linear berganda. Adapun tahapan analisis data tersebut dapat diuraikan berikut ini.

3.6.1 Analisis deskriptif

Pada penelitian ini, analisis deskriptif digunakan untuk mengetahui frekuensi karakteristik responden. Langkah-langkah analisis deskriptif adalah:

- 1) Butir-butir pertanyaan pada kuesioner bagian A dilakukan analisis deskriptif melalui bantuan *software* SPSS versi 22;

- 2) *Output* yang dihasilkan dari *software* tersebut merupakan frekuensi dan persentase pada karakteristik responden. Karakteristik responden ini terdiri dari usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan dan masa kerja.

3.6.2 Analisis regresi linear berganda

Analisis regresi linear berganda mempunyai *output* berupa koefisien regresi berganda, uji t dan koefisien determinasi. *Output* tersebut diperoleh melalui bantuan *software* SPSS versi 22. Hal ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a) Koefisien regresi linear berganda

Koefisien regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosi dan beban kerja terhadap stres kerja pada personil Bidpropam Polda Aceh. Langkah-langkah regresi linear berganda adalah:

- 1) Semua nilai skor jawaban dari indikator kecerdasan emosi dan beban kerja terhadap stres kerja pada personil Bidpropam Polda Aceh dijumlahkan untuk masing-masing variabel (*compute variable*);
- 2) Rekapitulasi nilai skor jawaban dari masing-masing variabel, selanjutnya dilakukan analisis regresi linear berganda melalui *software* SPSS versi 22;
- 3) *Output* yang dihasilkan dari *software* tersebut merupakan koefisien regresi, selanjutnya dimasukkan ke dalam bentuk Persamaan Regresi;
- 4) Dari persamaan tersebut, selanjutnya mencari nilai koefisien regresi yang memiliki nilai Sig. $< 0,05$, sebagai faktor yang mempunyai pengaruh;
- 5) Faktor yang memiliki nilai Sig. paling rendah, menunjukkan pengaruh kecerdasan emosi dan beban kerja terhadap stres kerja pada personil Bidpropam Polda Aceh.

b) Uji t

Uji statistik t digunakan untuk mengetahui ada atau tidak pengaruh kecerdasan emosi dan beban kerja terhadap stres kerja pada personil Bidpropam Polda Aceh secara parsial. Langkah-langkah uji t adalah sebagai berikut:

1. Menyusun hipotesis nol, yaitu $H_0 \rightarrow \beta_1 = \beta_2 = 0$. Tidak terdapat pengaruh kecerdasan emosi dan beban kerja terhadap stres kerja pada personil Bidpropam Polda Aceh secara parsial;
2. Menyusun hipotesis alternatif, yaitu $H_a \rightarrow \beta_1 \neq 0; \beta_2 \neq 0$. Terdapat pengaruh kecerdasan emosi dan beban kerja terhadap stres kerja pada personil Bidpropam Polda Aceh secara parsial;
3. Menolak atau menerima hipotesis. Bila nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikansi $< 0,05$ maka variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat secara parsial, sebaliknya $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan nilai signifikansi $> 0,05$ maka variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat secara parsial.

b) Koefisien determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh kecerdasan emosi dan beban kerja terhadap stres kerja pada personil Bidpropam Polda Aceh secara simultan. Besarnya pengaruh ini dapat dinyatakan dalam bentuk persentase.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dapat diambil beberapa kesimpulan diantaranya sebagai berikut:

- 1) Kecerdasan emosi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja personil Bidpropam Polda Aceh dengan koefisien regresi sebesar -0,194. Hal ini menunjukkan bahwa personil dengan kemampuan mengelola emosi, kesadaran diri, dan keterampilan sosial yang baik cenderung memiliki tingkat stres kerja yang lebih rendah.
- 2) Beban kerja terbukti berpengaruh negatif terhadap stres kerja dengan nilai koefisien regresi sebesar -0,187, mengindikasikan bahwa penugasan yang berlebihan dan tidak proporsional secara signifikan meningkatkan tekanan psikologis personil. Temuan ini konsisten dengan karakteristik pekerjaan di lingkungan kepolisian yang seringkali menuntut kesiapan fisik dan mental tinggi.
- 3) Kecerdasan emosi dan beban kerja secara simultan berpengaruh sebesar 85,8% terhadap stres kerja pada personil Bidpropam Polda Aceh. Sedangkan sisanya 14,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti pada penelitian ini. Hal ini menunjukkan meskipun beban kerja penting, namun kapasitas individu dalam mengelola emosi lebih menentukan ketahanan terhadap stres kerja.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian pengaruh kecerdasan emosi dan beban kerja terhadap stres kerja personil Bidpropam Polda Aceh, berikut saran diantaranya:

1. Kepada Personil Bidpropam Polda Aceh

Personil disarankan untuk secara aktif mengembangkan kecerdasan emosi melalui upaya-upaya pribadi, seperti meningkatkan kesadaran diri, belajar mengelola emosi dalam situasi kerja yang menekan, serta mengasah keterampilan sosial dalam berinteraksi dengan rekan kerja maupun masyarakat. Personil juga diharapkan memanfaatkan fasilitas yang disediakan institusi, seperti program pelatihan, layanan konseling, dan dukungan sejawat (*peer support system*), untuk membantu mengelola tekanan psikologis dan menjaga kesehatan mental dalam menjalankan tugas. Selain itu, personil diharapkan memiliki komitmen untuk terus belajar dan beradaptasi dengan dinamika tugas yang semakin kompleks, termasuk dengan secara proaktif mengikuti pelatihan-pelatihan yang relevan dan berbagi pengalaman dengan rekan-rekan sejawat sebagai bentuk pembelajaran bersama. Kesiapan untuk terbuka terhadap masukan, serta kemampuan untuk menerima kritik secara konstruktif, juga menjadi bagian penting dari pengembangan kecerdasan emosi yang dapat mendukung kinerja yang lebih baik. Dengan demikian, melalui penguatan aspek internal ini, personil dapat meningkatkan ketahanan psikologis, mengurangi risiko stres kerja, serta menjaga profesionalisme dan kualitas pelayanan kepada masyarakat, meskipun berada dalam kondisi kerja yang penuh tekanan.

2. Kepada Pimpinan Bidpropam Polda Aceh

Pimpinan Bidpropam disarankan untuk melakukan evaluasi menyeluruh terhadap sistem penugasan personil dengan memastikan distribusi beban kerja yang lebih proporsional. Langkah-langkah yang dapat dilakukan antara lain menetapkan *job description* yang jelas untuk setiap peran, merancang *job rotation* yang terencana, memanfaatkan teknologi untuk mengurangi beban administratif, serta melaksanakan audit beban kerja secara berkala. Selain itu, pimpinan juga diharapkan memberikan perhatian khusus terhadap kesejahteraan psikologis personil dengan menyediakan program pembinaan yang berkesinambungan. Pimpinan juga perlu membangun komunikasi yang lebih terbuka dan partisipatif dengan personil, sehingga setiap keluhan, masukan, maupun kebutuhan terkait beban kerja dan kondisi psikologis dapat tersampaikan dengan baik dan ditindaklanjuti secara tepat. Kehadiran pimpinan sebagai figur yang mendukung dan peduli akan meningkatkan motivasi dan loyalitas personil terhadap organisasi. Selain itu, penting bagi pimpinan untuk memastikan bahwa kebijakan-kebijakan yang diterapkan bersifat adil, transparan, dan mempertimbangkan kondisi individu maupun tim secara keseluruhan. Dengan demikian, melalui evaluasi sistem kerja yang terencana, perhatian terhadap kesejahteraan personil, dan komunikasi yang efektif, pimpinan diharapkan mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, mendukung kinerja optimal, dan menekan tingkat stres kerja personil secara signifikan.

3. Kepada Institusi Kepolisian Daerah Aceh (Polda Aceh)

Polda Aceh disarankan untuk merumuskan dan mengintegrasikan kebijakan pengelolaan stres kerja berbasis bukti ke dalam sistem manajemen sumber daya manusia secara lebih luas. Hal ini dapat dilakukan dengan menyusun pedoman resmi manajemen stres yang komprehensif, mengalokasikan anggaran khusus untuk program-program kesejahteraan psikologis personil, serta bekerja sama dengan para ahli psikologi industri/organisasi untuk memantau kondisi psikologis personil secara rutin. Selain itu, institusi juga didorong untuk mendukung penelitian-penelitian lanjutan yang mengeksplorasi faktor-faktor lain yang memengaruhi stres kerja, seperti peran atasan, budaya organisasi, atau lingkungan kerja, untuk memperkaya basis kebijakan yang ada. Dengan demikian, kebijakan yang dirumuskan tidak hanya bersifat reaktif dalam menangani kasus-kasus stres kerja yang sudah terjadi, tetapi juga bersifat preventif dengan membangun sistem pendukung yang mampu mengantisipasi potensi masalah psikologis sejak dini. Polda Aceh juga diharapkan dapat memastikan bahwa setiap satuan kerja di bawahnya memiliki pemahaman yang seragam mengenai pentingnya kesehatan mental personil sebagai bagian dari keberlanjutan kinerja organisasi. Implementasi kebijakan ini sebaiknya disertai dengan mekanisme evaluasi berkala untuk menilai efektivitas program-program yang telah dijalankan, sehingga perbaikan dan penyesuaian dapat dilakukan secara tepat waktu. Dengan adanya pendekatan yang sistematis dan berbasis bukti, Polda Aceh diharapkan mampu menciptakan budaya kerja yang lebih sehat, produktif, dan mendukung kualitas hidup personil secara menyeluruh.

DAFTAR PUSTAKA

- Amany, M.A., 2024. Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap tingkat stres kerja pada anggota polisi di Polresta Malang. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim.
- Amelia, R., 2021. Pengaruh kecerdasan spiritual dan kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai negeri sipil (PNS) di Polres Binjai. Kumpulan Karya Ilmiah Mahasiswa Fakultas Sosial Sains, 1(01).
- Anis, R., Dirgantara, I.M.B. & Harsasi, M., 2022. Pengaruh kecerdasan emosional dan lingkungan kerja terhadap kinerja anggota kepolisian dengan mediasi komitmen organisasi. Edukasi: Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran, 3(3), pp.1011–1022.
- Aspinall, E., 2008. Place and displacement in the Aceh conflict. In: C. McCarthy, ed. Conflict, violence, and displacement in Indonesia. Cornell Southeast Asia Program, pp.119–146.
- Aspinall, E. & Crouch, H.A., 2003. The Aceh peace process: why it failed. East-West Center Washington.
- Aulia, K.N. & Setiani, S., 2024. Peran kepuasan kerja dalam memediasi hubungan antara stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja. Journal of Management and Digital Business, 4(2), pp.204–215.
- Azzahra, S.P., et al., 2024. Studi literatur: faktor-faktor beban kerja yang mempengaruhi stres kerja anggota polisi. Observasi: Jurnal Publikasi Ilmu Psikologi, 2(3), pp.14–22.

- Baker, R. & Ibrahim, H.I., 2014. Tekanan kerja dalam organisasi kepolisian: tinjauan dalam perspektif kecerdasan emosi. *Jurnal Kemanusiaan*, 12(2).
- Bhayangkara, P.U., 2018. Hubungan antara beban kerja dengan stres kerja pada personil polisi unit Reskrim di Polsek Medan Labuhan. Universitas Sumatera Utara.
- Brown, J., Cooper, C.L. & Kirkcaldy, B., 2024. Occupational stress among senior police officers. In: M. Dollard, A. Bakker & P. Dormann, eds. *Managerial, occupational and organizational stress research*. Routledge, pp.325–336.
- Burke, R.J., 1993. Work-family stress, conflict, coping, and burnout in police officers. *Stress Medicine*, 9(3), pp.171–180.
- Cherniss, C., 2000. *Emotional intelligence: what it is and why it matters*. New Jersey: Rutgers University.
- Chiorri, C., et al., 2015. Personality traits moderate the effect of workload sources on perceived workload in flying column police officers. *Frontiers in Psychology*, 6, p.1835.
- Cieślak, I., et al., 2020. Stress at work: the case of municipal police officers. *Work*, 65(1), pp.145–152.
- Collins, P.A. & Gibbs, A.C.C., 2003. Stress in police officers: a study of the origins, prevalence and severity of stress-related symptoms within a county police force. *Occupational Medicine*, 53(4), pp.256–264.
- Conte, J.M., 2005. A review and critique of emotional intelligence measures. *Journal of Organizational Behavior*, 26(4), pp.433–440.

- Crow, K.D., 2000. Aceh – the ‘special territory’ in North Sumatra: a self-fulfilling promise? *Journal of Muslim Minority Affairs*, 20(1), pp.91–104.
- Dhani, J.Z.Y., 2024. The influence of organizational social support and job satisfaction on work stress in Polres Mojokerto. *Edusight International Journal of Multidisciplinary Studies*, 1(3).
- Djawa, M.B.M.M., Keraf, M.A. & Damayanti, Y., 2022. Job stress on traffic police work performance. *Journal of Health and Behavioral Science*, 4(1), pp.144–153.
- Drexler, E.F., 2009. Aceh, Indonesia: securing the insecure state. Philadelphia: University of Pennsylvania Press.
- Dulewicz, V. & Higgs, M., 2000. Emotional intelligence – a review and evaluation study. *Journal of Managerial Psychology*, 15(4), pp.341–372.
- Farida, M., 2018. Gambaran stres kerja pada polisi wanita di Kepolisian Resor Kota Padang. *Al-Qalb: Jurnal Psikologi Islam*, 9(1), pp.72–78.
- Fazrina, D. & Irawan, D., 2024. Stress beban kerja dan tanggung jawab kepolisian: tinjauan literatur. *Capitalis: Journal of Social Sciences*, 2(2), pp.110–116.
- Frank, J., Lambert, E.G. & Qureshi, H., 2017. Examining police officer work stress using the job demands–resources model. *Journal of Contemporary Criminal Justice*, 33(4), pp.348–367.
- Garbarino, S. & Magnavita, N., 2015. Work stress and metabolic syndrome in police officers: a prospective study. *PLoS One*, 10(12), e0144318.

- Gershon, R.R.M., et al., 2009. Mental, physical, and behavioral outcomes associated with perceived work stress in police officers. *Criminal Justice and Behavior*, 36(3), pp.275–297.
- Goleman, D., 1996. Kecerdasan emosional. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Grayman, J.H., Good, M.J.D. & Good, B.J., 2009. Conflict nightmares and trauma in Aceh. *Culture, Medicine, and Psychiatry*, 33, pp.290–312.
- Hayati, U., Maslihah, S. & Musthofa, M.A., 2020. Stres kerja pada polisi. *Jurnal Sains Psikologi*, 9(2), pp.96–103.
- Hayati, U., 2019. Pengaruh stres kerja terhadap kesejahteraan subjektif yang dimediasi oleh resiliensi pada polisi reserse kriminal di Kepolisian Daerah Jawa Barat. Universitas Pendidikan Indonesia.
- Hunnur, R.R., Bagali, M.M. & Sudarshan, S., 2014. Cause and effect of workplace stress among police personnel: an empirical study. *International Journal of Management Research and Business Strategy*, 3(1), pp.198–208.
- Idria, R., 2024. Aceh, Syari'ah. *Indonesia*, 118(1), pp.119–128.
- Li, J.C.M., Cheung, J.C.K. & Sun, I.Y., 2019. The impact of job and family factors on work stress and engagement among Hong Kong police officers. *Policing: An International Journal*, 42(2), pp.284–300.
- Lucas, T., Weidner, N. & Janisse, J., 2012. Where does work stress come from? A generalizability analysis of stress in police officers. *Psychology & Health*, 27(12), pp.1426–1447.
- Ma, C.C., et al., 2015. Shift work and occupational stress in police officers. *Safety and Health at Work*, 6(1), pp.25–29.

- Mayer, J.D., Salovey, P., Caruso, D.R. & Cherkasskiy, L., 2011. Emotional intelligence. Cambridge: Cambridge University Press.
- Meyer, H.R., 2024. Manajemen dengan kecerdasan emosional. Bandung: Nuansa Cendekia.
- Neubauer, A.C. & Freudenthaler, H.H., 2005. Models of emotional intelligence. In: R. Schulze & R.D. Roberts, eds. Emotional intelligence: an international handbook. Hogrefe & Huber Publishers, pp.31–50.
- Otto, B. & Otto, J.M., 2016. Shari'a police in Banda Aceh: enforcement of Islam-based regulations and people's perceptions. In: M. van Bruinessen, ed. Islam and the limits of the state. Leiden: Brill, pp.185–213.
- Prasetyo, S.A. & Birks, T., 2010. Background and political situation in Aceh. In: Aceh: the role of democracy for peace and reconciliation. Jakarta: Konrad Adenauer Stiftung, pp.47–72.
- Salovey, P. & Mayer, J.D., 1990. Emotional intelligence. *Imagination, Cognition and Personality*, 9(3), pp.185–211.
- Schulze, K.E., 2007. The conflict in Aceh: struggle over oil. In: M. Klare & D. Volman, eds. Oil wars. New York: Palgrave Macmillan, pp.183–224.
- Suryaningrat, D.D., 2017. Beberapa faktor yang berhubungan dengan stres kerja pada polisi bagian reserse kriminal umum Polda Aceh di Banda Aceh tahun 2016. Universitas Sumatera Utara.
- Tan, Y.S., et al., 2022. Understanding the workload of police investigators: a human factors approach. *Journal of Police and Criminal Psychology*, 37(2), pp.447–456.

Wijaya, D.K., 2024. Pengaruh kecerdasan emosional dan motivasi kerja terhadap kinerja anggota Polri di Polres Semarang. IAIN Salatiga.



LAMPIRAN A

Tabel A.1 Jadwal Pelaksanaan Tesis

NO	KEGIATAN	BULAN																							
		I				II				III				IV				V				VI			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	ADMINISTRASI TESIS																								
	- Permohonan Tesis																								
	- Surat Tugas Kurikuler																								
	- Penunjukan Pembimbing																								
	- Penunjukan Penguji																								
2	PROPOSAL																								
	- Penyusunan draft																								
	- Konsultasi Pembimbing																								
	- Penyempurnaan Proposal																								
	- Seminar Proposal																								
3	BUKU TESIS																								
	- Penyempurnaan Buku Tesis																								
	- Konsultasi Pembimbing																								
	- Seminar Hasil dan Kolokium																								
4	REVISI TESIS																								
	- Penyempurnaan Buku Tesis																								
	- Konsultasi Pembimbing																								
	- Konsultasi Penguji																								
	- Cetak dan Jilid																								

LAMPIRAN B

Tabel B.2.1 Distribusi nilai R_{tabel}

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
67	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876
68	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850
69	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823
70	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
71	0.1940	0.2303	0.2718	0.2997	0.3773
72	0.1927	0.2287	0.2700	0.2977	0.3748
73	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957	0.3724
74	0.1901	0.2257	0.2664	0.2938	0.3701
75	0.1888	0.2242	0.2647	0.2919	0.3678
76	0.1876	0.2227	0.2630	0.2900	0.3655
77	0.1864	0.2213	0.2613	0.2882	0.3633
78	0.1852	0.2199	0.2597	0.2864	0.3611
79	0.1841	0.2185	0.2581	0.2847	0.3589
80	0.1829	0.2172	0.2565	0.2830	0.3568
81	0.1818	0.2159	0.2550	0.2813	0.3547
82	0.1807	0.2146	0.2535	0.2796	0.3527
83	0.1796	0.2133	0.2520	0.2780	0.3507
84	0.1786	0.2120	0.2505	0.2764	0.3487
85	0.1775	0.2108	0.2491	0.2748	0.3468
86	0.1765	0.2096	0.2477	0.2732	0.3449
87	0.1755	0.2084	0.2463	0.2717	0.3430
88	0.1745	0.2072	0.2449	0.2702	0.3412
89	0.1735	0.2061	0.2435	0.2687	0.3393
90	0.1726	0.2050	0.2422	0.2673	0.3375
91	0.1716	0.2039	0.2409	0.2659	0.3358
92	0.1707	0.2028	0.2396	0.2645	0.3341
93	0.1698	0.2017	0.2384	0.2631	0.3323
94	0.1689	0.2006	0.2371	0.2617	0.3307
95	0.1680	0.1996	0.2359	0.2604	0.3290
96	0.1671	0.1986	0.2347	0.2591	0.3274
97	0.1663	0.1975	0.2335	0.2578	0.3258
98	0.1654	0.1966	0.2324	0.2565	0.3242
99	0.1646	0.1956	0.2312	0.2552	0.3226
100	0.1638	0.1946	0.2301	0.2540	0.3211
101	0.1630	0.1937	0.2290	0.2528	0.3196
102	0.1622	0.1927	0.2279	0.2515	0.3181
103	0.1614	0.1918	0.2268	0.2504	0.3166
104	0.1606	0.1909	0.2257	0.2492	0.3152
105	0.1599	0.1900	0.2247	0.2480	0.3137
106	0.1591	0.1891	0.2236	0.2469	0.3123

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
107	0.1584	0.1882	0.2226	0.2458	0.3109
108	0.1576	0.1874	0.2216	0.2446	0.3095
109	0.1569	0.1865	0.2206	0.2436	0.3082
110	0.1562	0.1857	0.2196	0.2425	0.3068
111	0.1555	0.1848	0.2186	0.2414	0.3055
112	0.1548	0.1840	0.2177	0.2403	0.3042
113	0.1541	0.1832	0.2167	0.2393	0.3029
114	0.1535	0.1824	0.2158	0.2383	0.3016
115	0.1528	0.1816	0.2149	0.2373	0.3004
116	0.1522	0.1809	0.2139	0.2363	0.2991
117	0.1515	0.1801	0.2131	0.2353	0.2979
118	0.1509	0.1793	0.2122	0.2343	0.2967
119	0.1502	0.1786	0.2113	0.2333	0.2955

Sumber: (Yusuf dan Daris, 2019)

LAMPIRAN B

Tabel B2.2 Distribusi nilai t_{tabel} (1/3)

Pr df	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688

LAMPIRAN B

Tabel B2.2 Distribusi nilai t_{tabel} (2/3)

\Pr df	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526

LAMPIRAN B

Tabel B2.2 Distribusi nilai t_{tabel} (3/3)

\Pr df	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
81	0.67753	1.29209	1.66388	1.98969	2.37327	2.63790	3.19392
82	0.67749	1.29196	1.66365	1.98932	2.37269	2.63712	3.19262
83	0.67746	1.29183	1.66342	1.98896	2.37212	2.63637	3.19135
84	0.67742	1.29171	1.66320	1.98861	2.37156	2.63563	3.19011
85	0.67739	1.29159	1.66298	1.98827	2.37102	2.63491	3.18890
86	0.67735	1.29147	1.66277	1.98793	2.37049	2.63421	3.18772
87	0.67732	1.29136	1.66256	1.98761	2.36998	2.63353	3.18657
88	0.67729	1.29125	1.66235	1.98729	2.36947	2.63286	3.18544
89	0.67726	1.29114	1.66216	1.98698	2.36898	2.63220	3.18434
90	0.67723	1.29103	1.66196	1.98667	2.36850	2.63157	3.18327
91	0.67720	1.29092	1.66177	1.98638	2.36803	2.63094	3.18222
92	0.67717	1.29082	1.66159	1.98609	2.36757	2.63033	3.18119
93	0.67714	1.29072	1.66140	1.98580	2.36712	2.62973	3.18019
94	0.67711	1.29062	1.66123	1.98552	2.36667	2.62915	3.17921
95	0.67708	1.29053	1.66105	1.98525	2.36624	2.62858	3.17825
96	0.67705	1.29043	1.66088	1.98498	2.36582	2.62802	3.17731
97	0.67703	1.29034	1.66071	1.98472	2.36541	2.62747	3.17639
98	0.67700	1.29025	1.66055	1.98447	2.36500	2.62693	3.17549
99	0.67698	1.29016	1.66039	1.98422	2.36461	2.62641	3.17460
100	0.67695	1.29007	1.66023	1.98397	2.36422	2.62589	3.17374
101	0.67693	1.28999	1.66008	1.98373	2.36384	2.62539	3.17289
102	0.67690	1.28991	1.65993	1.98350	2.36346	2.62489	3.17206
103	0.67688	1.28982	1.65978	1.98326	2.36310	2.62441	3.17125
104	0.67686	1.28974	1.65964	1.98304	2.36274	2.62393	3.17045
105	0.67683	1.28967	1.65950	1.98282	2.36239	2.62347	3.16967
106	0.67681	1.28959	1.65936	1.98260	2.36204	2.62301	3.16890
107	0.67679	1.28951	1.65922	1.98238	2.36170	2.62256	3.16815
108	0.67677	1.28944	1.65909	1.98217	2.36137	2.62212	3.16741
109	0.67675	1.28937	1.65895	1.98197	2.36105	2.62169	3.16669
110	0.67673	1.28930	1.65882	1.98177	2.36073	2.62126	3.16598
111	0.67671	1.28922	1.65870	1.98157	2.36041	2.62085	3.16528
112	0.67669	1.28916	1.65857	1.98137	2.36010	2.62044	3.16460
113	0.67667	1.28909	1.65845	1.98118	2.35980	2.62004	3.16392
114	0.67665	1.28902	1.65833	1.98099	2.35950	2.61964	3.16326
115	0.67663	1.28896	1.65821	1.98081	2.35921	2.61926	3.16262
116	0.67661	1.28889	1.65810	1.98063	2.35892	2.61888	3.16198
117	0.67659	1.28883	1.65798	1.98045	2.35864	2.61850	3.16135
118	0.67657	1.28877	1.65787	1.98027	2.35837	2.61814	3.16074
119	0.67656	1.28871	1.65776	1.98010	2.35809	2.61778	3.16013
120	0.67654	1.28865	1.65765	1.97993	2.35782	2.61742	3.15954

LAMPIRAN B

Tabel B.2.3 Output Uji Validitas Kecerdasan Emosi

		Correlations									
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10
X1.1	Pearson	1	.370*	.585**	.712**	.573**	.487**	-.249	-.161	-.377*	-.185
	Correlation										
	Sig. (2-tailed)		.044	.001	.000	.001	.006	.185	.395	.040	.327
X1.2	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson	.370*	1	.541**	.274	.374*	.497**	-.143	.111	-.031	.138
	Correlation										
X1.3	Sig. (2-tailed)	.044		.002	.143	.042	.005	.451	.560	.871	.467
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson	.585**	.541**	1	.477**	.477**	.577**	-.113	.014	-.116	-.068
X1.4	Correlation										
	Sig. (2-tailed)	.001	.002		.008	.008	.001	.553	.940	.542	.719
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.5	Pearson	.712**	.274	.477**	1	.732**	.551**	-.139	-.355	-	-.323
	Correlation									.522**	
	Sig. (2-tailed)	.000	.143	.008		.000	.002	.465	.055	.003	.081
X1.6	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson	.573**	.374*	.477**	.732**	1	.551**	-.016	.080	-.303	-
	Correlation										.496**
X1.7	Sig. (2-tailed)	.001	.042	.008	.000		.002	.932	.676	.104	.005
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson	.487**	.497**	.577**	.551**	.551**	1	.104	-.013	-.257	-.147
X1.8	Correlation										
	Sig. (2-tailed)	.006	.005	.001	.002	.002		.586	.945	.170	.439
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.9	Pearson	-.249	-.143	-.113	-.139	-.016	.104	1	.340	.065	.084
	Correlation										
	Sig. (2-tailed)	.185	.451	.553	.465	.932	.586		.066	.734	.658
X1.10	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson	-.161	.111	.014	-.355	.080	-.013	.340	1	.501**	-.061
	Correlation										
X1.11	Sig. (2-tailed)	.395	.560	.940	.055	.676	.945	.066		.005	.750
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson	-.377*	-.031	-.116	-	-.303	-.257	.065	.501**	1	.240
X1.12	Correlation				.522**						
	Sig. (2-tailed)	.040	.871	.542	.003	.104	.170	.734	.005		.202

N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Pearson	-.185	.138	-.068	-.323	-	-.147	.084	-.061	.240	1
Correlation					.496**					
Sig. (2-tailed)	.327	.467	.719	.081	.005	.439	.658	.750	.202	
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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



LAMPIRAN B

Tabel B.2.4 Output Uji Validitas Beban Kerja

		Correlations									
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10
X2.1	Pearson	1	.287	-.031	-.198	.066	.397*	.139	-.024	.055	.123
	Correlation										
	Sig. (2-tailed)		.124	.872	.295	.729	.030	.463	.898	.775	.517
X2.2	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson	.287	1	.212	.160	.236	.096	.064	-.128	-.321	.025
	Correlation										
X2.3	Sig. (2-tailed)	.124		.260	.397	.208	.614	.739	.499	.084	.896
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson	-.031	.212	1	.636**	.577**	.208	.328	.387*	-.161	-.193
X2.4	Correlation										
	Sig. (2-tailed)	.872	.260		.000	.001	.269	.077	.035	.395	.306
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.5	Pearson	-.198	.160	.636**	1	.686**	.176	.381*	.442*	-.203	-.146
	Correlation										
	Sig. (2-tailed)	.295	.397	.000		.000	.353	.038	.015	.281	.441
X2.6	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson	.066	.236	.577**	.686**	1	.661**	.538**	.553**	-.014	.089
	Correlation										
X2.7	Sig. (2-tailed)	.729	.208	.001	.000		.000	.002	.002	.940	.638
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson	.397*	.096	.208	.176	.661**	1	.555**	.433*	-.020	.208
X2.8	Correlation										
	Sig. (2-tailed)	.030	.614	.269	.353	.000		.001	.017	.917	.269
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.9	Pearson	.139	.064	.328	.381*	.538**	.555**	1	.603**	.103	.232
	Correlation										
	Sig. (2-tailed)	.463	.739	.077	.038	.002	.001		.000	.589	.218
X2.10	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson	-.024	-.128	.387*	.442*	.553**	.433*	.603**	1	.112	.117
	Correlation										
X2.11	Sig. (2-tailed)	.898	.499	.035	.015	.002	.017	.000		.557	.538
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson	.055	-.321	-.161	-.203	-.014	-.020	.103	.112	1	.443*
X2.12	Correlation										
	Sig. (2-tailed)	.775	.084	.395	.281	.940	.917	.589	.557		.014
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

X2.10	Pearson	.123	.025	-.193	-.146	.089	.208	.232	.117	.443*	1
	Correlation										
	Sig. (2-tailed)	.517	.896	.306	.441	.638	.269	.218	.538	.014	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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



LAMPIRAN B

Tabel B.2.5 Output Uji Validitas Stres Kerja

		Correlations									
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10
Y1	Pearson	1	.747**	.655**	-.182	.147	.263	.354	-.372*	-.184	-
	Correlation										.466**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.335	.438	.161	.055	.043	.331	.010
Y2	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson	.747**	1	.588**	-.146	.146	.316	.548**	-.402*	-.210	-.415*
	Correlation										
Y3	Sig. (2-tailed)	.000		.001	.440	.442	.089	.002	.028	.266	.023
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson	.655**	.588**	1	.294	.461*	.245	.480**	-.340	.032	-.148
Y4	Correlation										
	Sig. (2-tailed)	.000	.001		.114	.010	.193	.007	.066	.865	.436
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y5	Pearson	-.182	-.146	.294	1	.473**	-.116	.089	.181	.562**	.501**
	Correlation										
	Sig. (2-tailed)	.335	.440	.114		.008	.543	.640	.338	.001	.005
Y6	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson	.147	.146	.461*	.473**	1	.263	.076	-.151	.225	.212
	Correlation										
Y7	Sig. (2-tailed)	.438	.442	.010	.008		.160	.690	.424	.231	.261
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson	.263	.316	.245	-.116	.263	1	.289	-.098	-.110	-.230
Y8	Correlation										
	Sig. (2-tailed)	.161	.089	.193	.543	.160		.122	.607	.561	.222
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y9	Pearson	.354	.548**	.480**	.089	.076	.289	1	-.226	.043	-.152
	Correlation										
	Sig. (2-tailed)	.055	.002	.007	.640	.690	.122		.230	.824	.424
Y10	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson	-.372*	-.402*	-.340	.181	-.151	-.098	-.226	1	.465**	.591**
	Correlation										
Y11	Sig. (2-tailed)	.043	.028	.066	.338	.424	.607	.230		.010	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson	-.184	-.210	.032	.562**	.225	-.110	.043	.465**	1	.493**
Y12	Correlation										
	Sig. (2-tailed)	.331	.266	.865	.001	.231	.561	.824	.010		.006
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

Y10	Pearson	-	-.415*	-.148	.501**	.212	-.230	-.152	.591**	.493**	1
	Correlation	.466**									
	Sig. (2-tailed)	.010	.023	.436	.005	.261	.222	.424	.001	.006	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).



LAMPIRAN B

Tabel B.2.6 *Output* Uji Reliabilitas Kecerdasan Emosi

Case Processing Summary		
	N	%
Valid	30	100.0
Cases Excluded ^a	0	.0
Total	30	100.0

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

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.794	10

LAMPIRAN B

Tabel B.2.7 *Output* Uji Reliabilitas Beban Kerja

Case Processing Summary		
	N	%
Valid	30	100.0
Cases Excluded ^a	0	.0
Total	30	100.0

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

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.705	10

LAMPIRAN B

Tabel B.2.8 *Output* Uji Reliabilitas Stres Kerja

Case Processing Summary		
	N	%
Valid	30	100.0
Cases Excluded ^a	0	.0
Total	30	100.0

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

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.834	10

LAMPIRAN B

Tabel B.2.9 Rekapitulasi Jawaban Kuesioner A

No.	Usia	Jenis Kelamin	Pendidikan Terakhir	Masa Kerja
1	40-50 Thn	Laki-laki	S2	20 Thn
2	40-45 Thn	Laki-laki	S2	5 Thn
3	40-50 Thn	Laki-laki	S2	20 Thn
4	40-45 Thn	Laki-laki	S1	5 Thn
5	40-50 Thn	Laki-laki	S2	20 Thn
6	40-45 Thn	Laki-laki	S1	5 Thn
7	40-45 Thn	Laki-laki	S1	5 Thn
8	40-45 Thn	Laki-laki	S2	5 Thn
9	40-50 Thn	Laki-laki	S1	20 Thn
10	40-45 Thn	Laki-laki	S2	5 Thn
11	40-50 Thn	Laki-laki	S2	20 Thn
12	40-45 Thn	Laki-laki	S1	5 Thn
13	40-45 Thn	Laki-laki	S1	5 Thn
14	40-45 Thn	Laki-laki	S1	5 Thn
15	40-45 Thn	Laki-laki	S1	5 Thn
16	40-45 Thn	Laki-laki	S1	5 Thn
17	40-45 Thn	Laki-laki	S1	5 Thn
18	40-45 Thn	Laki-laki	S1	5 Thn
19	40-45 Thn	Laki-laki	S1	5 Thn
20	40-45 Thn	Laki-laki	S1	5 Thn
21	40-45 Thn	Laki-laki	S1	5 Thn
22	40-45 Thn	Laki-laki	S1	10 Thn
23	40-45 Thn	Laki-laki	S1	10 Thn
24	40-45 Thn	Laki-laki	S1	10 Thn
25	40-45 Thn	Laki-laki	S1	10 Thn
26	40-45 Thn	Laki-laki	S1	10 Thn
27	40-45 Thn	Laki-laki	S1	10 Thn
28	40-45 Thn	Laki-laki	S1	10 Thn
29	40-45 Thn	Laki-laki	S1	10 Thn
30	40-45 Thn	Laki-laki	S1	10 Thn
31	40-45 Thn	Laki-laki	S1	5 Thn
32	40-45 Thn	Laki-laki	S1	5 Thn
33	25-35 Thn	Laki-laki	D3	1 Thn
34	25-35 Thn	Laki-laki	D3	1 Thn
35	25-35 Thn	Laki-laki	D3	1 Thn
36	25-35 Thn	Laki-laki	D3	1 Thn

No.	Usia	Jenis Kelamin	Pendidikan Terakhir	Masa Kerja
37	25-35 Thn	Laki-laki	D3	1 Thn
38	25-35 Thn	Laki-laki	D3	5 Thn
39	25-35 Thn	Laki-laki	D3	5 Thn
40	25-35 Thn	Laki-laki	D3	5 Thn
41	25-35 Thn	Laki-laki	D3	5 Thn
42	40-45 Thn	Laki-laki	D3	5 Thn
43	25-35 Thn	Laki-laki	D3	5 Thn
44	40-45 Thn	Laki-laki	D3	5 Thn
45	40-45 Thn	Laki-laki	D3	20 Thn
46	40-45 Thn	Laki-laki	D3	20 Thn
47	40-45 Thn	Laki-laki	D3	20 Thn
48	40-45 Thn	Laki-laki	S1	20 Thn
49	40-45 Thn	Laki-laki	S1	20 Thn
50	40-45 Thn	Laki-laki	S1	5 Thn
51	40-45 Thn	Laki-laki	S1	5 Thn
52	40-45 Thn	Laki-laki	S1	5 Thn
53	40-45 Thn	Laki-laki	S1	5 Thn
54	40-45 Thn	Laki-laki	S1	5 Thn
55	40-45 Thn	Laki-laki	S1	5 Thn
56	40-45 Thn	Laki-laki	S1	5 Thn
57	40-45 Thn	Laki-laki	S1	10 Thn
58	40-45 Thn	Laki-laki	S1	10 Thn
59	40-45 Thn	Laki-laki	S2	10 Thn
60	40-45 Thn	Laki-laki	S2	10 Thn
61	40-45 Thn	Laki-laki	S2	10 Thn
62	40-45 Thn	Laki-laki	S2	10 Thn
63	40-45 Thn	Laki-laki	S1	10 Thn
64	40-45 Thn	Laki-laki	S2	10 Thn
65	40-45 Thn	Laki-laki	S1	10 Thn
66	40-45 Thn	Laki-laki	S2	10 Thn
67	40-45 Thn	Laki-laki	S2	10 Thn
68	40-45 Thn	Laki-laki	S1	5 Thn
69	40-45 Thn	Laki-laki	S1	5 Thn
70	35-40 Thn	Laki-laki	S1	5 Thn
71	35-40 Thn	Laki-laki	S1	5 Thn
72	35-40 Thn	Laki-laki	S2	5 Thn
73	35-40 Thn	Laki-laki	S1	5 Thn
74	35-40 Thn	Laki-laki	S1	5 Thn

No.	Usia	Jenis Kelamin	Pendidikan Terakhir	Masa Kerja
75	35-40 Thn	Laki-laki	S1	5 Thn
76	35-40 Thn	Laki-laki	S2	5 Thn
77	35-40 Thn	Laki-laki	S1	5 Thn
78	35-40 Thn	Perempuan	S1	5 Thn
79	35-40 Thn	Perempuan	S1	5 Thn
80	35-40 Thn	Perempuan	S1	5 Thn
81	35-40 Thn	Perempuan	S1	5 Thn
82	35-40 Thn	Perempuan	S1	5 Thn
83	35-40 Thn	Perempuan	S1	5 Thn
84	35-40 Thn	Perempuan	S2	5 Thn
85	35-40 Thn	Perempuan	S1	5 Thn
86	35-40 Thn	Perempuan	S1	5 Thn
87	35-40 Thn	Perempuan	S2	5 Thn
88	35-40 Thn	Perempuan	S1	5 Thn
89	35-40 Thn	Perempuan	S1	5 Thn
90	40-45 Thn	Perempuan	S1	5 Thn
91	40-45 Thn	Perempuan	S1	5 Thn
92	40-45 Thn	Perempuan	S2	5 Thn
93	40-45 Thn	Perempuan	S1	5 Thn
94	40-45 Thn	Perempuan	S2	5 Thn
95	40-45 Thn	Perempuan	S1	5 Thn
96	40-45 Thn	Perempuan	S1	5 Thn
97	40-45 Thn	Perempuan	S1	5 Thn
98	40-45 Thn	Perempuan	S1	5 Thn
99	40-45 Thn	Perempuan	S2	5 Thn
100	40-45 Thn	Perempuan	S1	5 Thn
101	40-45 Thn	Perempuan	S2	5 Thn
102	40-45 Thn	Perempuan	S2	5 Thn
103	40-45 Thn	Perempuan	S2	5 Thn
104	40-45 Thn	Perempuan	S1	5 Thn
105	40-45 Thn	Perempuan	S1	5 Thn
106	40-45 Thn	Perempuan	S1	5 Thn
107	40-45 Thn	Perempuan	S1	5 Thn
108	40-45 Thn	Perempuan	S1	5 Thn
109	40-45 Thn	Perempuan	S1	5 Thn
110	40-45 Thn	Perempuan	S1	5 Thn
111	40-45 Thn	Perempuan	S1	5 Thn
112	40-45 Thn	Perempuan	S1	5 Thn

No.	Usia	Jenis Kelamin	Pendidikan Terakhir	Masa Kerja
113	40-45 Thn	Perempuan	S1	5 Thn
114	40-45 Thn	Perempuan	S1	5 Thn
115	40-45 Thn	Perempuan	S1	5 Thn
116	40-45 Thn	Perempuan	S2	5 Thn
117	40-45 Thn	Perempuan	S1	5 Thn
118	40-45 Thn	Perempuan	S1	5 Thn
119	40-45 Thn	Perempuan	S1	5 Thn



LAMPIRAN B

Tabel B.2.10 *Output* deskriptif karakteristik responden

Usia				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
25-35 Thn	10	8.4	8.4	8.4
35-40 Thn	20	16.8	16.8	25.2
Valid 40-45 Thn	84	70.6	70.6	95.8
40-50 Thn	5	4.2	4.2	100.0
Total	119	100.0	100.0	

Jenis Kelamin				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Laki-laki	77	64.7	64.7	64.7
Valid Perempuan	42	35.3	35.3	100.0
Total	119	100.0	100.0	

Pendidikan Terakhir				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
D3	15	12.6	12.6	12.6
Valid S1	79	66.4	66.4	79.0
S2	25	21.0	21.0	100.0
Total	119	100.0	100.0	

Masa Kerja				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1 Thn	5	4.2	4.2	4.2
5 Thn	84	70.6	70.6	74.8
Valid 10 Thn	20	16.8	16.8	91.6
20 Thn	10	8.4	8.4	100.0
Total	119	100.0	100.0	

LAMPIRAN B

Tabel B.2.11 *Output* analisis regresi linear berganda

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.926 ^a	.858	.844	.272

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Kecerdasan Emosi

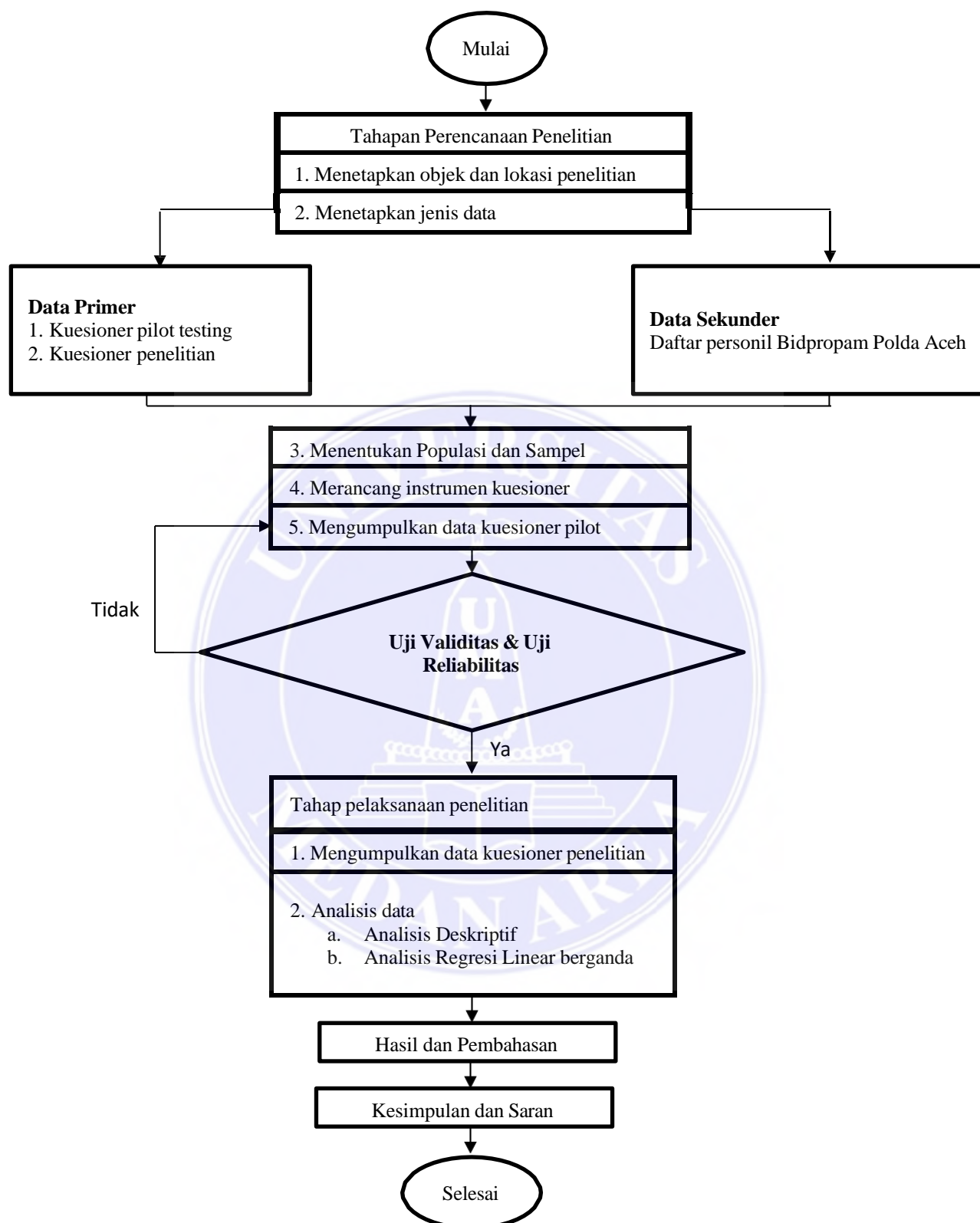
ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	564.614	2	282.307	44.741	.000 ^b
Residual	731.940	116	6.310		
Total	1296.555	118			

a. Dependent Variable: Stres Kerja

b. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Kecerdasan Emosi

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.288	.575		23.106	.000
	Kecerdasan Emosi	-.194	.043	-.364	4.511	.000
	Beban Kerja	-.187	.021	-.146	2.358	.021

a. Dependent Variable: Stres Kerja



Gambar B.3.1 Bagan alir penelitian



UNIVERSITAS MEDAN AREA

PASCASARJANA

Kampus I : Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360168, 7366878, 7364348 📠 (061) 7368012 Medan 20223
Kampus II : Jalan Setiabudi Nomor 79B/Jalan Sei Serayu Nomor 70 A ☎ (061) 42402994 📠 (061) 8226331 Medan 20122
Website: www.uma.ac.id | www.pasca.uma.ac.id E-Mail: univ_medanarea@uma.ac.id

31 Januari 2025

Nomor : 178/PPS-UMA/D/01/I/2025
Lamp : -
Hal : Izin Penelitian

Kepada Yth. Bapak/Ibu:
KABIDPROPAM POLDA ACEH
Jln. Jeulingke - (POLDA ACEH)
Di -
Tempat

Dengan hormat,
Sehubungan dengan adanya Tugas Akhir mahasiswa Program Magister Psikologi Universitas Medan Area, kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan izin kepada mahasiswa yang tersebut namanya di bawah ini :

N a m a : Khairinnas
NPM : 231804018
Program Studi : Magister Psikologi

Untuk melaksanakan penelitian di tempat yang Bapak/Ibu pimpin sebagai bahan melengkapi tugas-tugas penulisan Tesis pada Program Magister Psikologi Universitas Medan Area.

Disamping itu perlu kami sampaikan bahwa mahasiswa yang tersebut diatas mengambil judul
“Pengaruh Kecerdasan Emosi dan Beban Kerja terhadap Stres Kerja pada Personil BIDPROPAM POLDA ACEH”

Demikian disampaikan, atas bantuan dan kerjasama yang baik diucapkan terimakasih.

Direktur,



Prof. Dr. Ir. Retna Astuti K, MS

Tembusan :
1. Ketua Program Studi – M.Psi



UNIVERSITAS MEDAN AREA

PASCASARJANA

Kampus I : Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360168, 7366878, 7364348 📠 (061) 7368012 Medan 20223
Kampus II : Jalan Setiabudi Nomor 79B/Jalan Sei Serayu Nomor 70 A ☎ (061) 42402994 📠 (061) 8226331 Medan 20122
Website: www.uma.ac.id | www.pasca.uma.ac.id E-Mail: univ_medanarea@uma.ac.id

31 Januari 2025

Nomor : 178/PPS-UMA/D/01/I/2025
Lamp : -
Hal : Pengambilan Data

Kepada Yth. Bapak/Ibu:
KABIDPROPAM POLDA ACEH
Jln. Jeulingke - (POLDACEH)
Di -
Tempat

Dengan hormat,
Sehubungan dengan adanya Tugas Akhir mahasiswa Program Magister Psikologi Universitas Medan Area, kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan izin kepada mahasiswa yang tersebut namanya di bawah ini :

Nama : Khairinnas
NPM : 231804018
Program Studi : Magister Psikologi

Untuk melaksanakan pengambilan data di tempat yang Bapak/Ibu pimpin sebagai bahan melengkapi tugas-tugas penulisan Tesis pada Program Magister Psikologi Universitas Medan Area.

“Pengaruh Kecerdasan Emosi dan Beban Kerja terhadap Stres Kerja pada Personil BIDPROPAM POLDA ACEH”

Demikian disampaikan, atas bantuan dan kerjasama yang baik diucapkan terimakasih.

Direktur,



Prof. Dr. Ir. Retna Astuti K, MS

KEPOLISIAN NEGARA REPUBLIK INDONESIA
DAERAH ACEH
BIDANG PROFESI DAN PENGAMANAN



SURAT KETERANGAN
Nomor: Sket/ 37 /IV/HUK.6.6./2025

Yang bertanda tangan di bawah ini,

1. nama : WAROSIDI, S.H., M.H.
2. NRP : 73050657
3. pangkat : AKBP
4. jabatan : PLH. KABIDPROPAM POLDA ACEH

Dengan ini menerangkan bahwa

1. nama mahasiswa : KHAIRINNAS, S.T., S.I.K., M.M., M.H., M.T., M.I.K.
2. tempat/ tgl. Lahir : KAREUENG/ 3 MARET 1983
3. NPM : 231804018
4. universitas : MEDAN AREA
5. program Studi : MAGISTER PSIKOLOGI
6. alamat : JLN. SETIABUDI NO. 79B KOTA MEDAN AREA-SUMUT

Bahwa yang bersangkutan telah menyelesaikan Riset/ penelitian dengan judul Tesis " KECERDASAN EMOSI DAN BEBAN KERJA TERHADAP STRES KERJA PADA PERSONEL BIDPROPAM POLDA ACEH".

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan seperlunya.

Banda Aceh, 8 April 2025

KEPALA BIDANG PROFESI DAN PENGAMANAN POLDA ACEH
KASUBBIDWABPROF
SELAKU
PELAKSANA HARIAN



WAROSIDI, S.H., M.H.
KORWIS BESAR POLISI NRP 73050657

DOKUMENTASI PENELITIAN



