

PENGARUH *PSYCHOLOGICAL CAPITAL* DAN KECERDASAN EMOSI TERHADAP STRESS KERJA PADA ANGGOTA BRIMOB KELAPA DUA DEPOK

Vinna Agustina ¹

Tjitjik Hamidah²

Fitrisia Agustina³

Fakultas Psikologi, Universitas Tama Jagakarsa
Jl. Letjen. T.B. Simatupang No.152,
Jakarta 12530, Indonesia.

*e – mail: Vinna Agustina @ gmail.com, tjitjikhmidah@gmail.com,
Fitrisiaagustina@gmail.com*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh *psychological capital* dan kecerdasan emosi terhadap stress kerja pada anggota Brimob di Kelapa Dua Depok. Stress kerja merupakan tekanan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang, sedangkan kecerdasan emosi merupakan kemampuan individu dalam mengelola emosi, mengendalikan emosi melalui pikiran dan perilaku, dan *psychological capital* adalah serangkaian faktor psikologi positif yang mempengaruhi seseorang dalam mengembangkan potensi dirinya, yang memiliki empat komponen yaitu *self efficacy, optimism, hope, resiliency*. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan menggunakan sampel anggota Brimob sebanyak 294 orang. Variabel *psychological capital* diukur dengan alat ukur *PQC*, sedangkan variabel kecerdasan emosi diukur menggunakan Skala Kecerdasan Emosi dan variabel stress kerja diukur menggunakan Skala Stress Kerja. Analisis data menggunakan teknik regresi linear sederhana dengan menggunakan SPSS 16.0 *for Windows*. Berdasarkan hasil analisis statistik terdapat pengaruh antara *psychological capital* dan kecerdasan emosi terhadap stress kerja pada anggota Brimob dengan kontribusi sebesar 49,5%.

Kata Kunci : *Stress Kerja, Kecerdasan Emosi, Psychological Capital*

PENDAHULUAN

Korps Brimob memiliki fungsi untuk melakukan penyusunan dan perumusan naskah rencana strategi, penyusunan analisis dan evaluasi hasil pelaksanaan tugas operasional dalam upaya mendeteksi dan mengidentifikasi sumber gangguan keamanan dan ketertiban masyarakat untuk kepentingan penindakan taktis serta pembinaan kemampuan intelegen, menyusun pelatihan teknis dan pelatihan satuan secara bertingkat, bertahap dan berkesinambungan guna mewujudkan standarisasi kemampuan dan kesiapan operasional satuan, melakukan pembinaan manajemen bidang sumber daya manusia yang meliputi penggunaan, perawatan, pemisahan, dan penyaluran personil, termasuk psikologi kepolisian dan upaya peningkatan kesejahteraan personil.

Begitu berat tugas yang diemban oleh anggota Brimob memungkinkan dalam pelaksanaan sehari - hari di lapangan terkadang banyak timbul masalah dalam pekerjaan, seperti tidak terpenuhinya target operasi, adanya tekanan dari atasan, kelelahan psikis dan fisik, waktu kerja yang tidak

menentu, dan lain sebagainya. Kondisi seperti ini berlangsung hampir setiap hari, sehingga memungkinkan anggota Brimob menjadi rentan terhadap stres kerja.

Dalam mengemban tugas pengamanan anggota Polri maupun Brimob rentan mengalami stress kerja, kurangnya istirahat menjadi salah satu hal yang dikeluhkan oleh anggota Brimob, terlebih mereka harus (lagi-lagi) meninggalkan keluarga tanpa mendapat jaminan demo akan berlangsung dengan aman.

Stres kerja merupakan hasil reaksi emosi dan fisik akibat kegagalan individu beradaptasi pada lingkungan kerja, dimana terjadi ketidaksesuaian antara harapan dan kenyataan. Stres kerja dapat timbul dalam lingkungan kerja, karena beban kerja, atau dikarenakan peran individu itu sendiri. Stres kerja adalah interaksi antara kondisi kerja dengan karakteristik individual masing-masing pekerja, dimana tuntutan kerja melebihi kemampuan individu untuk mengatasi tuntutan (Ross dan Altmaier, 1994). Maslach (Jones, 1991) menyatakan stres kerja sering dialami oleh pekerja yang

berhubungan dengan pelayanan masyarakat (*public service*).

Menurut Selye (Jayanegara, 2007) terdapat dua macam stress yaitu *eustress* (stress yang berdampak positif) dan *distress* (stress yang berdampak negatif). Maka tingkat stress yang tinggi dapat menjadi sebuah rangsangan yang sehat bagi individu untuk berprestasi dalam bekerja, namun tingkat stress yang tinggi dapat pula memiliki dampak yang buruk bagi individu seperti menurunnya prestasi kerja, perilaku buruk dari individu yang akan tampak, dan sebagainya. Segala kondisi pekerjaan yang dipersepsikan karyawan sebagai suatu tuntutan dan dapat menimbulkan stres kerja adalah merupakan *stressor* kerja (Dodik dan Astuti, 2012). Namun dalam rangka mencapai sasaran organisasi secara efektif adakalanya seorang individu perlu bekerja dibawah tekanan (Robbins, 2003).

Salah satu dari sekian banyak faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor individu itu sendiri. Oleh karena itu, untuk dapat meningkatkan kinerja, maka salah satu hal yang perlu diperhatikan oleh seorang anggota POLRI adalah kualitas emosi. Kualitas-

kualitas tersebut antara lain empati, mengungkapkan dan memahami perasaan, mengendalikan amarah, kemandirian, kemampuan menyesuaikan diri, kemampuan menyelesaikan masalah antar pribadi, ketekunan, kesetiakawanan, keramahan, serta sikap hormat.

Beberapa bulan belakangan, Polri maupun Brimob mendapat sorotan tajam dari masyarakat, mengenai kasus pembunuhan atau penembakan diri sendiri yang dilakukan oleh pengayom masyarakat tersebut. Salah satu contoh kasus yang terjadi di Kepolisian Daerah (Polda) Daerah Istimewa Yogyakarta, seorang polisi anggota Brigade Mobil (Brimob), Iwan Rudiarto tewas karena tembakan pistolnya sendiri. Kejadian pada Senin malam, 3 Oktober 2016, itu diduga bunuh diri setelah dia pesta minuman keras (m.tempo.co).

Dari pemaparan diatas, apakah seorang anggota Polri maupun Brimob tidak dapat mengendalikan emosi yang mereka miliki, sehingga menimbulkan kerugian-kerugian yang sebenarnya tidak diperlukan oleh Polri. Oleh karena itu, kecerdasan emosi yang di miliki oleh anggota Polri maupun Brimob

sangatlah penting dalam menjalankan setiap tugas yang dilaksanakan.

Kecerdasan emosi adalah salah satu poin tinggi yang harus dimiliki oleh anggota Brimob. Kecerdasan Emosi disini cukup memegang peranan penting di saat anggota Brimob menghadapi suatu kejadian didalam menjalankan tugasnya, dimana apabila anggota Brimob yang memiliki kemampuan intelegensi yang tinggi tanpa didampingi kemampuan mengendalikan emosinya maka hampir dapat dipastikan kecerdasannya akan kurang berfungsi secara maksimal. Hal ini dikarenakan individu tersebut tidak dapat untuk mengenali serta mengendalikan emosi dirinya sendiri juga ketidakmampuannya mengetahui keadaan emosi orang di sekitarnya yang membuatnya menjadi sulit untuk melakukan suatu interaksi atau hubungan antar pribadi.

Dalam kehidupan sehari-hari, kondisi emosi seseorang sering berubah-ubah menurut kondisi orang tersebut. Perasaan yang muncul pun kadang tidak bisa diprediksi. Menurut Reuven Bar-On (Melianawati, 2001) manusia memerlukan kecerdasan secara emosi yang berupa mengenal dan

mampu mengatur perasaannya dengan baik, mampu memotivasi diri sendiri, bersikap empati, ketika menghadapi gejala emosi dalam diri maupun orang lain. Manusia harus dapat memecahkan suatu masalah, fleksibel dalam situasi dan kondisi yang kerap berubah. Manusia juga harus mampu mengelola stres dengan baik dan dapat menghadapi kehidupan dengan optimis.

Menurut Darvish (2011), menjelaskan bahwa para karyawan memiliki kecerdasan emosional tinggi akan mengenai stres kerja sehingga mampu meningkatkan kepuasan kerja. Kecerdasan emosional ditingkatkan untuk pengambilan keputusan dengan cara mengontrol emosi, meningkatkan kesadaran diri sendiri dan menjaga hubungan dengan orang lain. Pada penelitian yang dilakukan oleh Johana Saoria (2016) menunjukkan terdapat korelasi negatif signifikan antara kecerdasan emosi dengan stres kerja pada perawat yang berarti semakin tinggi kecerdasan emosi maka semakin rendah stres kerja, begitu pula sebaliknya semakin rendah kecerdasan emosi maka semakin tinggi stres kerja yang dialami oleh perawat tersebut.

Memiliki kecerdasan emosional pada taraf tinggi ternyata sangat berguna dalam lingkungan kerja Menurut Zillman (Krahe, 2001) menyatakan bahwa orang - orang yang rentan secara emosional memperlihatkan perilaku agresif lebih tinggi, terutama mengikuti frustrasi yang sebelumnya dialami. Mereka juga memperlihatkan peningkatan agresi yang lebih besar bila sebelumnya melakukan latihan fisik.

Menurut Cooper dan Sawaf (1998), kecerdasan emosi menuntut untuk belajar mengakui dan menghargai perasaan pada diri sendiri dan orang lain serta untuk menanggapi dengan tepat, menerapkan dengan efektif informasi dan energi emosi dalam kehidupan dan pekerjaan sehari-hari. Karena itu seorang polisi hendaknya memiliki kecerdasan emosi yang baik artinya ia harus sabar, mau dan mampu mendengarkan orang lain dengan empati, bertanggung jawab, berorientasi pada pelayanan, mampu menjaga hubungan baik dengan orang lain, memperluas kepercayaan orang lain dan mampu menikmati hidup dengan baik.

Dari pemaparan diatas kecerdasan emosi mencakup unsur beberapa

kemampuan untuk mengelola perasaan, diantaranya: kemampuan untuk memotivasi diri sendiri, bertahan menghadapi frustrasi, mengendalikan dorongan primitif, tidak melebihi- lebihkan kesenangan maupun kesusahan dan menjaga agar beban stres tidak melumpuhkan kemampuan untuk berpikir, serta berempati dan berdoa.

Menurut peneliti, selain memiliki kecerdasan emosi yang baik, salah satu faktor psikologis positif yang juga layak dimiliki oleh anggota Brimob adalah *psychological capital* –yang selanjutnya disebut *PsyCap*. Faktor tersebut sangat dibutuhkan oleh Anggota Brimob untuk memberikan pengayoman dan perlindungan yang terbaik kepada masyarakat juga mengurangi stress kerja yang terjadi. *PsyCap* merupakan hasil dari pandangan yang muncul karena adanya kebutuhan akan anggota Brimob yang berkualitas.

PsyCap atau yang dapat diartikan dengan modal psikologis atau semacam sikap dan perilaku yang berperan besar dalam menentukan keberhasilan seseorang dan berpengaruh positif terhadap kemajuan organisasi. *PsyCap* adalah keadaan perkembangan psikologi individu yang positif, yang

dicirikan oleh: (1) memiliki kepercayaan diri (efektivitas) untuk mengambil dan memasukkan ke dalam usaha-usaha yang diperlukan untuk berhasil dalam tugas-tugas yang menantang; (2) membuat atribusi positif (optimisme) tentang keberhasilan sekarang dan di masa depan; (3) tekun pada tujuan dan, bila diperlukan, mengarahkan jalan ke tujuan (harapan) untuk berhasil; dan (4) apabila dilanda masalah dan kesulitan, mempertahankan dan memantul kembali dan bahkan melampaui (ketahanan) untuk mencapai keberhasilan (Luthans, Youssef & Avolio, 2015).

Stress Kerja

Menurut Ivancevich dan Matteson (1980) stres sebagai suatu respon yang adaptif, dihubungkan oleh karakteristik dan atau proses psikologis individu, yang merupakan suatu konsekuensi dari setiap tindakan eksternal, situasi, atau peristiwa yang menempatkan tuntutan psikologis dan fisik.

Stres juga merupakan suatu pengalaman emosional negatif yang menyebabkan perubahan biologis, fisiologis dan perilaku pada individu. Perubahan yang terjadi disebabkan oleh

penyesuaian diri individu dengan keadaan yang mengancam di lingkungannya. Dalam hal ini stres dipandang sebagai hasil dari proses penilaian individu terhadap lingkungan yang mengancam atau menekan sehingga individu merespon kejadian-kejadian tersebut (Taylor, 1995).

Faktor Penyebab Stres Kerja

Cooper (Krispramudyani, 2004), berpendapat bahwa terdapat lima sumber stres kerja, yaitu: Kondisi Kerja : Meliputi beban kerja yang berlebihan (*work overload*) atau beban kerja yang kurang (*work underload*), kondisi demikian tidak mampu membangkitkan semangat kerja, Ambiguitas Peran : Kelompok pekerja wanita sering menghadapi situasi seperti ini, terutama bagi mereka yang telah menikah, Faktor interpersonal : Hubungan interpersonal dalam bekerja merupakan faktor penting untuk mencapai kepuasan kerja. Kepedulian pihak manajemen dan pihak lain sangat diperlukan oleh pekerja agar selalu tercipta hubungan yang harmonis, Perkembangan Karir : Tiap individu yang bekerja biasanya mempunyai berbagai harapan dalam kehidupan karir kerjanya, yang ditujukan pada pencapaian prestasi dan

pemenuhan kebutuhan untuk mengaktualisasi diri. Bilamana pihak perusahaan tidak dapat memenuhi kebutuhan berkarir karyawan maka tumbuh perasaan ketidakpastian dalam diri pekerja sehingga menimbulkan gejala perilaku stres, Struktur Organisasi : Struktur organisasi yang diperlakukan secara kaku, pihak manajemen kurang mempedulikan inisiatif karyawan, tidak melibatkan karyawan dalam proses pengambilan keputusan akan berpotensi menimbulkan stres.

Gejala-gejala Stres Kerja

Robbins (1996) mengelompokkan stress kerja ke dalam tiga aspek, yaitu aspek fisiologis, aspek psikologis dan aspek perilaku.

a. Aspek fisiologis

Kebanyakan perhatian dini atas stress diarahkan pada aspek fisiologis. Ini terutama karena diteliti oleh spesialis dalam ilmu kesehatan dan medis. Riset ini memandu pada kesimpulan bahwa stress dapat menciptakan perubahan dalam metabolisme, meningkatkan laju detak jantung dan pernapasan, meningkatkan tekanan darah, menimbulkan sakit

kepala dan menyebabkan serangan jantung.

b. Aspek psikologis

Stress dapat muncul dalam keadaan psikologis seperti ketegangan, kecemasan, mudah marah, kebosanan dan gelisah.

c. Aspek perilaku

Aspek stress yang dikaitkan dengan perilaku mencakup perubahan dalam produktivitas, absensi dan tingkat keluarnya karyawan, juga perubahan dalam kebiasaan makan, meningkatnya intensitas merokok, bicara cepat, suka menunda-nunda pekerjaan, dan gangguan tidur.

Kecerdasan Emosi

Mubayidh (2006) mengatakan kecerdasan emosional merupakan kemampuan untuk menyikapi pengetahuan - pengetahuan emosional dalam bentuk menerima, memahami, dan mengelolanya. Menurut David Wechsler (Mubayidh, 2006) kecerdasan emosi adalah kemampuan sempurna (komprehensif) seseorang untuk berperilaku terarah, berpikir logis, dan berinteraksi secara baik dengan lingkungannya.

Aspek-aspek dalam kecerdasan emosi

Goleman(2003) mengungkapkan adanya lima wilayah kecerdasan emosi yang dapat menjadi pedoman bagi individu untuk mencapai kesuksesan dalam kehidupan sehari-hari, yaitu:

a. Kesadaran Diri (*Self Awareness*)

Mengetahui apa yang kita rasakan pada suatu saat, dan menggunakannya untuk memandu pengambilan keputusan diri sendiri, memiliki tolok ukur yang realistis atas kemampuan diri dan kepercayaan diri yang kuat. Kemampuan ini berupa kesadaran diri (*Self Awareness*) dalam mengenal perasaan sewaktu perasaan itu terjadi. Pada tahap ini diperlukan adanya pemantauan perasaan dari waktu ke waktu agar timbul wawasan psikologis dan pemahaman tentang diri.

b. Mengelola emosi

Menangani perasaan agar perasaan dapat terungkap dengan tepat, hal ini merupakan kecakapan yang sangat tergantung pada kesadaran diri. Emosi dikatakan berhasil dikelola apabila: mampu menghibur diri ketika ditimpa kesedihan, dapat melepas kecemasan, kemurungan atau ketersinggungan dan bangkit kembali

dari semua itu dengan cepat. Sebaliknya orang yang buruk kemampuannya dalam mengelola emosi akan terus-menerus bertarung melawan perasaan murung atau melarikan diri pada hal-hal negatif yang merugikan dirinya sendiri.

c. Memotivasi Diri (*Motivating One self*)

Menggunakan hasrat kita yang paling dalam untuk menggerakkan dan menuntun kita menuju sasaran, membantu kita mengambil inisiatif dan bertindak sangat efektif, dan untuk bertahan menghadapi kegagalan dan frustrasi.

d. Ketrampilan Sosial (*Social Skills*)

Seni dalam membina hubungan dengan orang lain merupakan ketrampilan sosial (*Social Skills*) yang mendukung keberhasilan dalam pergaulan dengan orang lain. Tanpa memiliki ketrampilan seseorang akan mengalami kesulitan dalam pergaulan dengan orang lain.

Psychological Capital* atau *PsyCap

Menurut Goodwin dan Olson (2005) berdasarkan fenomena yang terjadi pada saat itu, pendekatan yang

muncul dan berkembang lebih mengarah kepada bagaimana menemukan pekerja yang memiliki bakat dan performa yang baik (Luthans, Youssef & Avolio, 2007). Pada saat itu, terdapat dua pendekatan yang muncul. Pendekatan tersebut adalah pendekatan yang bersifat negatif dan positif. Pendekatan negatif yang dimaksud menjelaskan beberapa konstruk yaitu keadaan emosional tenaga kerja, stres, *burnout*, konflik, dan *disengagement*. Hal yang diperhatikan adalah bagaimana memperbaiki hal yang sifatnya negatif sehingga individu bisa memiliki performa yang lebih baik. Sedangkan pendekatan positif yang dimaksud bertujuan untuk meningkatkan konstruk *positive organizational behavior* seperti kepercayaan diri, *reinforcement*, *goal-setting*, *positive affectivity citizenship behavior*, *empowerment*, *engagement*, dan partisipasi (Luthans, Youssef, & Avolio, 2007).

Komponen PsyCap

Sesuai dengan definisi yang telah dipaparkan, terdapat empat komponen dalam *PsyCap* yang dikemukakan oleh Luthans, Youssef,

dan Avolio (2007), yaitu *self-efficacy*, *optimism*, *hope*, dan *resiliency*.

a. Self-Efficacy

Luthans, Youssef dan Avolio, (2007) mendefinisikan *self-efficacy* sebagai suatu keyakinan atau kepercayaan diri seseorang mengenai kemampuannya dalam mengarahkan motivasi, sumber-sumber kognisi dan melakukan sejumlah tindakan yang dibutuhkan untuk mencapai keberhasilan dalam melaksanakan tugas tertentu.

b. Optimism

Terdapat banyak definisi *optimism* dalam *psychological capital*, salah satunya adalah menurut Seligman (Luthans, Youssef & Avolio, 2007) yang mendefinisikan *optimism* sebagai suatu cara menginterpretasi kejadian-kejadian positif sebagai suatu hal yang terjadi akibat diri sendiri, bersifat menetap dan dapat terjadi dalam berbagai situasi, serta menginterpretasikan kejadian-kejadian negatif sebagai suatu hal yang terjadi akibat hal-hal di luar diri, bersifat sementara dan hanya terjadi pada situasi tertentu saja.

c. *Hope*

Menurut Snyder (Luthans, et, al., 2007), *hope* adalah suatu keadaan motivasi positif yang didasari oleh proses interaksi antara *agency/willpower* (kekuatan keinginan)—komponen ini adalah energi untuk mencapai tujuan dan *pathways/ waypower* (perencanaan untuk mencapai tujuan) untuk mencapai kesuksesan.

d. *Resiliency*

Resiliency bisa didefinisikan sebagai suatu kemampuan untuk memantul atau bangkit kembali dari kesulitan, konflik, kegagalan, bahkan pada peristiwa positif, kemajuan dan peningkatan tanggung jawab (Luthans, Youssef & Avolio, 2007).

METODE

Dalam penelitian ini pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif. Penelitian ini diklasifikasikan sebagai penelitian kuantitatif karena proses penelitian, tujuan, desain penelitian, sampel penelitian, dan pertanyaan yang diajukan kepada partisipan telah

ditentukan sebelumnya. Selain itu peneliti ingin mengkuantifikasi suatu fenomena dan mengetahui variasi yang terjadi pada suatu fenomena (Kumar, 2005).

Populasi yang hendak digunakan dalam penelitian ini adalah anggota Brimob Kelapa Dua Depok dengan jumlah populasi sebesar 1.900 orang. Populasi dalam penelitian ini adalah anggota Datasemen III Pelopor yang merupakan Satuan didalam Brimob Kelapa Dua Depok. Pengambilan sampel dihitung menggunakan tabel penentuan jumlah populasi dan sampel oleh Isaac dan Michael sebagaimana dalam tabel tersebut disebutkan bahwa untuk populasi 1.900 orang dengan tingkat kesalahan sebesar 5% adalah sebanyak 294 orang sampel (Sugiyono, 2010).

Teknik sampling yang digunakan pada penelitian ini adalah *nonprobability*, dimana tidak terdapat jaminan bahwa setiap elemen dalam populasi memiliki kesempatan yang sama untuk dimasukkan ke dalam sampel penelitian. Penelitian ini menggunakan *purposive sampling*, yaitu teknik mengambil sampel dengan tidak berdasarkan random, daerah atau strata,

melainkan berdasarkan atas adanya pertimbangan yang berfokus pada tujuan tertentu (Arikunto, 2006).

Instrumen Penelitian

Skala *Psychological Capital*

Alat ukur *psychological capital* yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala *Psychological Capital Questioner (PCQ)*. Alat ukur ini merupakan modifikasi dari hasil karya Agung K. Rahayu (2015) dengan koefisien alpha sebesar 0.761 dan jumlah sampel 146 orang pada karyawan dewasa muda. Skala *psychological capital* tersebut disusun berdasarkan konsep teori dari Luthans dkk (2008), terdiri dari 24 aitem yang dibagi ke dalam 4 komponen, yaitu *self-efficacy*, *optimism*, *hope*, dan *resiliency* dimana setiap indikator tersebut memiliki 6 aitem.

Skala Kecerdasan Emosi

Alat ukur kecerdasan emosi ini dikembangkan oleh Rikha Farikha (2011) berdasarkan aspek-aspek kecerdasan emosi yang dikemukakan oleh Goleman. Kecerdasan emosi dibagi menjadi lima variabel yaitu kesadaran, mengelola emosi, motivasi diri, empati, ketrampilan sosial. Alat ukur ini

terdapat 30 aitem pernyataan yang masing-masing variabel terdapat enam aitem (3 favorable dan 3 unfavorable) dengan nilai reabilitas sebesar 0,655 dan jumlah sampel 118 orang pada anggota Satpol PP.

Skala Stress Kerja

Alat ukur stres kerja yang digunakan dalam penelitian ini merupakan alat ukur skala stres kerja yang dikembangkan oleh Ahmad Faishal (2006) berdasarkan teori stress kerja menurut Everly dan Giordano dengan nilai reabilitas sebesar 0,8825 dan jumlah sampel 50 orang karyawan *pressing, plastic* dan *painting* PT. Wika *Intrade*.

ANALISIS DAN HASIL

***Psychological Capital* dan Kecerdasan Emosi Terhadap Stress Kerja**

Hasil pengujian hipotesis antara pengaruh *psychological capital* dan kecerdasan emosi secara bersama-sama terhadap stress kerja dapat dilihat dari tabel di bawah ini:

R	R ²	F	Sig
0,704	0,495	142,828	0,000

Dari Tabel di atas dapat dilihat, nilai R sebesar 0,704 menunjukkan bahwa hubungan kedua variabel penelitian pada kategori sangat kuat (Guilford dan Fruchter, 1978). Nilai R² digunakan untuk mengukur seberapa besar pengaruh *psychological capital* dan kecerdasan emosi terhadap stress kerja pada anggota Brimob. Nilai R Square yang diperoleh sebesar 0,495 yang menunjukkan bahwa pengaruh *psychological capital* dan kecerdasan emosi terhadap stress kerja pada anggota Brimob sebesar 49,5%. Hal ini berarti bahwa *psychological capital* dan kecerdasan emosi secara bersama-sama berpengaruh pada stress kerja anggota Brimob sebesar 49,5%, dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain sebesar 50,5%.

Pada tabel diatas juga menunjukkan nilai signifikan untuk IV₁ (*psychological capital*) dan IV₂ (kecerdasan emosi) dengan p=0,000. Nilai p<0,05 lebih kecil dari nilai signifikansi. Sehingga dapat diketahui bahwa *psychological capital* dan kecerdasan emosi secara bersama-sama berpengaruh terhadap stress kerja, atau penelitian ini menerima hipotesis alternatif 1 (Ha₁) dan menolak hipotesis nol 1 (Ho₁).

	B	B	T	Sig.
Constant	72,96		22,24	0,00
<i>Psychological Capital</i>	8	-	9	0
Kecerdasan Emosi	-	0,12	-	0,01
	0,114	6	2,388	8
	-	-	-	0,00
	0,368	0,61	11,73	0
		9	9	

Pada *table* menunjukkan nilai konstanta dan koefisien yang digunakan untuk membuat fungsi regresi yaitu kolom B. Nilai konstanta (a) yang diperoleh di atas adalah sebesar 72,968 nilai koefisien *psychological capital* (b₁) adalah -0,114 dan nilai koefisien kecerdasan emosi (b₂) adalah -0,368. Dengan demikian, didapat persamaan perhitungan sebagai berikut:

$$Y = 72,968 - 0,114 X_1 - 0,368 X_2$$

Berdasarkan persamaan regresi di atas telah diperoleh dari hasil penelitian yang menunjukkan bahwa nilai stress kerja (Y) = 72,968 - 0,114 X₁ (*Psychological Capital*) yang dapat diartikan sebagai berikut:

- a) Jika tanpa variabel X₁, maka nilai Y sebesar 72,968, yang berarti jika *psychological capital*

diabaikan maka nilai stress kerja adalah 72,968.

- b) Jika peningkatan nilai X_1 sebesar 1 unit, maka terjadi penurunan pada nilai Y sebesar -0,114. Dalam penelitian ini dapat diartikan bahwa jika dilakukan peningkatan 1 unit pada *psychological capital*, maka stress kerja akan menurun sebesar -0,114.

Berdasarkan persamaan regresi di atas telah diperoleh dari hasil penelitian yang menunjukkan bahwa nilai stress kerja (Y) = 72,968 - 0,368 X_2 (kecerdasan emosi) yang dapat diartikan sebagai berikut:

- a) Jika tanpa variabel X_2 , maka nilai Y sebesar 72,968, yang berarti jika kecerdasan emosi diabaikan maka nilai stress kerja adalah 72,968.
- b) Jika peningkatan nilai X_2 sebesar 1 unit, maka terjadi penurunan pada nilai Y sebesar -0,368. Dalam penelitian ini dapat diartikan bahwa jika dilakukan peningkatan 1 unit pada kecerdasan emosi, maka stress kerja akan menurun sebesar -0,368.

Berdasarkan interpretasi di atas, dapat diketahui besar kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Variabel *psychological capital* sebesar -0,144 dan variabel kecerdasan emosi sebesar -0,368, sehingga dapat disimpulkan bahwa *psychological capital* (X_1) dan kecerdasan emosi (X_2) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stress kerja.

Psychological Capital Terhadap Stress Kerja

Hasil pengujian hipotesis antara pengaruh *psychological capital* terhadap stress kerja dapat dilihat dari tabel di bawah ini:

R	R²	F	Sig
0,506	0,256	100,688	0,000

Dari Tabel di atas dapat dilihat, nilai R sebesar 0,506 menunjukkan bahwa hubungan kedua variabel penelitian, pada kategori kuat (Guilford dan Fruchter, 1978). Nilai R^2 digunakan untuk mengukur seberapa besar pengaruh *psychological capital* terhadap stress kerja pada anggota Brimob. Nilai R Square yang diperoleh sebesar 0,256 yang menunjukkan bahwa

pengaruh *psychological capital* terhadap stress kerja pada anggota Brimob sebesar 25,6%. Hal ini berarti bahwa *psychological capital*

	B	B	Sig.
Constant	62,453		0,000
Psycap	-0,457	-0,506	0,000

Pada table diatas menunjukkan nilai konstanta dan koefisien yang digunakan untuk membuat fungsi regresi yaitu kolom B. Nilai konstanta (a) yang diperoleh adalah sebesar 62,453 dan nilai koefisien (b) adalah -0,506. Dengan demikian, didapat persamaan perhitungan sebagai berikut:

$$Y = a + bX_1$$

Berdasarkan persamaan regresi di atas telah diperoleh dari hasil penelitian yang menunjukkan bahwa nilai stress kerja (Y) = 62,453 – 0,506 X₁ (*psychological capital*) yang dapat diartikan sebagai berikut :

1. Jika tanpa variabel X₁, maka nilai Y sebesar 62,453, yang berarti jika *psychological capital* diabaikan maka nilai stress kerja adalah 62,453.

berpengaruh pada stress kerja sebesar 25,6%, dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain sebesar 74,4%.

2. Jika peningkatan nilai X₁ sebesar 1 unit, maka terjadi penurunan pada nilai Y sebesar -0,506. Dalam penelitian ini dapat diartikan bahwa jika dilakukan peningkatan 1 unit pada *psychological capital*, maka stress kerja akan menurun sebesar -0,506.

Pada tabel diatas juga menunjukkan nilai signifikan untuk variabel bebas *psychological capital* dengan p=0,000. Nilai p<0,05 lebih kecil dari nilai signifikansi. Sehingga dapat diketahui bahwa *psychological capital* berpengaruh terhadap stress kerja, atau penelitian ini menerima hipotesis alternatif 2 (Ha₂) dan menolak hipotesis nol 2 (Ho₂).

DISKUSI

Hasil penelitian antara *psychological capital* dan kecerdasan emosi terhadap stress kerja menunjukkan bahwa H₀ ditolak dan H_a diterima. Artinya ada pengaruh yang

signifikan antara *psychological capital* dan kecerdasan emosi terhadap stress kerja pada anggota Brimob dengan sumbangan efektif sebesar 49,5%. Artinya variabel *psychological capital* dan kecerdasan emosi terhadap stress kerja secara bersama-sama menyumbang 49,5% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak disebutkan dalam penelitian ini.

Selain itu hasil penelitian antara *psychological capital* terhadap stress kerja pada anggota Brimob menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan dengan sumbangan efektif sebesar 25,6%. Artinya variabel *psychological capital* terhadap stress kerja menyumbang 25,6% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak disebutkan dalam penelitian ini.

Sedangkan hasil penelitian antara kecerdasan emosi terhadap stress kerja pada anggota Brimob menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan dengan sumbangan efektif sebesar 48,5%. Artinya variabel kecerdasan emosi terhadap stress kerja menyumbang 48,5% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak disebutkan dalam penelitian ini.

Berdasarkan perbandingan antara hasil penelitian *psychological capital* terhadap stress dengan kecerdasan emosi terhadap stress kerja, dimana variabel *psychological capital* memiliki sumbangan efektif yang lebih rendah dibandingkan dengan variabel kecerdasan emosi. Maka dari itu peneliti melakukan analisis per dimensi, sehingga peneliti dapat mengetahui perbandingan sumbangan efektif dari tiap dimensi terhadap stress kerja.

Hasil penelitian antara resiliency terhadap stress kerja menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan dengan sumbangan efektif sebesar 6,6%. Artinya variabel resiliency terhadap stress kerja menyumbang 6,6% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak disebutkan dalam penelitian ini.

Selain itu, hasil penelitian antara self efficacy terhadap stress kerja menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan dengan sumbangan efektif sebesar 17,5%. Artinya variabel self efficacy terhadap stress kerja menyumbang 17,5% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak disebutkan dalam penelitian ini.

Kemudian hasil penelitian antara hope terhadap stress kerja menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan dengan sumbangan efektif sebesar 21,5%. Artinya variabel hope terhadap stress kerja menyumbang 21,5% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak disebutkan dalam penelitian ini.

Lalu hasil penelitian antara optimism terhadap stress kerja menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan dengan sumbangan efektif sebesar 2%. Artinya variabel hope terhadap stress kerja menyumbang 2% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak disebutkan dalam penelitian ini.

SIMPULAN DAN SARAN

Saran Teoritis

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, peneliti menyarankan beberapa hal yang dapat sebagai bahan pertimbangan untuk penelitian selanjutnya yaitu :

- 1) Penelitian ini meneliti, pada usia 25 seseorang sedang dalam tahap stabilisasi (*stabilization*) dan konsolidasi (*consolidation*) (Santrock, 2002), berdasarkan

beberapa penelitian sebelumnya didapatkan bahwa usia bisa mempengaruhi stress kerja. Untuk penelitian selanjutnya mungkin bisa membandingkan perbedaan antara rentang usia perkembangan dewasa muda, dan dewasa madya atau antar generasi (kohort social).

- 2) Penelitian ini dilakukan pada satu bidang pekerjaan, pada penelitian selanjutnya bisa pula dilakukan penelitian dengan membandingkan satu bidang pekerjaan dengan pekerjaan lainnya.
- 3) Pada penelitian ini belum ada jurnal pendukung antara *psycap*, kecerdasan emosi dan stress kerja, maka dari itu pada penelitian selanjutnya harus diteliti lebih lanjut tentang peletakan *psycap* dan kecerdasan emosi, apakah berdampingan atau menjadi sebuah mediator.

Saran Praktis

Saran praktis yang terkait dengan penelitian ini, yaitu:

- 1) Bagi instansi Brimob, dapat lebih mengembangkan *psychological capital* anggotanya karena

psychological capital dapat memfasilitasi *self-efficacy*, *optimism*, *hope* dan *resiliency* untuk sukses dalam memenuhi tujuan dan mengarahkan tugas untuk menghasilkan kinerja dalam bertugas yang lebih baik pada anggota yang juga pastinya akan berdampak baik bagi instansi secara keseluruhan. Untuk hal itu kegiatan *training* dan kegiatan pengembangan SDM perlu dilakukan. Selain dapat mengembangkan anggota dalam instansi, kegiatan tersebut juga mampu menumbuhkan rasa memiliki terhadap instansi, sehingga dapat menurunkan stress kerja. Evaluasi instansi juga bisa dilakukan pada *system recruitment*, karena memang terdapat kemungkinan individu yang masuk menjadi anggota tidak cocok dengan instansi atau memiliki *psychological capital* yang ada di bawah standar bagi Polri. *Recruitment* awal bisa dijadikan sebagai antisipasi awal untuk menekan angka stress kerja, dengan cara merekrut anggota yang benar-benar sesuai

dengan kriteria yang diinginkan oleh instansi.

- 2) Berdasarkan hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberi masukan untuk sub-bidang sumber daya manusia atau bidang pendidikan dan latihan sebagai acuan menyelenggarakan pelatihan untuk meminimalisir stress kerja dan meningkatkan *PsyCap* juga kecerdasan emosi dan secara tidak langsung dapat meningkatkan kinerja.

REFERENSI

- Agung K., Rahayu.(2015). pengaruh *psychological capital* dan *occupational future time perspective* terhadap *turnover intention* pada karyawan dewasa muda. *Skripsi*. Fakultas Psikologi Universitas Pancasila.
- Agustian, Ginanjar Ary.(2001). *Rahasia sukses membangun kecerdasan emosi dan spiritual ESQ*. Jakarta: Arga.
- Aiken, L.R., & Groth-Marnat, G. (2006). *Psychological testing and assessment. (12th ed.)*. Boston: Pearson Education.
- Anastasi, A., & Urbina, S.(2007). *Tes psikologi*. Jakarta : PT. Indeks

- Arikunto, S. (2010). *Prosedur penelitian suatu pendekatan praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Avey, J. B., Luthans, F., & Jensen, S. M. (2009). Psychological capital: a positive resource for combating employee stress and turnover. *Human Resource Management*, 48(5), 677– 693. Diunduh pada tanggal 7 Maret 2015.
- Avey, J. B., Reichard, R.J., Luthans, F., & Mhatre, K.H. (2011). Meta-analysis of the impact of positive psychological capital on employee attitudes, behaviors, and performance. *Human Resource Development Quarterly*, 22 (2), 127-152. Diunduh pada tanggal 7 Maret 2015.
- Dessler, G. (2009). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: PT. Indeks.
- Dodik, A. & Astuti, K. (2012). Hubungan antara kepribadian hardiness dengan stres kerja pada anggota polri bagian operasional di polresta yogyakarta. *Jurnal. Jogjakarta: Fakultas Psikologi Universitas Mercu Buana Yogyakarta*.
- Feist, Jess & Feist J. Gregory. (2009). *Theories of personality*. New York: McGraw-Hill.
- Goleman, Daniel. (2003). *Kecerdasan emosi untuk mencapai puncak prestasi*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Gravetter, F. J., & Wallnau, L. B. (2009). *Statistic for the behavor sciences (8th edition)*. California: Thomson Wadsworth.
- Gwinner, C. (2006, Februari). Infosurv white paper 5-point vs. 6-point likert scales. Atlanta, GA. Diunduh pada tanggal 13 Agustus 2015
- Hatta, R. H. & Noor, H. (2015). Hubungan antara hardiness dengan burnout pada anggota Polisi Pengendali Massa (Dalmas) Polresta Bandung. *Jurnal*. Bandung: Fakultas Psikologi Universitas Islam Bandung. Retrieved from <http://repository.unisba.ac.id:8080/xmlui/handle/123456789/500>.
- <http://news.liputan6.com/read/2952406/anggota-brimob-yang-bunuh-diri-di-tangerang-diduga-stres>. diakses pada tanggal 5 Juni 2017 pada pukul 14.36 WIB.
- <http://news.liputan6.com/read/2909621/polisi-tembak-kepala-sendiri-sudah-6-bulan-jadi-satgas-tinombala>. diakses pada tanggal 5 Juni 2017 pada pukul 15.56 WIB.
- <https://m.tempo.co/read/news/2016/10/04/058809524/anggota-brimob-tembak-kepalanya-sendiri-ini-keluhannya>. diakses pada tanggal 10 April 2017 pada pukul 12.13 WIB.
- <http://www.seputarpendidikan.com/2017/04/4-pengertian-analisis-faktor-menurut-para-ahli.html>

- Hurlock, B.E. (1999). *Psikologi perkembangan: suatu pendekatan sepanjang rentang kehidupan*. Ed. 5. Jakarta: Erlangga.
- Kumar, R. (2005). *Research metodologi: a step by step guide of beginners (2nd edition)*. London: SAGE Publication.
- Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B.J. (2007). *Psychological Capital Developing: The Human Competitive Edge*. New York: Oxford University Press, Inc.
- Martin, Dio Anthony. *Emotional Quality Management, refleksi, revisi dan revitalisasi hidup melalui kekuatan emosi*. Ary Ginanjar Agustian (terj). 2003. Jakarta: Arga.
- Mubayidh, DR, Makmun. *Ad-Dzaka'Al-Athifi Wa Ash-Shihhah Al-Athifiyah, Kecerdasan dan kesehatan emosional anak referensi penting bagi para pendidik dan orang tua*. Muhammad Muchson Anasy (terj). 2006. Jakarta: Pustaka Kautsar.
- Nisfiannoor, M. (2009). *Pendekatan statistika modern untuk ilmu social*. Jakarta: Salemba Humanika.
- Rikha Farikha. (2011). *Pengaruh tipe kepribadian big five dan kecerdasan emosi terhadap perilaku prososial satuan polisi pamong praja kota tangerang*. Skripsi. Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Santrock, J. W. (2002). *Life-span development jilid 2 (5th Edition)*. Jakarta: Erlangga.
- Sarwono, S.W. (2006). *Psikologi remaja*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Sugiyono. (2012). *Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&B*. Bandung: Alfabeta.
- Weisinger, Hendrie. *Emotional intelligence at work, Pemandu pikiran dan perilaku anda untuk meraih kesuksesan*. Roro Ratih Ambarwati (terj). 2006. Jakarta: PT Bhuana Ilmu.