

HUBUNGAN ANTARA KECERDASAN EMOSIONAL DENGAN STRES KERJA PADA PERSONEL SAMAPTA POLRESTABES SEMARANG

Avila Digsa Dhiya' Ulhaq'¹, Endah Kumala Dewi¹

¹Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro
Jl. Prof. Mr. Sunario, Tembalang, Semarang, 50275

aviladigsa@gmail.com

ABSTRAK

Personel Kepolisian Republik Indonesia khususnya Satuan Samapta menjalankan tugas yang menuntut kesiapsiagaan tinggi, respons cepat, serta kemampuan menghadapi situasi yang dinamis dan penuh tekanan. Karakteristik pekerjaan tersebut menjadikan personel Samapta rentan mengalami stres kerja akibat tingginya tuntutan fisik maupun psikologis dalam pelaksanaan tugas. Kondisi stres kerja yang tidak dikelola dengan baik dapat memengaruhi kesejahteraan psikologis personel serta kinerja dalam menjalankan tugas kepolisian. Salah satu faktor yang berperan dalam membantu personel menghadapi tekanan kerja adalah kecerdasan emosional. Kemampuan untuk mengenali, memahami, dan mengelola emosi secara efektif dinilai penting agar personel mampu mengendalikan diri, menjaga stabilitas emosi, serta merespons tekanan kerja dengan lebih tenang dan tepat. Penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan antara kecerdasan emosional dengan stres kerja pada personel Samapta Polrestabes Semarang. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 201 personel aktif Satuan Samapta Polrestabes Semarang dengan masa kerja minimal satu tahun. Penelitian ini menggunakan teknik *quota sampling* dengan jumlah sampel sebanyak 132 personel. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan Skala Kecerdasan Emosional (26 item, $\alpha = 0,893$) dan Skala Stres Kerja (36 item, $\alpha = 0,952$) sebagai alat pengumpulan data. Uji hipotesis menggunakan *Spearman's Rho* dengan bantuan *software JASP (Jeffreys's Amazing Statistics Program)* versi 0.95.4.0 menunjukkan nilai $r = -0,679$ dengan $p < 0,001$, yang menunjukkan adanya hubungan negatif yang signifikan antara kecerdasan emosional dengan stres kerja pada personel Satuan Samapta Polrestabes Semarang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin tinggi kecerdasan emosional yang dimiliki personel, maka semakin rendah tingkat stres kerja yang dialami, dan sebaliknya. Dengan demikian, hipotesis dalam penelitian ini diterima.

Kata Kunci: kecerdasan emosional; stres kerja; personel samapta; kepolisian.

THE RELATIONSHIP BETWEEN EMOTIONAL INTELLIGENCE AND WORK STRESS AMONG SAMAPTA PERSONNEL OF POLRESTABES SEMARANG

Avila Digsas Dhiya' Ulhaq'¹, Endah Kumala Dewi¹

¹Faculty of Psychology, Diponegoro University
Prof. Mr. Sunario Street, Tembalang, Semarang, 50275

aviladigsas@gmail.com

ABSTRACT

Indonesian National Police personnel, particularly those assigned to the Samapta Unit, perform duties that require high alertness, quick responses, and the ability to handle dynamic and high-pressure situations. These job demands make Samapta personnel vulnerable to work stress due to the physical and psychological pressures involved in carrying out their duties. Poorly managed work stress may affect personnel's psychological well-being and work performance. Emotional intelligence is considered an important factor in helping personnel cope with work-related pressure by enabling them to recognize, understand, and regulate emotions effectively. This study aimed to examine the relationship between emotional intelligence and work stress among Samapta personnel of Polrestabes Semarang. The population consisted of 201 active Samapta personnel with a minimum of one year of service. Using a quota sampling technique, 132 personnel were selected as research participants. This quantitative study used the Emotional Intelligence Scale (26 items, $\alpha = 0.893$) and the Work Stress Scale (36 items, $\alpha = 0.952$) as data collection instruments. Hypothesis testing was conducted using Spearman's Rho correlation analysis with the assistance of JASP (Jeffreys's Amazing Statistics Program) version 0.95.4.0. The results showed a correlation coefficient of $r = -0.679$ with $p < 0.001$, indicating a significant negative relationship between emotional intelligence and work stress among Samapta personnel of Polrestabes Semarang. The findings indicate that higher emotional intelligence is associated with lower levels of work stress, and vice versa. Therefore, the hypothesis proposed in this study was accepted.

Keywords: emotional intelligence; work stress; personnel samapta; police.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kepolisian merupakan profesi yang menuntut kesiapsiagaan fisik dan psikologis karena anggota Polri harus menghadapi berbagai konflik, ancaman, serta ekspektasi masyarakat yang kompleks dalam menjalankan tugasnya (Putra, 2025). Berbagai tuntutan tersebut berpotensi menimbulkan permasalahan psikologis pada anggota kepolisian. Hal tersebut ditunjukkan oleh penelitian Sia dan Barus (2025) yang menemukan bahwa *burnout* pada anggota Polres Sikka berada pada kategori sedang sebesar 59,78%. Penelitian Siahaan dkk. (2019) mengungkapkan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap munculnya *burnout* pada anggota Polri, sehingga penting untuk mengkaji stres kerja dalam konteks pekerjaan kepolisian.

Stres kerja masih banyak ditemukan pada anggota Polri, sebagaimana ditunjukkan oleh berbagai hasil penelitian. Penelitian pada anggota Polri di Polda Maluku menunjukkan bahwa sebagian besar responden (66%) berada pada kategori stres kerja sedang, yang mengindikasikan adanya kecenderungan tingkat stres kerja yang cenderung tinggi di kalangan anggota Polri (Sopacuaperu & Kristianingsih, 2024). Sementara itu, Sukma dkk. (2018) mengungkapkan bahwa data bagian Psikologi Biro SDM Polda DIY pada tahun

2017 menunjukkan sedikitnya 37 anggota kepolisian mengalami stres kerja tinggi, dengan sekitar 50% kasus terjadi pada anggota Ditsabhara Polda DIY.

Meskipun karakteristik tugas setiap fungsi kepolisian berbeda, berbagai penelitian menunjukkan bahwa stres kerja merupakan fenomena yang dijumpai pada beragam satuan kepolisian. Salah satunya, Firmawati dan Sa'adah (2023) menemukan bahwa 66% personel Intelijen di Polres Bireuen mengalami stres kerja pada kategori sedang. Riset lainnya menyoroti bahwa stres kerja pada polisi bukanlah fenomena baru, Aziz (2018) menemukan bahwa 95,7% personel Reskrim, Sabhara, dan Lantas di Polda Metro Jaya berada pada kategori stres sedang hingga berat berdasarkan hasil asesmen menggunakan *Police Stress Questionnaire* (PSQ). Tingginya beban ini semakin mempertegas perlunya manajemen stres yang efektif untuk menjaga performa kerja (Muin, 2024). Terlebih, penurunan kinerja anggota kepolisian telah terbukti dipengaruhi secara langsung dan signifikan oleh stres kerja (Mendila, 2021). Berbagai hasil penelitian tersebut mengindikasikan bahwa stres kerja merupakan masalah yang secara konsisten ditemukan di berbagai instansi kepolisian.

Kepolisian Republik Indonesia memiliki peran strategis dalam mewujudkan kondisi masyarakat yang aman dan tertib, sebagaimana ditetapkan dalam Undang-Undang No. 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia. Karakteristik pekerjaan yang penuh tuntutan tersebut berkontribusi terhadap tingginya risiko stres kerja pada profesi kepolisian. Stres kerja didefinisikan sebagai kondisi dinamis ketika individu dihadapkan pada beban pekerjaan maupun sumber daya yang terkait dengan

tugasnya, dengan hasil yang dipersepsikan sebagai sesuatu yang penting sekaligus tidak pasti (Robbins & Judge, 2018). Apabila tuntutan pekerjaan melebihi kapasitas fisik dan mental pekerja, kondisi tersebut berpotensi menyebabkan kelelahan kerja serta gangguan kesehatan (Yuliani dkk., 2021).

Stres kerja yang berkepanjangan dapat menimbulkan berbagai konsekuensi bagi personel kepolisian, baik terhadap kesehatan, kinerja, maupun perilaku. Pada personel kepolisian, paparan stres organisasi yang berlangsung terus-menerus dapat menyebabkan perubahan fisiologis yang nyata (Di Nota dkk., 2024). Selain berdampak pada kesehatan, stres kerja yang berkepanjangan juga dapat berkembang menjadi *burnout* (Muin, 2024). Menurut Aurora dkk. (2026), tuntutan kerja yang tidak dikelola secara tepat berpotensi berkembang menjadi stres kerja yang berdampak negatif terhadap pelaksanaan tugas dan kinerja. Dampak tersebut juga dapat memengaruhi perilaku anggota kepolisian. Rahmayanti dkk. (2024) menjelaskan bahwa perilaku agresif masih dapat ditemukan pada sebagian anggota kepolisian. Perilaku tersebut berpotensi menurunkan citra institusi kepolisian, mengurangi kepercayaan masyarakat, serta memunculkan persepsi bahwa polisi belum sepenuhnya melaksanakan fungsi sebagai pelindung, pengayom, serta pelayan masyarakat (Muliati, 2025). Oleh sebab itu, kemampuan personel dalam mengendalikan emosi menjadi hal yang krusial agar tetap mampu mengambil keputusan serta bertindak secara tepat dan profesional (Rahmayanti dkk., 2024).

Pada pelaksanaan tugas kepolisian yang penuh tekanan, kemampuan kontrol diri menjadi faktor penting dalam membantu personel mengendalikan

perilaku serta mengurangi stres kerja (Putra dkk., 2017). Menurut Putra (2025), kontrol diri mendukung kemampuan individu dalam mengelola emosi sehingga perilaku yang muncul tidak mudah dipengaruhi oleh dorongan sesaat. Selain itu, personel kepolisian dengan kontrol diri yang memadai umumnya lebih mampu mengambil keputusan secara tepat, mengendalikan amarah, serta menghindari perilaku agresif yang berpotensi merugikan pihak lain (Fenanlampir dkk., 2024).

Kontrol diri memiliki keterkaitan dengan kondisi emosional individu karena keadaan emosional dapat memengaruhi sikap yang ditimbulkan (Sukri dkk., 2022). Menurut Goleman (1998), kontrol diri adalah salah satu komponen dari aspek regulasi diri pada kecerdasan emosional, yang ditunjukkan melalui kemampuan mengendalikan emosi yang mengganggu serta berbagai dorongan. Regulasi emosi merupakan upaya individu untuk memengaruhi emosinya agar memberikan manfaat yang lebih besar daripada dampak yang merugikan (Gross, 2015).

Kecerdasan emosional merujuk pada kapasitas individu dalam mengenali dan mengendalikan emosi dirinya, mengendalikan dorongan dan suasana hati, mempertahankan motivasi ketika berada dalam tekanan, serta memahami emosi orang lain melalui empati (Kurniawan dkk., 2023). Merujuk Goleman (1998), kecerdasan emosional terdiri atas beberapa aspek utama, yakni kemampuan memahami diri sendiri, mengendalikan emosi, membangun motivasi diri, menunjukkan empati, serta menjalin hubungan sosial secara efektif. Boyatzis (2018) mengemukakan bahwa kecerdasan emosional

mencakup kompetensi emosional dan kompetensi sosial, yaitu kemampuan mengenali, memahami, serta memanfaatkan informasi emosional mengenai diri sendiri maupun orang lain untuk mendukung kinerja yang efektif. Pernyataan tersebut diperkuat oleh Yurista dkk. (2018) yang menjelaskan bahwa kecerdasan emosional merupakan keterampilan yang dibutuhkan untuk mengelola emosi ketika menghadapi tuntutan pekerjaan yang berpotensi menjadi sumber stres, sehingga produktivitas kerja tetap terjaga. Kemampuan tersebut turut mendukung keberhasilan individu dalam melaksanakan tugas, baik secara individu maupun dalam tim (Rahmayanti dkk., 2024).

Penelitian di Indonesia menekankan bahwasanya kecerdasan emosional berperan penting dalam konteks kepolisian. Baharuddin dkk. (2019) menunjukkan bahwa anggota kepolisian dengan tingkat kecerdasan emosional yang lebih baik cenderung merasakan stres kerja yang relatif lebih rendah. Temuan serupa dari Laoli dkk. (2025) memaparkan bahwa kecerdasan emosional berperan dalam memicu peningkatan kapasitas individu untuk melakukan pengambilan keputusan secara lebih rasional dan terkontrol, khususnya melalui pengelolaan emosi yang efektif dalam proses berpikir dan penilaian alternatif. Sementara itu, Rahman dkk. (2025) menegaskan Individu dengan kecerdasan emosional tinggi cenderung lebih sanggup menjaga interaksi yang konstruktif, mengendalikan respons emosional secara tepat, dan bekerja sama dalam mengatasi permasalahan yang timbul di tempat kerja.

Penelitian pada profesi kepolisian di berbagai negara juga menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berhubungan dengan kemampuan personel dalam

menghadapi tuntutan pekerjaan dan stres kerja. Onkari dan Itagi (2015) di India menemukan polisi dengan kecerdasan emosional yang tinggi cenderung mengalami stres pada tingkat yang lebih rendah. Hasil tersebut diperkuat oleh Rajan dkk. (2021) pada anggota kepolisian di Bangalore, India, yang menunjukkan bahwa kecerdasan emosional, khususnya stabilitas emosional, membantu anggota kepolisian mempertahankan keseimbangan emosional ketika menghadapi stres operasional. Hasil tinjauan Magny dan Todak (2021) terhadap berbagai penelitian pada profesi kepolisian di berbagai negara menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpotensi meningkatkan kualitas pengambilan keputusan, meminimalkan bias pribadi, serta mendukung kesehatan dan resiliensi personel kepolisian. Berbagai temuan tersebut menunjukkan bahwa kecerdasan emosional memegang kontribusi penting dalam membantu anggota kepolisian mengatasi berbagai tuntutan pekerjaan, termasuk stres kerja.

Meskipun sejumlah temuan memperlihatkan bahwa kecerdasan emosional memegang peranan penting dalam menghadapi stres kerja pada anggota kepolisian, karakteristik tugas pada setiap fungsi kepolisian berbeda. Perbedaan tersebut menyebabkan sumber dan tingkat stres kerja yang dihadapi setiap satuan juga dapat berbeda. Penelitian mengenai hubungan antara kecerdasan emosional dan stres kerja pada anggota kepolisian selama ini telah dilakukan pada fungsi lain, seperti Satuan Lalu Lintas (Baharuddin dkk., 2019) dan Satuan Reserse (Pratama, 2023), maupun pada profesi lain, seperti perawat (Yurista dkk., 2018). Namun, kajian mengenai hubungan antara kecerdasan

emosional dan stres kerja yang secara khusus berfokus pada personel Sat Samapta masih sangat terbatas. Sat Samapta merupakan salah satu fungsi kepolisian yang memiliki karakteristik tugas operasional berbeda dari fungsi kepolisian lainnya, seperti patroli, pengaturan, penjagaan, pengawalan, pengendalian massa, serta tugas preventif lainnya (Side & Budiman, 2023). Karakteristik tugas tersebut menuntut kesiapan fisik, kemampuan beradaptasi, serta pengelolaan emosi yang baik. Temuan tersebut belum sepenuhnya menggambarkan kondisi personel Sat Samapta yang memiliki karakteristik tugas tersendiri. Berdasarkan hal tersebut, kajian ini perlu dilakukan guna mengkaji hubungan antara kecerdasan emosional dan stres kerja pada personel Sat Samapta Polrestaes Semarang.

Merujuk Peraturan Kapolri Nomor 22 Tahun 2010 fungsi Samapta menyelenggarakan kegiatan pengaturan, penjagaan, pengawalan, dan patroli (Turjawali), bantuan satwa, pengamanan unjuk rasa, serta pengendalian massa. Melalui pelaksanaan tugas tersebut, Samapta merupakan garda terdepan yang pertama hadir di tengah masyarakat sebelum penanganan dilanjutkan oleh fungsi kepolisian lainnya (Side & Budiman, 2023). Fungsi tersebut dijalankan melalui beberapa unit yang memiliki karakteristik beban kerja berbeda, sehingga setiap unit menghadapi tuntutan operasional tersendiri yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab masing-masing.

Unit Turjawali bertugas melaksanakan pengaturan lalu lintas pada titik rawan kemacetan, penjagaan objek vital, pengawalan kegiatan masyarakat maupun pejabat, serta patroli rutin dan patroli dialogis untuk mencegah

gangguan kamtibmas. Selain itu, Unit Turjawali juga mencakup personel satwa K9 yang bertugas mendukung operasi kepolisian melalui pemanfaatan anjing pelacak dalam pencarian orang, barang bukti, bahan peledak, maupun pengamanan kegiatan tertentu. Personel Turjawali dituntut memiliki mobilitas tinggi karena berpindah dari satu lokasi ke lokasi lain, bekerja dalam berbagai kondisi cuaca, serta harus merespons laporan masyarakat secara cepat. Pelaksanaan patroli juga menuntut konsistensi serta kemampuan membangun interaksi yang baik dengan masyarakat agar upaya pencegahan kejahatan berjalan efektif (Herawati & Wijaya, 2023). Optimalisasi tugas tersebut didukung oleh strategi pelaksanaan yang tepat dan ketersediaan sumber daya yang memadai (Batuaji, 2023), sedangkan pendekatan dialogis selama patroli berperan dalam meningkatkan rasa aman masyarakat (Syahlana dkk., 2025).

Pelaksanaan tugas Unit Dalmas tidak hanya terbatas pada penanganan unjuk rasa, tetapi juga meliputi pengamanan *event* skala besar, kesiapsiagaan bencana dan operasi SAR, penanganan gangguan keamanan, seperti tawuran, balap liar, serta pengaturan arus pada kondisi lalu lintas padat. Selain itu, personel Dalmas juga dilibatkan dalam pengamanan perbankan, toko emas, serta pengawalan tahanan. Beragam tugas tersebut mengharuskan personel selalu menjaga kesiapan fisik melalui latihan kemampuan serta siap digerakkan sewaktu-waktu sesuai kebutuhan operasional. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa tuntutan pekerjaan personel Dalmas tidak hanya berasal dari intensitas kejadian yang dihadapi, tetapi juga dari kebutuhan untuk selalu berada dalam kondisi siap siaga (Mendila, 2021). Karakteristik pekerjaan tersebut

menunjukkan tingginya tuntutan kerja, sementara beban kerja yang berlebihan, konflik peran, serta minimnya dukungan organisasi merupakan faktor yang berpotensi memicu peningkatan stres kerja (Reppi dkk., 2020).

Sebagai ibu kota Jawa Tengah, Semarang memiliki kondisi geografis yang kompleks dengan perbukitan di bagian selatan, dataran rendah rawan banjir di bagian utara, serta pertumbuhan kawasan permukiman yang pesat sehingga memperluas area pengawasan kepolisian (Ekawati dkk., 2018). Kawasan padat penduduk seperti Pedurungan, Gayamsari, dan Genuk serta titik strategis seperti Simpang Lima, kawasan Tembalang, dan Kota Lama memerlukan pengawasan yang intensif. Sebagai aparat penegak hukum, anggota kepolisian dituntut menjalankan tugas yang tidak mengenal batas waktu maupun tempat serta berinteraksi dengan masyarakat yang memiliki karakteristik dan perilaku yang beragam (Firmawati & Sa'adah, 2023). Dalam konteks tersebut, personel Sat Samapta menghadapi tuntutan pekerjaan yang tinggi, yang pada gilirannya memperbesar risiko mereka mengalami stres kerja. Sejalan dengan hal itu, Supriyadi dkk. (2026) mengemukakan bahwa tingginya tuntutan pekerjaan serta keharusan untuk selalu siap siaga dapat meningkatkan stres kerja dan berdampak pada penurunan kinerja.

Berdasarkan hasil wawancara pendahuluan yang dilakukan peneliti pada personel Satuan Samapta Polrestabes Semarang, diketahui bahwa personel dapat bertugas selama 12–15 jam per hari serta tetap diwajibkan berada dalam kondisi siaga di luar jam dinas apabila sewaktu-waktu diperlukan. Selain itu, informan mengungkapkan bahwa dalam kondisi tertentu terdapat sekitar 2–4

personel yang tidak hadir tanpa keterangan (mangkir), sehingga beban tugas harus dialihkan kepada personel lain yang sedang bertugas. Kondisi tersebut menunjukkan tingginya tuntutan pekerjaan yang dihadapi personel Satuan Samapta sehingga berpotensi meningkatkan meningkatkan stres kerja. Kondisi tersebut sejalan dengan temuan Santosa dkk. (2023) yang mengungkapkan bahwa beban kerja merupakan salah satu penyebab utama terjadinya stres kerja pada anggota Polisi Sabhara.

Berbagai faktor yang saling berkaitan diketahui memengaruhi stres kerja pada personel Satuan Samapta, sebagaimana tergambar dari berbagai kondisi tersebut. Selain beban kerja, tingginya tuntutan dan ekspektasi masyarakat terhadap kinerja anggota kepolisian dapat memunculkan konflik peran yang berkontribusi terhadap stres kerja (Fatikhah dkk., 2024). Sejumlah anggota kepolisian melaporkan mengalami konflik antara tuntutan untuk bersikap tegas sebagai penegak hukum dan kebutuhan untuk tetap bersikap empatik sebagai pelayan masyarakat (Sari dkk., 2024). Kondisi tersebut berpotensi menimbulkan stres psikologis pada anggota kepolisian (Hayati dkk., 2020). Selain itu, paparan terhadap situasi traumatis, pengelolaan massa yang anarkis, serta tuntutan mengambil keputusan secara cepat dalam kondisi tertekan juga meningkatkan kerentanan personel terhadap stres kerja (Supriyadi dkk., 2026).

Selain tuntutan yang berasal dari pelaksanaan tugas di lapangan, anggota kepolisian juga menghadapi stresor organisasional yang bersumber dari lingkungan kerja. Violanti dkk. (2017) mengemukakan bahwa dibandingkan

dengan stresor operasional, stresor organisasional berpotensi menjadi sumber stres yang lebih besar bagi anggota kepolisian. Dalam konteks Satuan Samapta, keterbatasan jumlah personel dan sarana prasarana dapat menyebabkan distribusi beban kerja menjadi tidak proporsional (Aziz, 2018). Di samping itu, penelitian Kristianingsih dkk. (2025) menunjukkan bahwa dukungan sosial yang dipersepsi turut memengaruhi tingkat stres anggota Polri di Polda Jawa Tengah.

Temuan tersebut didukung oleh hasil penelitian Permatasari dkk. (2024) yang mengungkapkan bahwa tingginya tuntutan pekerjaan, beban kerja berlebihan, dan keterbatasan waktu berkontribusi terhadap peningkatan stres kerja pada anggota kepolisian. Berdasarkan hasil wawancara pendahuluan, diketahui pula bahwa selain melaksanakan tugas operasional, personel Satuan Samapta menghadapi beban administratif berupa penyusunan laporan kegiatan, pendokumentasian tugas lapangan, penginputan data, serta pelaporan rutin yang sering kali diselesaikan di luar jam operasional. Keterbatasan jumlah personel menyebabkan anggota yang bertugas harus menanggung beban kerja tambahan. Di samping itu, sistem *shift* kerja yang menuntut penyesuaian pola tidur berpotensi memengaruhi kesehatan, keselamatan kerja, dan kinerja personel (Susanto dkk., 2020). Personel Satuan Samapta juga berhadapan langsung dengan masyarakat dalam berbagai situasi berisiko, seperti pengamanan demonstrasi dan tawuran yang berpotensi memunculkan provokasi (Fenanlampir dkk., 2024).

Menurut Zellawati dkk. (2021), kemampuan personel Satuan Samapta dalam menyesuaikan perilaku saat menjalankan tugas tidak terlepas dari peran kecerdasan emosional dalam mendukung kontrol diri mereka. Pengelolaan emosi dan komunikasi yang kurang memadai dapat mengurangi kemampuan personel dalam menghadapi dinamika di lapangan, yang pada akhirnya berdampak pada efektivitas dan profesionalisme pelaksanaan tugas (Sari dkk., 2024). Kemampuan tersebut membantu personel membangun kerja sama yang efektif serta menghadapi berbagai dinamika di lapangan (Zellawati dkk., 2021). Temuan tersebut didukung oleh penelitian Kamri dkk. (2019) yang memperlihatkan adanya hubungan antara kecerdasan emosional dengan kemampuan menghadapi stres kerja.

Meskipun kajian mengenai keterkaitan kecerdasan emosional dan stres kerja pada anggota kepolisian telah cukup banyak dilakukan, penelitian yang secara spesifik menyoroti personel Sat Samapta Polrestaes Semarang masih tergolong minim. Pentingnya penelitian pada Sat Samapta tidak terlepas dari karakteristik tugas operasional yang melekat pada personel di satuan tersebut. Melalui penelitian ini, diharapkan mampu memberikan pemahaman terkait “Hubungan antara Kecerdasan Emosional dengan Stres Kerja pada Personel Samapta Polrestaes Semarang”. Hasil penelitian diharapkan dapat memperkaya kajian mengenai kedua variabel dalam konteks kepolisian serta dapat dijadikan bahan masukan dalam manajemen sumber daya manusia di lingkungan kepolisian.

B. Rumusan Masalah

Menurut latar belakang yang sudah dipaparkan rumusan pada penelitian ini yaitu, apakah terdapat hubungan antara kecerdasan emosional dengan stres kerja pada personel Samapta Polrestaes Semarang?

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan guna menguji hubungan antara kecerdasan emosional dengan stres kerja pada personel Samapta Polrestaes Semarang.

D. Manfaat Penelitian

Harapannya penelitian ini memiliki manfaat yang dapat diberikan kepada pihak-pihak terkait, berikut manfaat penelitian ini:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkaya khazanah keilmuan dalam bidang psikologi, terutama sebagai bahan referensi dan pengembangan kajian mengenai hubungan antara kemampuan emosional individu dan kondisi stres yang dialami dalam lingkungan kerja.

2. Manfaat Praktis

Secara praktis, penelitian ini memberikan manfaat langsung bagi:

a. Individu (Anggota Polrestaes Semarang)

Penelitian ini meningkatkan kesadaran anggota kepolisian akan pentingnya kecerdasan emosional dalam menghadapi tekanan kerja, dengan demikian mereka lebih mampu mengatur emosi, menjaga

kesehatan mental, serta tetap efektif bekerja dalam kondisi penuh risiko.

b. Organisasi (Polrestabes Semarang dan Institusi Kepolisian)

Hasil penelitian mampu dijadikan rujukan bagi manajemen SDM kepolisian dalam merancang kebijakan kesejahteraan psikologis, seperti pelatihan kecerdasan emosional, layanan konseling, dan pencegahan stres kerja, yang selanjutnya berkontribusi terhadap perbaikan mutu pelayanan kepada masyarakat.

c. Manfaat untuk Penelitian Selanjutnya

Penelitian ini dapat dijadikan rujukan untuk studi pada profesi berisiko tinggi lain, serta membuka peluang pengembangan model yang lebih komprehensif dengan menambahkan variabel mediasi atau moderasi, misalnya dukungan sosial, *coping stress*, atau budaya organisasi.