

PENGARUH *WORKLOAD* DAN *JOB STRESS* TERHADAP *WORK PERFORMANCE* APARATUR KEPOLISIAN DENGAN *EMOTIONAL INTELLIGENCE* SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

**(Studi Kasus Pada Aparatur Kepolisian Satreskrim
Polresta Malang Kota)**

SKRIPSI



Oleh :

SYAHNA QURROTA AYUNA

NIM : 200501110133

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG**

2024

PENGARUH *WORKLOAD* DAN *JOB STRESS* TERHADAP *WORK PERFORMANCE* APARATUR KEPOLISIAN DENGAN *EMOTIONAL INTELLIGENCE* SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

**(Studi Kasus Pada Aparatur Kepolisian Satreskrim
Polresta Malang Kota)**

SKRIPSI

Diajukan Kepada:

Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang untuk Mrrmrnuhi
Salah Satu Persyaratan dalam Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (SM)



Oleh :

SYAHNA QURROTA AYUNA

NIM : 200501110133

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG**

2024

LEMBAR PERSETUJUAN

"Pengaruh *Workload* dan *Job Stress* Terhadap *Work Performance* Aparatur Kepolisian dengan *Emotional Intelligence* Sebagai Variabel Intervening" (Studi Kasus Pada Aparatur Kepolisian Satreskrim Polresta Malang Kota)

SKRIPSI

Oleh

Syahna Qurrota Ayuna

NIM : 200501110133

Telah Disetujui Pada Tanggal 16 Mei 2024

Dosen Pembimbing,



Ryan Basith Fasih Khan, M.M

NIP. 199311292020121005

LEMBAR PENGESAHAN

"Pengaruh *Workload* dan *Job Stress* terhadap *Work Performance* Aparatur Kepolisian dengan *Emotional Intelligence* sebagai Variabel Intervening" (Studi Kasus Pada Aparatur Kepolisian Satreskrim Polresta Malang Kota).

SKRIPSI

Oleh

SYAHNA QURROTA AYUNA

NIM : 200501110133

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji
Dan Dinyatakan Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M.)
Pada 3 Juni 2024

Susunan Dewan Penguji:

1 Ketua Penguji

Ikhsan Maksum, M.Sc

NIP. 199312192019031012

2 Anggota Penguji

Dr. Faisol, M.Pd

NIP. 198411142023211015

3 Sekretaris Penguji

Ryan Basith Fasih Khan, M.M

NIP. 199311292020121005

Tanda Tangan



Disahkan Oleh:

Ketua Program Studi,



Muhammad Sulhan, SE, MM

NIP. 197406042006041002

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Syahna Qurrota Ayuna

NIM : 200501110133

Fakultas/Prodi : Ekonomi/Manajemen

Menyatakan bahwa skripsi yang saya tulis guna memenuhi persyaratan kelulusan pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang yang berjudul:

**“Pengaruh *Workload* dan *Job Stress* Terhadap *Work Performance* Aparatur Kepolisian dengan *Emotional Intelligence* sebagai Variabel Intervening”
(Studi Kasus pada Aparatur Kepolisian Satreskrim Polresta Malang Kota)**

Merupakan hasil karya sendiri dan bukan duplikasi dari karya orang lain. Selanjutnya, apabila di kemudian hari terdapat klaim dari pihak lain bukan tanggung jawab dari dosen pembimbing dan atau Fakultas Ekonomi, tetapi akan menjadi tanggung jawab saya pribadi.

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenarnya dan tanpa adanya paksaan dari pihak manapun.

Malang, 15 April 2024

Hormat Saya,



Syahna Qurrota Ayuna

NIM. 200501110133

HALAMAN MOTTO

“The best to get started is to quit talking and begin doing”

-Walt Disney

Cara terbaik untuk memulai adalah dengan berhenti berbicara dan mulai melakukan.

“Hidup bukan saling mendahului, bermimpilah sendiri-sendiri”

-Baskara Putra

KATA PENGANTAR

Puji syukur saya panjatkan kehadirat Allah SWT, atas rahmat dan hidayah-Nya saya dapat menyelesaikan penelitian dengan judul “Pengaruh *Workload* dan *Job Stress* Terhadap *Work Performance* Aparatur Kepolisian dengan *Emotional Intelligence* sebagai Variabel Intervening” (Studi Kasus pada Aparatur Kepolisian Satreskrim Polresta Malang Kota).

Sholawat dan salam semoga tetap tercurahkan kepada junjungan kita Nabi besar Muhammad SAW, yang telah menuntun dari jalan kegelapan menuju jalan kebaikan, yaitu Din al Islam.

Penulis menyadari dalam proses penyusunan penelitian skripsi ini tidak akan berjalan lancar tanpa adanya dukungan dan bantuan dari berbagai pihak. Pada kesempatan kali ini penulis menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Prof. Dr. M. Zainuddin, MA, selaku Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Dr. H. Misbahul Munir, Lc., M.Ei, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Muhammad Sulhan, SE., MM, selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Ikhsan Maksam, M.Sc, selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
5. Ryan Basith Fasih Khan, MM, selaku Dosen Pembimbing yang senantiasa memberikan bimbingan, saran, dan masukannya terhadap penelitian ini.
6. Bapak dan ibu dosen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
7. Orang tua dan kakak penulis yang memberikan doa dan dukungan 24/7 kepada penulis sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.

8. Sahabat saya Khoirun Niswatin dan Nurul Alifah Putri yang selalu menemani dari masa perkuliahan hingga saat ini dan menjadi 911 saya ketika kesulitan dalam penyusunan tugas akhir ini.
9. Untuk teman-teman dan orang-orang yang sampai saat ini ataupun pernah hadir di kehidupan penulis mengucapkan terima kasih.
10. Para Aparatur Kepolisian Satreskrim Polresta Malang Kota yang telah bersedia untuk berpartisipasi dalam membantu kelancaran penelitian ini.
11. Dan seluruh pihak yang terlibat dalam penelitian skripsi ini.

Pada akhirnya, penelitian skripsi ini telah diselesaikan, penulis menyadari bahwa penelitian ini masih memiliki kelemahan dan kekurangan. Oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun untuk menyempurnakan penulisan ini. Penulis berharap semoga karya penelitian ini dapat bermanfaat bagi pembaca, khususnya untuk pengembangan ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM).

Malang, 07 Mei 2024

Syahna Qurrota Ayuna

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN	iii
LEMBAR PENGESAHAN	iv
SURAT PERNYATAAN	v
HALAMAN MOTTO	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL	xii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Masalah.....	5
1.4 Manfaat Penelitian	6
BAB II KAJIAN PUSTAKA	8
2.1 Hasil Penelitian Terdahulu.....	8
2.2 Kajian Teori	14
2.2.1 Beban Kerja (<i>Workload</i>).....	14
2.2.3 Stres Kerja (<i>Job Stress</i>)	17
2.2.3 Kecerdasan Emosional (<i>Emotional Intelligence</i>)	19
2.2.4 Kinerja (<i>Work Performance</i>)	22
2.3 Kerangka Konseptual.....	24
2.4 Hipotesis Penelitian	25
2.5.1 Pengaruh <i>Workload</i> Terhadap <i>Work Performance</i>	25
2.5.2 Pengaruh <i>Job Stress</i> Terhadap <i>Work Performance</i>	26
2.5.3 Pengaruh <i>Emotional Intelligence</i> Terhadap <i>Work Performance</i>	27
2.5.4 Pengaruh <i>Workload</i> terhadap <i>Emotional Intelligence</i>	28
2.5.5 Pengaruh <i>Job Stress</i> terhadap <i>Emotional Intelligence</i>	29
2.5.6 Pengaruh <i>Workload</i> terhadap <i>Work Performance</i> melalui <i>Emotional Intelligence</i> Sebagai Variabel Intervening.....	29
2.5.7 Pengaruh <i>Jobstress</i> terhadap <i>Work Performance</i> melalui <i>Emotional Intelligence</i> Sebagai Variabel Intervening.....	30
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	32

3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian	32
3.2 Lokasi Penelitian.....	32
3.3 Populasi dan Sampel	32
3.3.1 Populasi.....	32
3.3.2 Sampel	33
3.4 Teknik Pengambilan Sampel	33
3.5 Data dan Jenis Data.....	34
3.6 Teknik Pengumpulan Data.....	34
3.7 Variabel Penelitian.....	35
3.8 Definisi Operasional Variabel`	36
3.9 Teknik Analisis Data.....	39
3.8.1 <i>Structural Equation Modelling-Partial Least Square (SEM-PLS)</i>	39
3.8.2 Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>).....	41
3.8.3 Model Struktural (<i>Inner Model</i>)	42
3.8.4 Uji Hipotesis	43
BAB IV	44
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	44
4.1 Hasil Penelitian	44
4.1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian.....	44
4.1.2 Visi dan Misi Polresta Malang Kota.....	45
4.1.3 Tugas Satreskrim Polresta Malang Kota	46
4.1.4 Struktur Organisasi Satreskrim Polresta Malang Kota	48
4.1.2 Gambaran Umum Responden.....	48
4.1.3 Deskripsi Variabel Penelitian	50
4.2 Analisis Data.....	60
4.2.1 Model <i>Partial Least Square (PLS)</i>	60
4.2.2 Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>).....	61
4.2.3 Model Struktural (<i>Inner Model</i>)	66
4.2.4 Uji Hipotesis	67
4.3 Pembahasan.....	71
4.3.1 Pengaruh <i>Workload</i> Terhadap <i>Work Performance</i>	71
4.3.2 Pengaruh <i>Job Stress</i> Terhadap <i>Work Performance</i>	73
4.3.3 Pengaruh <i>Emotional Intelligence</i> Terhadap <i>Work Performance</i>	75

4.3.4 Pengaruh <i>Workload</i> Terhadap <i>Emotional Intelligence</i>	77
4.3.5 Pengaruh <i>Job Stress</i> Terhadap <i>Emotional Intelligence</i>	78
4.3.6 Pengaruh <i>Workload</i> Terhadap <i>Work Performance</i> Melalui <i>Emotional Intelligence</i>	80
4.3.7 Pengaruh <i>Job Stress</i> Terhadap <i>Work Performance</i> Melalui <i>Emotional Intelligence</i>	82
BAB V	84
PENUTUP	84
5.1 Kesimpulan	84
5.2 Saran	85
DAFTAR PUSTAKA	87
LAMPIRAN	93

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Pengungkapan & Penyelesaian Kasus Tahun 2019-2023	3
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu	8
Tabel 2. 2 Originalitas Penelitian	14
Tabel 3. 1 Ukuran Skala Likert	35
Tabel 3. 2 Operasional Variabel Penelitian.....	36
Tabel 4. 1 Jenis Kelamin Responden	48
Tabel 4. 2 Jabatan Responden	49
Tabel 4. 3 Pendidikan Terakhir Responden	50
Tabel 4. 4 Distribusi Frekuensi Variabel <i>Workload</i> (X1)	51
Tabel 4. 5 Distribusi Frekuensi Variabel <i>Job Stress</i> (X2)	53
Tabel 4. 6 Distribusi Frekuensi Variabel <i>Work Performance</i> (Y)	55
Tabel 4. 7 Distribusi Frekuensi Variabel <i>Emotional Intelligence</i> (Z).....	58
Tabel 4. 8 Nilai <i>Loading Factor</i>	62
Tabel 4. 9 Nilai <i>Average Variance Extracted</i> (AVE)	63
Tabel 4. 10 <i>Cross Loading</i>	64
Tabel 4. 11 <i>Cronch's Alpha</i> dan <i>Composite Reliability</i>	65
Tabel 4. 12 <i>R-Square</i>	66
Tabel 4. 13 <i>Direct Effect</i>	68
Tabel 4. 14 <i>Indirect Effect</i>	70

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual	25
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi.....	48
Gambar 4. 2 <i>Graphical Output Before</i>	60
Gambar 4. 3 <i>Graphical Output After</i>	61
Gambar 4. 4 Uji Hipotesis.....	67

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1: Lembar Kuesioner	93
Lampiran 2: Data Responden.....	99
Lampiran 3: Hasil Uji Olah Data	108
Lampiran 4: Hasil Plagiasi	111
Lampiran 5: Bukti Konsultasi	112
Lampiran 6: Data Diri Penulis	113

ABSTRAK

Ayuna, Syahna Qurrota. 2024. SKRIPSI. “Pengaruh *Workload* dan *Job Stress* Terhadap *Work Performance* Aparatur Kepolisian Dengan *Emotional Intelligence* Sebagai Variabel Intervening Pada Aparatur Kepolisian Satreskrim Polresta Malang Kota”

Pembimbing : Ryan Basith Fasih Khan, MM

Kata Kunci : *Workload, Job Stress, Emotional Intelligence, Work Performance*

Emotional intelligence adalah kompetensi yang mampu mengurangi efek negatif dari *Workload* dan *Job Stress* agar membantu individu untuk mengendalikan emosi sendiri dan terhadap orang lain. *Emotional Intelligence* memiliki peran dalam mengurangi *Workload* dan *Job Stress* dan memperbaiki *Work Performance*. Untuk mengurangi efek negatif dari *Workload* dan *Job Stress*, individu dapat mengembangkan kompetensi *Emotional Intelligence*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Workload, Job Stress* terhadap *Work Performance* yang dimediasi oleh *Emotional Intelligence*.

Hasil penelitian ini dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah aparaturnya kepolisian Satreskrim Polresta Malang Kota yang berjumlah 79 aparaturnya. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh yaitu semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Penelitian ini menggunakan metode analisis data *Partial Least Square* (PLS) dengan menggunakan *software* Smart-PLS versi 4.0.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) *Workload* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Emotional Intelligence*. (2) *Workload* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *Work Performance*. (3) *Job Stress* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *Emotional intelligence*. (4) *Job Stress* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Work Performance*. (5) *Emotional Intelligence* berpengaruh terhadap *Work Performance*. (6) bahwa *Emotional Intelligence* mampu untuk memediasi hubungan antara *Workload* dengan *Work Performance*. (7) *Emotional Intelligence* tidak mampu untuk memediasi hubungan antara *Job Stress* dengan *Work Performance*.

ABSTRACT

Ayuna, Syahna Qurrota. THESIS. “The Influence of Workload and Job Stress on the Work Performance of Police Officers Mediated by Emotional Intelligence as an Intervening Variable in Malang City Police Criminal Investigation Unit Police Officers”

Supervisor : Ryan Basith Fasih Khan, MM

Keywords : Workload, Job Stress, Emotional Intelligence, Work Performance

Emotional intelligence is a competency that is able to reduce the negative effects of Workload and Job Stress in order to help individuals to control their own emotions and towards others. Emotional Intelligence has a role in reducing Workload and Job Stress and improving Work Performance. To reduce the negative effects of Workload and Job Stress, individuals can develop Emotional Intelligence competencies. This study aims to determine the effect of Workload, Job Stress on Work Performance mediated by Emotional Intelligence.

The results of this study using a quantitative approach. The population used in this study was the police apparatus of Satreskrim Polresta Malang Kota which amounted to 79 apparatus. The sampling technique in this study used saturated sampling technique, namely all members of the population were used as samples. This study uses the Partial Least Square (PLS) data analysis method using Smart-PLS software version 4.0.

The results showed that: (1) Workload has a positive and significant effect on Emotional Intelligence. (2) Workload has no significant effect on Work Performance. (3) Job Stress has no significant effect on Emotional intelligence. (4) Job Stress has a positive and significant effect on Work Performance. (5) Emotional Intelligence has an effect on Work Performance. (6) that Emotional Intelligence is able to mediate the relationship between Job Stress and Work Performance.

مستخلص البحث

أعين، شهنا قرة. 2024. البحث العلمي. "تأثير عبء العمل والإجهاد الوظيفي على أداء العمل في جهاز الشرطة مع الذكاء العاطفي كمتغير متدخل في جهاز الشرطة" (البحث في Aparatur Kepolisian Satreskrim Polresta مالانج)

المشرف : ريان بسيط فصيح خان، الماجستير

الكلمات الأساسية : عبء العمل، الإجهاد الوظيفي، الذكاء العاطفي، الذكاء العاطفي، أداء العمل

الذكاء العاطفي هو كفاءة قادرة على الحد من الآثار السلبية لعبء العمل والضغوطات الوظيفية من أجل مساعدة الأفراد على التحكم في عواطفهم تجاه أنفسهم وتجاه الآخرين. للذكاء العاطفي دور في الحد من عبء العمل والضغوطات الوظيفية وتحسين أداء العمل. وللحد من الآثار السلبية لأعباء العمل والضغوطات الوظيفية، يمكن للأفراد تطوير كفاءات الذكاء العاطفي. تهدف هذه الدراسة إلى تحديد تأثير عبء العمل والضغط الوظيفي على الأداء الوظيفي بوساطة الذكاء العاطفي.

استخدم هذا البحث المنهج الكمي. ومجتمع البحث المستخدم في هذا البحث هو جهاز الشرطة في Aparatur Kepolisian Satreskrim Polresta مالانج كوتا والذي بلغ 79 جهازاً. أما أسلوب أخذ العينات في هذا البحث باستخدام أسلوب أخذ العينات المشبعة، أي تم استخدام جميع أفراد المجتمع كعينات. وطريقة تحليل البيانات بالمربع الصغير الجزئي (PLS) باستخدام برنامج Smart-PLS الإصدار 4.0.

أما نتائج هذا البحث هي أن (1) عبء العمل له تأثير إيجابي وهام على الذكاء العاطفي. (2) ليس لعبء العمل تأثير معنوي على الأداء الوظيفي. (3) ليس للضغط الوظيفي تأثير معنوي على الذكاء العاطفي. (4) الضغط الوظيفي له تأثير إيجابي وهام على أداء العمل. (5) أن الذكاء العاطفي له تأثير على أداء العمل. (6) أن الذكاء العاطفي قادر على التوسط في العلاقة بين الإجهاد الوظيفي وأداء العمل.

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu elemen yang penting dalam mengoperasikan seluruh sumber daya lain yang terdapat didalam suatu organisasi. Sebuah organisasi dituntut untuk bisa mengelola serta memanfaatkan sumber daya secara terencana. Kinerja karyawan merupakan seberapa banyak seorang karyawan memberikan kontribusi kepada perusahaan meliputi kuantitas output, kualitas output, jangka waktu, kehadiran ditempat kerja dan sikap kooperatif (Zameer 2014).

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai atau karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Peningkatan kinerja karyawan akan berdampak pada kemajuan organisasi tersebut, dimana organisasi tersebut dapat melakukan tugas dengan maksimal, Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal (Mangkunegara (2009:67).

Dalam pandangan Islam, dalam menjalankan pekerjaan, individu diharapkan untuk melaksanakannya dengan sepenuh hati dan dengan sebaik mungkin untuk mencapai hasil yang optimal. Hal ini seperti firman Allah SWT yang terdapat dalam AlQur'an Surat Al-Qashash ayat 26:

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَأْجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ

Artinya: “Salah seorang dari kedua wanita itu berkata: "Ya bapakku ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), karena sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya"

Ayat di atas menjelaskan bahwa seorang yang telah ditunjuk untuk menjalankan tugas harus melaksanakannya dengan penuh rasa tanggung jawab dan integritas, sehingga hasil kerjanya sesuai dengan ekspektasi. Mereka harus bertindak dengan jujur dan siap untuk memberikan pertanggungjawaban penuh atas hasil dari pekerjaan yang mereka lakukan.

Kinerja kepolisian di Indonesia selalu menjadi perhatian publik. Berdasarkan survei yang dilakukan oleh Indonesia Indicator, nilai rapor kinerja Polri berdasarkan persepsi publik dari Januari–Juni 2023 mencapai angka 76 dari 100 (Humas Polri, 2023).

Indikator pengukuran PKA berdasarkan Peraturan Polri Nomor 2 Tahun 2018 dilakukan melalui penilaian kontrak kerja dilakukan dengan cara membandingkan antara realisasi dengan target kerja yang terdapat dalam kontrak kerja selama 1 (satu) semester. Pengukuran kinerja generik polisi berdasarkan PKA pasal 15 ayat 2, terdiri dari sepuluh indikator yaitu kepemimpinan; orientasi pelayanan; komunikasi; pengendalian emosi, integritas, empati, komitmen terhadap organisasi, inisiatif, disiplin, dan kerja sama (Divkum Polri, 2018)

Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menimbulkan ketidakseimbangan fisik dan psikologis yang mempengaruhi pola pikir dan kondisi emosional seorang karyawan Rivai (2013).

Satreskrim, dalam menjalankan tugasnya, seringkali berhadapan langsung dengan pelaku suatu kasus. Oleh karena itu, tidak dapat diabaikan bahwa mereka berpotensi menghadapi bahaya dan risiko yang signifikan dalam pelaksanaan tugas mereka. Sebagai contoh, dalam penanganan kasus kriminal seperti penculikan, perampokan, pembunuhan, dan sebagainya, polisi dituntut untuk memiliki performa yang selalu siap untuk mengatasi situasi tersebut. Hal ini dikarenakan kejadian kasus semacam itu tidak dapat diprediksi kapan terjadinya (Sluka,2015).

Tabel 1. 1
Pengungkapan dan Penyelesaian Kasus Tahun 2019-2023

No	Tahun	Kasus Masuk	Penyelesaian Kasus	Presentase (%)
1	2019	1153	831	72%
2	2020	619	465	75%
3	2021	846	772	91%
4	2022	987	791	80%
5	2023	538	317	58%

Sumber: Kaurmintu Satreskrim Polresta Malang Kota 2023

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dilihat bahwa penyelesaian kasus di satreskrim tidak konsisten, karena setiap tahunnya mengalami kenaikan dan penurunan.

Menurut Gibson, Ivancevich, Donnelly, & Konopaske (1993), “Beban kerja adalah tekanan dalam respon yang tidak dapat beradaptasi, dipengaruhi oleh perbedaan individu atau proses psikologis, yaitu konsekuensi dari setiap tindakan eksternal (lingkungan, situasi, terlalu banyak kejadian) yang dilakukan, tuntutan psikologis atau fisik pada seseorang”. Beban kerja merupakan perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pihak kepolisian terhadap tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi.

Mengingat pekerjaan yang harus dilakukan bersifat mental dan fisik, maka masing-masing orang mempunyai tingkat pembebanan yang berbeda-beda. Tingkat pembebanan yang tinggi memungkinkan pemakaian energi yang berlebihan sehingga akan menyebabkan overstress, sebaliknya intensitas pembebanan yang terlalu rendah akan menyebabkan rasa bosan dan kejenuhan atau understress (Tanjung, 2020).

Emotional Intelligence atau Kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang untuk mengenali, memahami, dan mengelola emosi sendiri dan orang lain. Mereka yang memiliki kecerdasan emosional mengetahui perasaan dirinya dan orang lain, dapat menahan diri, dan bersikap empatik

sehingga membuat orang lain merasa nyaman, tenang, dan senang bergaul dengannya. Individu yang memiliki kecerdasan emosional yang rendah lebih terlihat menarik diri dari pergaulan atau masalah sosial seperti: lebih suka menyendiri dan kurang bersemangat; sering cemas dan depresi dan agresif (Ernawati, dalam jurnal psikologi, 2007).

Ditengah tantangan tugas yang kompleks, Polresta Malang Kota khususnya di Satreskrim dituntut untuk selalu dapat memberikan pelayanan kepada masyarakat dalam penegakan hukum melalui berbagai upaya baik secara antisipatif, preventif, maupun represif guna mewujudkan kepastian hukum, perlindungan dan pengayoman kepada masyarakat (Nurfaizi, Polri Mandiri, 2001). Dalam mengayomi, Polri harus mempunyai kemampuan untuk empati, yaitu kemampuan untuk merasakan keadaan emosional orang lain, merasa simpatik dan mencoba menyelesaikan masalah, dan mengambil perspektif orang lain (Baron & Byrn, 2003)

Kecerdasan emosional membuktikan utilitasnya dalam membantu aparat kepolisian mengelola aspek emosional, baik pada diri mereka maupun orang lain. Kecerdasan emosional memiliki peran penting dalam proses pengambilan keputusan dan pelaksanaan tindakan. Individu yang memiliki tingkat kecerdasan emosional yang tinggi cenderung mampu mengambil keputusan yang tepat dalam situasi yang kritis dan mendesak. Lebih lanjut, kecerdasan emosional juga membuktikan kemanfaatannya dalam kemampuan penyesuaian diri dan pembentukan hubungan interpersonal yang baik (Khalisah, 2023)

Peneliti tertarik untuk melakukan penelitian di Satreskrim Polresta Malang Kota dikarenakan ingin menguji fenomena yang ada di Satreskrim Polresta Malang Kota yang mana belum banyak yang meneliti disana. Lalu latar belakang dan celah penelitian yang terungkap dari penelitian sebelumnya. Sehingga, diambil judul penelitian **“Pengaruh *Workload* dan *Job Stress* Terhadap *Performance* Aparatur Kepolisian dengan *Emotional Intelligence* Sebagai Variabel Interveing”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka rumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah *Workload* berpengaruh terhadap *Work Performance* pada Aparatur Kepolisian Satreskrim Polresta Malang Kota?
2. Apakah *Job Stress* berpengaruh terhadap *Work Performance* pada Aparatur Kepolisian Satreskrim Polresta Malang Kota?
3. Apakah *Emotional Intelligence* berpengaruh terhadap *Work Performance* pada Aparatur Kepolisian Satreskrim Polresta Malang Kota?
4. Apakah *Workload* berpengaruh terhadap *Emotional Intelligence* pada Aparatur Kepolisian Satreskrim Polresta Malang Kota?
5. Apakah *Job Stress* berpengaruh terhadap *Emotional Intelligence* pada Aparatur Kepolisian Satreskrim Polresta Malang Kota?
6. Apakah *Workload* berpengaruh terhadap *Work Performance* melalui *Emotional Intelligence* sebagai variabel intervening pada Aparatur Kepolisian Satreskrim Polresta Malang Kota?
7. Apakah *Job Stress* berpengaruh terhadap *Work Performance* melalui *Emotional Intelligence* sebagai variabel intervening pada Aparatur Kepolisian Satreskrim Polresta Malang Kota?

1.3 Tujuan Masalah

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *Workload* terhadap *Work Performance* pada Aparatur Kepolisian Satreskrim Polresta Malang Kota
2. Untuk menguji dan menganalisis *Job Stress* terhadap *Work Performance* pada Aparatur Kepolisian Satreskrim Polresta Malang Kota

3. Untuk menguji dan menganalisis *Emotional Intelligence* terhadap *Work Performance* pada Aparatur Kepolisian Satreskrim Polresta Malang Kota
4. Untuk menguji dan menganalisis *Workload* terhadap *Emotional Intelligence* pada Aparatur Kepolisian Satreskrim Polresta Malang Kota
5. Untuk menguji dan menganalisis *Job Stress* terhadap *Emotional Intelligence* pada Aparatur Kepolisian Satreskrim Polresta Malang Kota
6. Untuk menguji dan menganalisis *Workload* berpengaruh terhadap *Work Performance* melalui *Emotional Intelligence* sebagai variabel intervening pada Aparatur Kepolisian Satreskrim Polresta Malang Kota
7. Untuk menguji dan menganalisis *Job Stress* berpengaruh terhadap *Work Performance* melalui *Emotional Intelligence* variabel intervening pada Aparatur Kepolisian Satreskrim Polresta Malang Kota?

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian yaitu berisi kegunaan atau manfaat apa saja yang didapatkan setelah penelitian selesai dilakukan diantaranya sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dalam perkembangan ilmu manajemen khususnya kajian mengenai workload. *Emotional Intelligence*, stres kerja, serta kinerja pegawai.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi peneliti, dapat digunakan sebagai informasi serta masukan bagi pengembangan ilmu pengetahuan khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia serta sebagai bahan pertimbangan dan referensi bagi peneliti lain yang akan melakukan penelitian dengan topik yang serupa, sehingga

diharapkan dapat menyumbangkan model-model penelitian yang lebih sempurna.

- b. Bagi instansi, temuan penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai masukan bagi manajemen dalam meningkatkan kinerja pegawai dan sebagai acuan untuk mengevaluasi berbagai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Hasil Penelitian Terdahulu

Peneliti merujuk pada temuan penelitian sebelumnya sebagai landasan untuk penyusunan penelitian ini, sehingga memungkinkan penulis untuk mengembangkan dan meluaskan teori yang digunakan untuk mengkaji studi-studi sebelumnya. Dalam rangka memperkaya kerangka penelitian, penulis merujuk pada beberapa penelitian terdahulu yang relevan. Hasil penelitian telah menunjukkan keterkaitan antara variabel *Workload* (X1) dan *Job Stress* (X2) terhadap *Work Performance* (Z), dengan *Emotional Intelligence* (Y) berperan sebagai variabel intervening. Temuan berikut akan dimasukkan dalam penelitian ini sebagai referensi atau dukungan sebagai berikut:

Tabel 2. 1
Penelitian Terdahulu

No	Judul, Nama Peneliti, Tahun	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	“ <i>Determinants Of Job Stress an Its Relationship on Employee Job Performance</i> ”. (Jalagat 2017)	X1: <i>Job Stress</i> Y: <i>Performance</i>	Penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif dengan menggunakan instrumen survei kuesioner dan menggunakan purposive sampling untuk memperoleh sampel. Data dianalisis menggunakan alat statistik SPSS.	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara stress kerja dengan kinerja karyawan. Hal ini mrngidentifikasi pemicu stres kerja sebagai ambiguitas peran, kurangnya pemanfaatan keterampilan, dan beban kerja yang berlebihan. Hasil korelasi menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara stres kerja dan kinerja.
2	“ <i>The Mediating Role Of Emotional Intelligence In The Employees Performance</i> ”	X1: <i>Work Motivation</i> X2: <i>Compensation</i> X3: <i>Work Satisfaction</i>	Sampelnya terdiri dari 96 orang pejabat lapangan yang merupakan pegawai pemerintah khusus menangani	Analisis jalur mengungkapkan bahwa semua variabel tersebut berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Studi

No	Judul, Nama Peneliti, Tahun	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	(Hendrawijaya, A. T., T. A. Gumanti, S. Sasongko, dan Z. Puspitaningtyas. 2018)	X4: <i>Work Climate</i> Z: <i>Emotional Intelligence</i> Y: <i>Performance</i>	pemberantasan penyakit Demam Berdarah Dengue (DBD) di Kabupaten Jember, Indonesia. Untuk menguji hipotesis, penelitian ini menerapkan jalur analisis. Analisis tersebut digunakan untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung motivasi kerja, kompensasi, kepuasan kerja, dan iklim kerja kinerja karyawan melalui emosi mereka.	ini menemukan bahwa kecerdasan emosional memediasi hubungan motivasi kerja, kompensasi, kepuasan kerja, dan iklim kerja dengan kinerja karyawan.
3	“ <i>The Effects Of Emotional Intelligence and Organizational Justice On Job Satisfaction, Caring Climate, and Criminal Investigation Officers Performance</i> ” (Sembiring, N., Nimran, U., Astuti, E.S. and Utami, H.N 2019)	X1: <i>Emotional Intelligence</i> X2: <i>Relationship Between Organizational Justice</i> Y1: <i>Job Satisfaction</i> Y2: <i>Caring Climate</i> Y3: <i>Officer Performance</i>	Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh investigasi kriminal petugas, dengan masyarakat (data 2016) di seluruh Polres dan Direktorat Reserse Kriminal Polda Metro Jaya. Metode yang digunakan adalah analisis jalur. Pemodelan jalur diselesaikan dengan menggunakan metode kuadrat terkecil parsial.	Penelitian ini menemukan bahwa terdapat hubungan positif antara kecerdasan emosional dan pekerjaan kepuasan keadilan organisasi dan kepuasan kerja; kecerdasan emosional dan kinerja petugas keadilan organisasi dan kinerja petugas, kepuasan kerja dan kinerja petugas; iklim peduli dan kinerja petugas keadilan organisasi dan iklim kepedulian; kecerdasan emosional dan iklim kepedulian. Di dalam secara umum menunjukkan bahwa kecerdasan emosional mempunyai pengaruh langsung yang signifikan terhadap kinerja, kepuasan kerja dan iklim peduli. Selain itu, kecerdasan emosional mempunyai

No	Judul, Nama Peneliti, Tahun	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
				pengaruh tidak langsung terhadap kinerja melalui pekerjaan kepuasan dan iklim kepedulian.
4	<p><i>“The Effect of Burnout, Work Experience, and Work Motivation on Employee Performance with Emotional Intelligence as Variabel Moderation”</i>.</p> <p>(Rosita, R., & RS, T. Y. 2019).</p>	<p>X1: <i>Burnout</i> X2: <i>Work Experience</i> X3: <i>Work Motivation</i> Z: <i>Emotional Intelligence</i> Y: <i>Performance</i></p>	<p>Metode yang digunakan adalah kuantitatif dengan pengumpulan data menggunakan kuesioner dan analisis dengan analisis regresi yang dimoderasi (MRA). Pengambilan sampel Tekniknya menggunakan convenience sampling.</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan hipotesis yang diterima adalah burnout berpengaruh terhadap kinerja dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja sedangkan hipotesis ditolak Kecerdasan emosional yang tinggi akan mengurangi pengaruh burnout terhadap kinerja, kerja yang tinggi pengalaman akan meningkatkan kinerja. Kecerdasan emosional yang tinggi akan meningkatkan efeknya Pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan, dan kemauan kecerdasan emosional yang tinggi meningkatkan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.</p>
5	<p>“Dampak Stress Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Kecerdasan Emosional dan Komitmen Organisasi”.</p> <p>(Siswoyo, A. H. E., & Sulistyani, L. 2020)</p>	<p>X: Stres Kerja Y: Kinerja Pegawai Z1: Kecerdasan Emosional Z2: Komitmen Organisasi</p>	<p>Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai Perusahaan Umum (Perum) Lembaga Penyelenggara Pelayanan Navigasi Penerbangan Indonesia cabang Bandara Adisumarmo Boyolali sebanyak 42 pegawai. Data penelitian berupa data primer dengan metode pengumpulan data melalui kuisisioner.</p>	<p>Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, kecerdasan emosional memoderasi signifikan pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai, hasil uji koefisien determinasi menunjukkan dengan adanya kecerdasan emosional memperkuat hubungan antara stres kerja terhadap kinerja pegawai. Komitmen organisasi tidak dapat memoderasi antara stres</p>

No	Judul, Nama Peneliti, Tahun	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
			Metode analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji t, uji F, uji R Square dan uji analisa MRA.	kerja terhadap kinerja pegawai, hasil uji koefisien determinasi dengan adanya komitmen organisasi memperlemah hubungan stres kerja terhadap kinerja pegawai.
6	<p>“Pengaruh Kecerdasan Intelektual dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada Karyawan PT Flexi Components Indonesia”.</p> <p>(Mardiani, I. N., & Hanafi, F. A. 2020).</p>	<p>X1: Kecerdasan Intelektual X2: Kecerdasan Emosional Y: Kinerja Karyawan</p>	<p>Metode yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara membagikan kuesioner kepada karyawan PT Flexi Components Indonesia sebanyak 59 sampel responden dari 141 karyawan. Teknik pengolahan data yang digunakan pada penelitian dibagi menjadi dua tahap. Tahap pertama menguji validitas dan reliabilitas pertanyaan setiap variabel. Tahap kedua, meregresi variabel kecerdasan emosional dan kecerdasan intelektual terhadap kinerja karyawan. regresi linear berganda dan uji hipotesis</p>	<p>Hasil menunjukkan bahwa variabel kecerdasan intelektual berpengaruh terhadap kinerja karyawan, serta variabel kecerdasan emosional berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Flexi Components Indonesia.</p>
7	<p>“<i>The Role Of Emotional Intelligence in Work Stress an Work Performance</i>”</p> <p>(Hatta, A., & Abdullah, N. 2020).</p>	<p>X: Stress Kerja Z: <i>Emotional Intelligence</i> Y: Prestasi Kerja</p>	<p>Kumpulan kuesioner yang terdiri dari 4 bagian digunakan sebagai instrumen survei terhadap 211 guru sekolah menengah dari 30 sekolah</p>	<p>Sebagian besar guru melaporkan tingkat stres kerja yang sedang, disertai dengan prestasi kerja yang tinggi dan juga tingkat kecerdasan emosional yang tinggi. Melalui analisis</p>

No	Judul, Nama Peneliti, Tahun	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
			cabang IM Education di Malaysia. Responden penelitian ini dipilih dengan menggunakan metode target sampling. Data tersebut kemudian dianalisis menggunakan perangkat lunak Statistical Package for Social Science (SPSS) versi 25.	korelasi Pearson dan regresi hierarki, unsur kecerdasan emosional berhasil menjadi moderator yang signifikan dalam hubungan stres kerja dengan prestasi kerja pada responden penelitian ini.
8	<p><i>“The Effect of Work Stress on Employee Performance With Emotional Intelligence as a Moderating Variabel”</i>.</p> <p>(Putro, S., & Wening, N. 2022).</p>	<p>X: <i>Work Stress</i> Z: <i>Emotional Intelligence</i> Y: <i>Employee Performance</i></p>	Jenis penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif. Objek penelitian adalah PT. X dan subjek dalam penelitian ini menggunakan rumus Slovin. Pemilihan sampel sebanyak 87 sampel. Seluruh data telah memenuhi uji asumsi klasik dan model regresi telah memenuhi uji kelayakan model.	Stres kerja dan kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kecerdasan emosional meningkatkan pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan. Stres kerja merupakan masalah besar baik bagi karyawan maupun bagi organisasi.
9	<p><i>“The Role Of Training, Work Dicipline, Workload and Emotional Intelligent on the Performance”</i>.</p> <p>(Sarita, B., Nur, N., & Suleman, N. R. 2022).</p>	<p>X1: <i>Training</i> X2: <i>Work Dicipline</i> X3: <i>Workload</i> X4: <i>Emotional Intelligent</i> Y: <i>Personnel Performance</i></p>	Penelitian ini dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam sampel 122 orang. Skala pengukuran menggunakan skala likert. Menggunakan metode analisis data yaitu analisis statistik deskriptif dan analisis statistik inferensial. Alat analisis statistik yang digunakan adalah analisis	Penelitian menunjukkan Pelatihan, disiplin kerja, beban kerja, dan kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja. Kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kinerja.

No	Judul, Nama Peneliti, Tahun	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
			regresi linier berganda yang diolah dengan menggunakan software statistik SPSS 24.	
10	<p><i>“Effect Of Work Stress, Workload and Work Environment on Employee Performance is Mediated by Emotional Intelligence (Study at the Maumere Pratama Tax Service Office).”</i></p> <p>(Da Mendez, M. R., & Budiyanto, D 2023)</p>	<p>X1: Stres Kerja X2: Beban Kerja X3: Lingkungan Kerja Z: Kecerdasan Emosional Y: Kinerja Karyawan</p>	<p>Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai kantor pelayanan pajak pratama murame. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh yaitu dengan menggunakan populasi yang ada. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 76 karyawan. Teknik analisis data yang digunakan adalah partial least square (PLS) dengan menggunakan software SmartPLS 3.0.</p>	<p>Penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kecerdasan emosional. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kecerdasan emosional. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kecerdasan emosional. Sedangkan beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kecerdasan emosional. Stres kerja dan beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Beban kerja dan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kecerdasan emosional.</p>

Sumber: Data Diolah (2023)

Peneliti juga menyusun persamaan dan perbedaan berdasarkan penelitian terdahulu dengan penelitian ini sebagaimana disajikan dalam tabel 2.2 sebagai berikut:

Tabel 2. 2
Originalitas Penelitian

Nama Peneliti	Judul	Originalitas Penelitian
Syahna Qurrota Ayuna	“Pengaruh Workload & Job Stress Terhadap Work Performance Aparatur Kepolisian dengan Emotional Intelligence sebagai Variabel Intervening” (Studi Kasus Pada Aparatur Kepolisian Satreskrim Polresta Malang Kota)	<ul style="list-style-type: none"> • Lokasi penelitian yang berbeda • Konsep / ide baru yang belum pernah di teliti di satreskrim Polresta Malang kota • Populasi dan sampel yang diambil berbeda • Tahun penelitian yang berbeda • Adanya kajian ke-islaman

Sumber: Data Diolah (2023)

2.2 Kajian Teori

2.2.1 Beban Kerja (*Workload*)

2.2.1.1 Definisi Beban Kerja (*Workload*)

Menurut Khan dalam Bunk & Magley, (2013). Stress merupakan respon negatif individu yang menimbulkan berbagai permasalahan personal, emosional, dan psikologis yang kompleks dan masalah perilaku. Menurut Khan dalam Sobngwi et al., (2004). Stres, terutama di tempat kerja, menimbulkan tanda-tanda ketegangan seperti kelelahan fisik dan mental, dan ketika gejala memburuk menjadi stres kronis, obesitas, tekanan darah tinggi, diabetes, gangguan tidur, anoreksia, kekakuan otot, dll, bisa menyebabkan kondisi lain. Dengan demikian, stres kerja dapat dikatakan sebagai faktor negatif yang merugikan dan menyebabkan kerusakan fisik dan mental pada karyawan dan berdampak langsung pada perusahaan atau organisasi

Menurut Munandar (2014:20) menyatakan “Beban kerja adalah tugas-tugas yang diberikan pada tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja. Berdasarkan pendapat dari para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa beban kerja merupakan sebuah keadaan dimana karyawan merasa

tidak sanggup untuk menyelesaikan tugas yang diberikan karena terlalu banyak dan diluar jangkauannya.

Menurut Menpan (Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi), beban kerja adalah sejumlah sasaran kerja atau sasaran hasil yang harus dicapai dalam satuan waktu tertentu. Pengukuran beban kerja diartikan sebagai suatu teknik untuk memperoleh informasi mengenai efisiensi dan efektivitas kerja suatu unit organisasi, atau pemegang jabatan yang dilakukan secara sistematis dengan menggunakan teknik analisis jabatan, teknik analisis beban kerja atau teknik manajemen lainnya. Lebih lanjut disebutkan juga, bahwa pengukuran beban kerja merupakan salah satu teknik manajemen untuk memperoleh informasi jabatan, melalui proses penelitian dan penilaian yang dilakukan secara analitis. Informasi jabatan dimaksudkan sebagai alat penyempurnaan aparatur, baik bidang kelembagaan, manajemen maupun SDM.

Jadi Berdasarkan pendapat tersebut dapat disintesis bahwa beban kerja dicirikan sebagai sejumlah aktivitas, waktu, dan tenaga yang harus dikeluarkan seseorang baik secara fisik maupun mental dengan memberikan kapasitasnya untuk bekerja. memenuhi tuntutan tugas yang diberikan. Setiap beban kerja yang diterima seseorang harus sesuai dan seimbang baik dengan kemampuan fisik, kemampuan kognitif maupun keterbatasan manusia yang menerima beban tersebut.

2.2.1.2 Indikator Beban Kerja (*Workload*)

Didalam buku I Komang Budiasa yang berjudul “Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia, Putra (Harini et al., 2018) menjelaskan indikator beban kerja yang dipakai dalam penelitiannya sebagai berikut:

1. Target yang harus dicapai

Pandangan individu mengenai besarnya target yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Pandangan mengenai hasil kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

2. Kondisi pekerjaan

Mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu tentang kondisi pekerjaannya, misalnya mengambil keputusan dengan cepat pada saat pengerjaan serta dapat mengatasi kejadian yang tak terduga seperti melakukan pekerjaan ekstra diluar waktu yang ditentukan.

3. Penggunaan waktu kerja

Waktu yang digunakan dalam kegiatan-kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi.

4. Standar pekerjaan

Kesan pada individu mengenai pekerjaannya, misalnya perasaan yang timbul mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

2.2.1.3 Perspektif Islam Beban Kerja (*Workload*)

Dalam islam sendiri mempunyai Alquran sebagai petunjuk dan pedoman bagi seluruh umat manusia, selain itu juga alquran sebagai obat dalam mengatasi segala permasalahan hidup yang dialami oleh manusia. Dalam melakukan pekerjaan beban kerja merupakan masalah yang sedang dialami oleh karyawan itu seperti mempunyai tekanan dan beban tanggung jawab yang berlebih dan mengakibatkan masalah atau stress terhadap karyawan tersebut. Dalam islam diajarkan untuk berpikiran positif dalam menjalankan hidup adanya suatu beban harus dilakukan dengan baik. Dalam Al-Quran surah Al-Baqarah Ayat 286:

لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا لَهَا مَا كَسَبَتْ وَعَلَيْهَا مَا اكْتَسَبَتْ رَبَّنَا لَا تُؤَاخِذْنَا
إِنْ نَسِينَا أَوْ أَخْطَأْنَا رَبَّنَا وَلَا تَحْمِلْ عَلَيْنَا إصْرًا كَمَا حَمَلْتَهُ عَلَى الَّذِينَ مِنْ قَبْلِنَا رَبَّنَا
وَلَا تُحْمِلْنَا مَا لَا طَاقَةَ لَنَا بِهِ وَاعْفُ عَنَّا وَارْحَمْنَا أَنْتَ مَوْلَانَا فَانصُرْنَا عَلَى
الْقَوْمِ الْكَافِرِينَ (سورة البقرة: 286).

Artinya: "Allah tidak membebani seseorang, kecuali menurut kesanggupannya. Baginya ada sesuatu (pahala) dari (kebaikan) yang

diusahakannya dan terhadapnya ada (pula) sesuatu (siksa) atas (kejahatan) yang diperbuatnya. (Mereka berdoa,) “Wahai Tuhan kami, janganlah Engkau hukum kami jika kami lupa atau kami salah. Wahai Tuhan kami, janganlah Engkau bebani kami dengan beban yang berat sebagaimana Engkau bebani kepada orang-orang sebelum kami. Wahai Tuhan kami, janganlah Engkau pikulkan kepada kami apa yang tidak sanggup kami memikulnya. Maafkanlah kami, ampunilah kami, dan rahmatilah kami. Engkaulah pelindung kami. Maka, tolonglah kami dalam menghadapi kaum kafir.”

Setiap manusia memiliki kemampuan dan batas kesanggupan yang berbeda-beda antara yang satu dan lainnya. Oleh karena itu, Allah tidak membebani manusia diluar batas kemampuannya.

2.2.3 Stres Kerja (*Job Stress*)

2.2.3.1 Definisi Stres Kerja (*Job Stress*)

Menurut King (dalam Asih, et al., 2018:2) “Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan. Stres pada pekerjaan (*Job Stress*) adalah pengalaman stres yang berhubungan dengan pekerjaan”. Kemudian, Rivai (2013) berpendapat bahwa “stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menimbulkan ketidakseimbangan fisik dan psikologis yang mempengaruhi pola pikir dan kondisi emosional seorang karyawan”.

Stres kerja dapat menjadi salah satu penyebab seseorang memiliki niat untuk berpaling. Ini terjadi ketika seseorang mengalami ketegangan pekerjaan, yang mencakup situasi tidak menyenangkan terkait ketidakpastian emosional saat individu meragukan kemampuannya dalam mengatasi berbagai tantangan krusial. Wahyuningrum & Khan, (2023).

Dapat disimpulkan bahwa, stres kerja didefinisikan sebagai keadaan yang terjadi ketika pegawai dihadapkan oleh peluang dan tantangan yang dapat memberikan ketegangan dan perubahan perilaku. Stres kerja juga dapat mengakibatkan perubahan emosi, mempengaruhi ketidakseimbangan

fisik dan psikis, proses berpikir, dan dapat memberikan pengaruh terhadap performa pegawai.

2.2.3.2 Indikator Stres Kerja (*Job Stress*)

Menurut Hasibuan (2014) stres kerja memiliki lima indikator sebagai berikut:

1. Konflik

Perbedaan pendapat antara dua atau lebih anggota organisasi atau kelompok. Diukur dari persepsi responden mengenai konflik antara karyawan dengan pemimpin.

2. Komunikasi

Proses pemindahan informasi dari seorang kepada orang lain dalam sebuah organisasi. komunikasi yang kurang baik antara karyawan dapat menyebabkan konflik.

3. Waktu Kerja

Waktu untuk melakukan pekerjaan, dapat dilaksanakan siang hari maupun malam hari. Diukur dari persepsi responden mengenai waktu kerja yang dirasakan berlebih.

4. Sikap Pimpinan

Diukur dari persepsi responden mengenai sikap pemimpin yang kurang adil dalam memberikan tugas.

5. Beban Kerja

Sesuatu yang dirasakan berada di luar kemampuan pekerja untuk melakukan pekerjaannya. Diukur dari persepsi responden mengenai beban kerja yang dirasa berlebih salah satunya dilihat dari target perusahaan.

2.2.3.3 Perspektif Islam Stres Kerja (*Job Stress*)

Dalam islam stres kerja dapat diatasi dengan mengelola stres agar dapat menahan terjadinya stres yang berlebihan. Allah SWT telah

menganjurkan untuk menghindari dan mengelola stres, sebagaimana yang telah disebutkan dalam surat Al-Imron Ayat 139:

وَلَا تَهِنُوا وَلَا تَحْزَنُوا وَأَنْتُمْ الْأَعْلَوْنَ إِنْ كُنْتُمْ مُؤْمِنِينَ (سورة آل عمران: 139).

Artinya: “Dan janganlah kamu merasa lemah, dan jangan pula bersedih hati, sebab kamu paling tinggi derajatnya, jika kamu orang yang beriman”.

Ayat ini menghendaki agar kaum muslimin jangan bersifat lemah dan bersedih hati, meskipun mereka mengalami pukulan berat dan penderitaan yang cukup pahit dalam perang uhud, karena kalah atau menang dalam suatu peperangan adalah hal biasa yang termasuk dalam ketentuan Allah. Yang demikian itu hendaklah dijadikan pelajaran. Kaum muslimin dalam peperangan sebenarnya mempunyai mental yang kuat dan semangat yang tinggi serta lebih unggul jika mereka benar-benar beriman.

Dari uraian ayat dan tafsir tersebut mengajarkan kita agar senantiasa mengingat Allah SWT dengan tidak melebih-lebihkan perasaan kita hingga lupa akan keimanan dan keyakinan kita sehingga membuat kita kehilangan arah dan menyebabkan stres.

2.2.3 Kecerdasan Emosional (*Emotional Intelligence*)

2.2.3.1 Definisi Kecerdasan Emosional (*Emotional Intelligence*)

Emotional Intelligence atau Kecerdasan emosional merupakan kemampuan kemampuan seperti mampu memotivasi diri sendiri dan gigih bertindak/bertahan menghadapinya keadaan yang membuat frustrasi; kontrol dorongan/stimulasi dan tidak berlebihan kesenangan; mengatur suasana hati dan menjaga beban stres tidak melumpuhkan kemampuan berpikir, berempati, dan berdoa (Goleman, 2015). Casmini (2011) mengatakan kecerdasan emosional dalam arti nafsu dipahami sebagai suatu potensi yang dapat dikelola menuju kebaikan, karena nafsu tidak melulu bersifat negatif seperti marah, sedih, tapi berpotensi untuk kemarahan dan kesedihan mendapat pengelolaan yang optimal pada diri manusia, semuanya akan mengarahkan manusia pada kesuksesan hidup.

Menurut Khan dalam Usman & Chaudry (2011) Pentingnya Emotional Intelligence yang dimiliki oleh masing-masing karyawan dalam menjalin hubungan kerjasama dengan karyawan lain sehingga mampu menciptakan operasional kerja organisasi dengan efektif, karyawan mempunyai tingkat Emotional Intelligence yang baik memberikan kontribusi yang baik pula kepada karyawan lain serta perlakuan yang efektif pada pelaksanaan tugas dan tanggungjawab organisasinya serta mampu memunculkan empati dan kepedulian dengan karyawan lain.

Dapat disimpulkan bahwa Kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang untuk menerima, menilai, mengelola, serta mengontrol emosi dirinya dan orang lain di sekitarnya. Dari beberapa konsep yang dikemukakan oleh para ahli tersebut, konsep yang digunakan dalam penelitian ini merujuk pada konsep yang dikemukakan oleh (Goleman dalam Cahyo Tri Wibowo 2015:4) yang mengemukakan bahwa Kecerdasan emosional adalah kemampuan mengenali perasaan diri sendiri dan perasaan orang lain, memotivasi diri sendiri, serta mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri dan dalam hubungan dengan orang lain.

2.2.3.2 Indikator Kecerdasan Emosional (*Emotional Intelligence*)

Goleman dalam Cahyo Tri Wibowo (2015;4) mengemukakan indikator dari kecerdasan emosional yaitu:

1. Kesadaran diri, adalah mengetahui kondisi diri sendiri, kesukaan, sumber daya dan intuisi. Indikatornya meliputi:
 - a. Mengenali emosi diri sendiri beserta efeknya.
 - b. Mengetahui kekuatan dan batas-batas diri sendiri.
 - c. Percaya dengan kemampuan diri dan keyakinan tentang harga diri.
2. Pengaturan diri, merupakan pengelolaan emosi yang memudahkan untuk mencapai sasaran dengan cara mengelola kondisi, impuls, dan sumber daya diri sendiri. Indikatornya meliputi:

- a. Kemampuan untuk mengelola emosi-emosi dan desakan-desakan hati yang merusak.
 - b. Luwes terhadap perubahan (mudah beradaptasi) dan bertanggung jawab atas kinerja pribadi.
 - c. Mudah menerima dan terbuka terhadap gagasan, pendekatan dan informasi-informasi baru.
3. Motivasi diri, adalah kecenderungan emosi yang mengantar atau memudahkan peraih sasaran. Indikatornya meliputi:
 - a. Dorongan untuk berprestasi/tidak cepat puas.
 - b. Kekuatan untuk berfikir positif dan optimis.
 4. Empati, adalah kepintaran bagaimana individu membaca perasaan, kebutuhan, kepentingan, dan emosi orang lain. Indikatornya meliputi:
 - a. Mampu menerima sudut pandang dari orang lain.
 - b. Peka terhadap perasaan orang lain.
 5. Keterampilan sosial, adalah kepintaran dalam menggugah tanggapan yang dikehendaki oleh orang lain. Indikatornya meliputi:
 - a. Dapat memberikan pesan dengan jelas dan meyakinkan orang lain.
 - b. Dapat membangkitkan

2.2.3.3 Perspektif Islam Kecerdasan Emosional (*Emotional Intelligence*)

Nafs bermakna keseluruhan potensi pada diri manusia yang mendorong terbentuknya perilaku. Sedangkan qalbu diartikan sebagai media untuk menampung hasil pembelajaran berupa rasa kasih sayang, keimanan, dan ketaqwaan. Hati (qalbu) merupakan pusat pendidikan akhlak. Oleh karena itu, kecerdasan emosional dalam Islam erat kaitannya dengan pendidikan akhlak sehingga juga disebut dengan istilah kognitif qalbiyah, yaitu kemampuan hati (qalbu) dalam mengendalikan segala perilaku (nafs). Untuk membentuk kognitif qalbiyah yang baik maka harus dilatih dengan dididik, diperbaiki, diluruskan, dan diberi perhitungan serta teguran.

Kecerdasan Emosioanal adalah kemampuan untuk mengendalikan emosi. Pengendalian emosi dalm islam erat kaitannya dengan pengendalian terhadap ujian-ujian yang diberikan oleh Allah, sebagaimana disebutkan dalam Al-Quran Surat Al Insan Ayat 2 yang berbunyi:

إِنَّا خَلَقْنَا الْإِنْسَانَ مِنْ نُطْفَةٍ أَمْشَاجٍ نَبْتَلِيهِ فَجَعَلْنَاهُ سَمِيعًا بَصِيرًا

Artinya: “*Sesungguhnya kami telah menciptakan manusia dari setetes mani yang bercampur, yang kami hendak mengujinya (dengan perintah dan larangan) karena itu kami jadikan dia mendengar dan melihat*”

Firman Allah jelas memberitahukan kepada umat manusia bahwa tujuan Allah menciptakan manusia hakekatnya untuk diuji keimanannya. Seberapa besar rasa ketundukan manusia dalam menjalankan ubudiyah kepada Allah.

Dengan demikian konsep kecerdasan emosional menurut perspektif Islam ialah keterkaitan antara hati (qalbu) dengan perilaku (nafs). Apabila pada diri seseorang terdapat hati dan perilaku yang berkorelasi dengan positif, maka dapat mewujudkan potensi emosional yang positif pula seperti munculnya sikap beriman dan bertaqwa, toleransi, empati, simpati, termotivasi, serta mampu berinteraksi, berkomunikasi, dan beradaptasi dengan baik.

2.2.4 Kinerja (*Work Performance*)

2.2.4.1 Definisi Kinerja (*Work Performance*)

Menurut Mangkunegara (2009:67), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai atau karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan Hasibuan (2006:94) memberikan pandangan lain yaitu, kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesanggupan serta ketepatan waktu.

Jadi berdasarkan pandangan tersebut, disimpulkan bahwa kinerja karyawan itu adalah tingkat keberhasilan seseorang karyawan/ kelompok orang dalam melaksanakan sesuatu tugas-tugas/kegiatan yang dibebankan kepadanya sesuai dengan tanggungjawabnya dan hasil yang diharapkan.

2.2.4.2 Indikator Kinerja (*Work Performance*)

Indikator kinerja menurut Robbins (2016:260) indikator kinerja adalah alat untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja karyawan. Berikut beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan adalah:

1. Kualitas Kerja

Kualitas kerja karyawan dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2. Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan

3. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain

4. Efektifitas

Efektifitas disini merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi dan bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam menggunakan sumber daya

5. Kemandirian

Kemandirian merupakan tingkat seseorang yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa menerima bantuan, bimbingan dari atau pengawas

2.2.4.3 Perspektif Islam Kinerja (*Work Performance*)

Allah SWT menyatakan bahwa segala apa yang dikerjakan oleh hambanya tentu ia akanmendapatkan balasannya. Manusia didalam bekerja dilarang untuk curang karena Allah SWTmaha melihat segala sesuatu. Menurut Toto Tasmara (2003:25) dalam bukunya membudayakanetos kerja islami, makna bekerja bagi seorang muslim adalah suatu upaya yang sungguh-sungguh dengan mengerahkan seluruh aset, pikir dan sikirnya untuk mengaktualisasikan ataumenampakkan dirinya sebagai hamba Allah yang harus menundukan dunia dan menempatkindirinya sebagai bagian dari masyarakat yang terbaik (khairul ummah) atau dengan kata lain dapat dikatakan bahwa hanya dengan bekerja manusia itu memanusiaikan dirinya. QS. Al-Qashash Ayat 77:

وَابْتَغِ فِيمَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا وَأَحْسِنَ كَمَا
أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ وَلَا تَبْغِ الْفُسَادَ فِي الْأَرْضِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ

Artinya: “*Dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan bahagianmu dari (kenikmatan) duniawi dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik, kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di (muka) bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan*”.

Islam menyuruh umatnya untuk mencari rizki yang berkah mendorong berproduksi danmenekuni aktifitas ekonomi diberbagai bidang usaha seperti pertanian, perkebunan, perdagangan maupun industri, dengan bekerja setiap individu dapat memberikan pertolongan pada kaum kerabatan maupun yang membutuhkannya. Ikut berpartisipasi bagi kemaslahtan umat dan bertindak dijalan Allah dalam menegakan kalimat-Nya, karena islam memerintakan pemeluknya untuk bekerja, dan memberi bobot perintah bekerja tersebut sepadan dengan pemerinta shalat, shodaqoh dan jihat ditangan Allah.

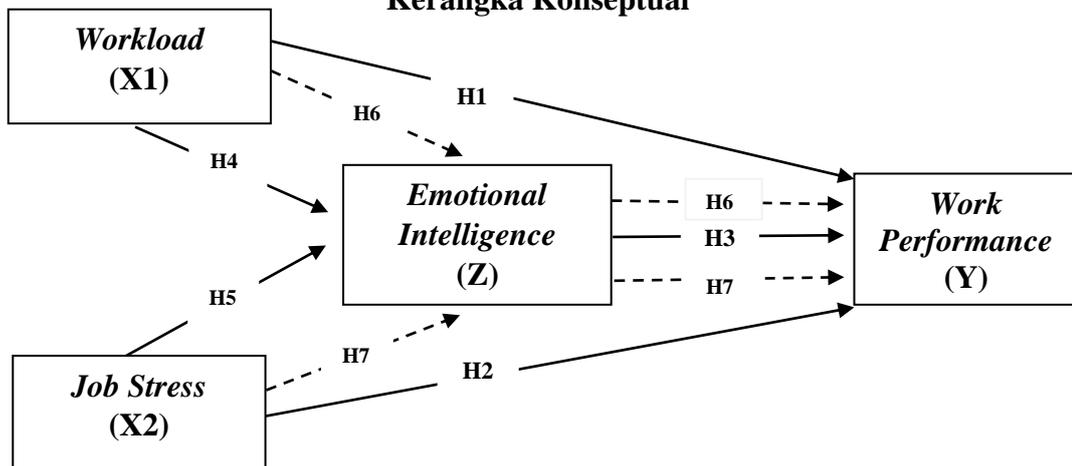
2.3 Kerangka Konseptual

Kerangka pikir adalah model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan faktor yang telah didefinisikan sebagai hal penting,

Sugiyono (2017). Kerangka konseptual pada penelitian ini dirumuskan dalam bagan berikut:

Gambar 2. 1

Kerangka Konseptual



Sumber : Peneliti, 2023

Keterangan:

—————▶ : Pengaruh Langsung

-----▶ : Pengaruh Tidak Langsung

Kerangka konseptual pada penelitian ini untuk meninjau pengaruh yang ditimbulkan oleh variabel *Workload* dan *Job Stress* terhadap *Work Performance* dengan *Emotional Intelligence* sebagai Variabel Intervening.

2.4 Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2017), hipotesis merupakan penyelesaian sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian dinyatakan sebagai pertanyaan. Berikut ini penurunan hipotesis yang dapat digunakan untuk merumuskan masalah, diantaranya:

2.5.1 Pengaruh Workload Terhadap Work Performance

Beban kerja yang tinggi tidak hanya memberikan dampak negatif terhadap kinerja karyawan, namun juga dapat memberikan dampak positif. Hal ini didasarkan pada pendapat Robbins yang menyatakan bahwa positif atau negatifnya beban kerja hanyalah masalah persepsi. Persepsi terhadap

beban kerja erat kaitannya dengan pekerjaan, dimana individu memberikan penilaian terhadap sejumlah tuntutan tugas atau aktivitas yang memerlukan aktivitas fisik dan mental yang harus diselesaikannya. Beban kerja akan bernilai positif jika individu menilainya secara positif.

Penelitian yang dilakukan oleh Shabbir & Naqvi (2017) menemukan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan pada kinerja karyawan. Akob (2016) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap karyawan pertunjukan. Penelitian yang dilakukan oleh Chandra & Adriansyah (2017) dan Iskandar & Sembada (2012) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif dan signifikan beban kerja terhadap kinerja karyawan.

Sedangkan penelitian menurut Da Mendez, M. R., & Budiyanto, D (2023) Beban kerja mempunyai pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Kesimpulan tingkat signifikansi ini menjelaskan bahwa dengan adanya perubahan beban kerja maka apa yang diterapkan tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan prestasi kerja pegawai. Penambahan beban kerja dan tanggung jawab tidak terlalu menunjukkan peningkatan kinerja sesuai yang diharapkan dengan adanya penambahan beban kerja dan sebaliknya.

H1: Diduga *Workload* berpengaruh terhadap *Work Performance*

2.5.2 Pengaruh Job Stress Terhadap Work Performance

Penelitian stres kerja dan kinerja karyawan Ahmad dkk. (2018) menunjukkan pengaruh negatif dan signifikan stres kerja terhadap kinerja karyawan. Kotteeswari & Sharief (2014) menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Stres kerja membuat karyawan tidak mampu berkonsentrasi dengan baik pada pekerjaan mereka. Hasil serupa juga diperoleh pada penelitian Vijayan (2018), yang menyatakan bahwa manajemen dapat mengambil langkah-langkah yang diperlukan untuk

mengendalikan tingkat stres kerja karyawan sehingga kinerja pegawai meningkat.

Berbeda dengan Penelitian Da Mendez, M. R., & Budiyanto, D (2023) Variabel stres kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil tingkat signifikansi tersebut menjelaskan bahwa dengan adanya perubahan stres kerja tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Maumere. Stres kerja yang dihadapi karyawan akibat tuntutan tugas tidak terlalu menunjukkan peningkatan kinerja sesuai yang diharapkan. Didukung dengan penelitian oleh Sofyan (2019) yang mengambil subjek penelitian pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pajak Jawa Timur II Kota Malang dalam penelitiannya yang menyatakan bahwa stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap karyawan. Di sisi lain, penelitian tersebut tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yasa (2017) yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Membuktikan jika stres kerja membuat kinerja pegawai menurun karena pegawai membutuhkan fokus yang tinggi sehingga jika terjadi stres kerja yang berlebihan akan kehilangan fokus dan membuat kinerja menjadi kurang maksimal.

H2: Diduga *Job Stress* berpengaruh terhadap *Work Performance*

2.5.3 Pengaruh Emotional Intelligence Terhadap Work Performance

Penelitian Da Mendez, M. R., & Budiyanto, D (2023) Variabel kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil tingkat signifikansi ini menjelaskan bahwa semakin tinggi tingkat kecerdasan emosional maka semakin tinggi pula kinerjanya. Koefisien jalur yang bertanda positif menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kecerdasan emosional maka kinerja akan semakin tinggi.

Lalu Senada dengan Fritz Heider (1958) yang mengatakan dalam teori atribusinya bahwa perilaku individu dipengaruhi oleh faktor-faktor di

dalam dan di luar individu. Kemampuan atau usaha seseorang merupakan salah satu faktor dalam diri individu. Kecerdasan emosional merupakan kecerdasan yang dimiliki oleh individu yang digunakan untuk mengelola, menilai, menerima, dan mampu mengendalikan emosi dirinya dan juga orang lain disekitarnya. Mengelola emosi artinya seseorang harus mampu memahami kondisi emosi dan harus dikaitkan dengan keadaan yang dihadapi agar dapat memberikan dampak positif, serta memberikan kinerja yang baik. Dapat disimpulkan bahwa semakin baik kecerdasan emosional yang dimiliki oleh seseorang maka kinerja yang dihasilkan oleh seseorang akan semakin baik pula.

H3 : Diduga *Emotional Intelligence* berpengaruh terhadap *Work Performance*

2.5.4 Pengaruh Workload terhadap Emotional Intelligence

Menurut Hart & Staveland dalam tarwaka (2011:130) beban kerja adalah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh seseorang dalam jangka waktu tertentu, beban kerja dapat berupa beban fisik maupun mental. Ada faktor luar yaitu beban kerja yang berasal dari luar tubuh manusia, tugas yang dilakukan bersifat fisik, kondisi kerja, sikap kerja, sedangkan tugas bersifat mental seperti kompleksitas pekerjaan, tingkat kesulitan kerja, tanggung jawab pekerjaan. Aspek internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh, akibat reaksi beban kerja eksternal, faktor internal yang meliputi: faktor somatik, (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, kondisi kesehatan), dan faktor psikologis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan dan kepuasan).

Dalam penelitian Da Mendez, M. R., & Budiyanto, D (2023) kecerdasan emosional pegawai Kantor Pelayanan Pajak merupakan karakteristik pribadi. Jika karyawan memiliki kecerdasan emosional yang baik, maka mereka dapat menyesuaikan emosinya untuk menghadapi beban dan tekanan kerja yang tinggi, sehingga dapat mengurangi hilangnya sumber daya emosional dan memperlambat terjadinya kelelahan

emosional. Orang dengan kecerdasan emosional yang tinggi lebih mampu mendeteksi emosinya sendiri, menghilangkan emosi negatif, serta menyesuaikan dan mengendalikan emosinya secara tepat waktu, mereka sangat terbantu dalam memecahkan tekanan dan berbagai masalah yang dihadapinya di tempat kerja.

H4: Diduga *Workload* berpengaruh terhadap *Emotional Intelligence*

2.5.5 Pengaruh Job Stress terhadap Emotional Intelligence

Pada penelitian Da Mendez, M. R., & Budiyanto, D (2023) kecerdasan Variabel stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kecerdasan emosional. Hasil tingkat signifikansi tersebut menunjukkan bahwa dengan adanya perubahan stres kerja yang dirasakan karyawan maka akan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kecerdasan emosional karyawan. Jika dilihat dari nilai koefisiennya yang bertanda positif maka dapat diketahui bahwa arah yang timbul dari pengaruh stres kerja terhadap kecerdasan emosional adalah searah, dengan kata lain jika stres kerja meningkat maka kecerdasan emosional karyawan yang bekerja di kantoran akan meningkat. perilaku individu ditentukan oleh kombinasi kekuatan internal yaitu faktor yang berasal dari dalam diri individu seperti kemampuan atau usaha, dan kekuatan eksternal yaitu faktor yang berasal dari luar individu. seperti kesulitan dalam pekerjaan, situasi, tempat kerja, dan lain sebagainya, bagaimana para pegawai tersebut mampu menghadapi stres yang dialaminya dan mampu mengelola emosi yang ada.

H5: Diduga *Job Stress* berpengaruh terhadap *Emotional Intelligence*

2.5.6 Pengaruh Workload terhadap Work Performance melalui Emotional

Intelligence Sebagai Variabel Intervening

Penelitian Da Mendez, M. R., & Budiyanto, D (2023) kecerdasan Beban kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kecerdasan emosional. Hasil signifikansi membuktikan

bahwa kecerdasan emosional memperlemah pengaruh beban kerja terhadap kinerja, menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kecerdasan emosional, begitu pula beban kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Kecerdasan emosional tidak mampu memediasi pengaruh stres kerja terhadap kinerja.

Beban kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kecerdasan emosional, artinya beban kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kecerdasan emosional. Hasil tingkat signifikansi tersebut menunjukkan bahwa perubahan beban kerja yang dirasakan karyawan tidak akan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kecerdasan emosional karyawan. Beban kerja yang diberikan tidak memberikan pengaruh terhadap kelelahan psikis dan fisik seorang pegawai, begitu pula beban kerja terhadap kinerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja, artinya jika beban kerja seseorang ditambah maka tidak terlalu berpengaruh terhadap pegawai. Dengan kekuatan kecerdasan emosional, melemahkan hubungan antara beban kerja dan kinerja.

H6: Diduga *Workload* berpengaruh terhadap *Work Performance* melalui *Emotional Intelligence* sebagai variabel intervening

2.5.7 Pengaruh Jobstress terhadap Work Performance melalui Emotional Intelligence Sebagai Variabel Intervening

Penelitian Da Mendez, M. R., & Budiyanto, D (2023) kecerdasan Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kecerdasan emosional. Hal ini menunjukkan bahwa stres kerja tidak selalu berdampak negatif terhadap kinerja karyawan. Stres kerja yang terukur akan menjaga kestabilan kinerja secara konsisten, hal ini dikarenakan stres kerja justru menjadi pemicu karyawan untuk segera menyelesaikan pekerjaannya.

Sedangkan hubungan stres kerja dengan kecerdasan emosional seperti yang berpengaruh positif dan signifikan menunjukkan bahwa perubahan stres kerja yang dirasakan karyawan akan berpengaruh signifikan terhadap kecerdasan emosional karyawan. Jika stres kerja meningkat, maka kecerdasan emosional para pegawai yang bekerja di kantor juga akan meningkat, kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Fungsi variabel kecerdasan emosional pada penelitian ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional memediasi hubungan antara stres kerja dengan kinerja.

Tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Siswoyo (2020) yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sehingga kecerdasan emosional memoderasi hubungan stres kerja dengan kinerja karyawan. penelitian yang menyatakan bahwa kecerdasan emosional tidak dapat memoderasi pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan.

H7: Diduga *Job Stress* berpengaruh terhadap *Work Performance* melalui *Emotional Intelligence* sebagai variabel intervening

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Menurut Sujarweni (2014) penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang hasilnya dapat diperoleh melalui metode statistik atau teknik (pengukuran) kuantitatif lainnya. Metode ini mengubah data menjadi angka untuk dilakukan analisis hasilnya. Sedangkan menurut Sugiyono (2015) Metode kuantitatif disebut sebagai metode ilmiah karena telah memenuhi kaidah-kaidah ilmiah yaitu konkrit/empiris, obyektif, terukur, rasional dan sistematis. Disebut sebagai metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik.

Metode ini memiliki sifat deskriptif, korelatif, dan asosiatif, serta dapat didasarkan pada hubungan antar variabel. Pendekatan kuantitatif dideskripsikan sebagai teknik penelitian positivis yang dipakai untuk menganalisis suatu populasi dan sampel. Ini termasuk mengumpulkan data dengan alat penelitian, menganalisis secara kuantitatif atau statistik, dan menguji hipotesis yang ada.

3.2 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Polresta Malang Kota, Polresta Malang Kota berlokasi di Jalan Jaksa Agung Suprpto No 19, Kota Malang. Polresta Malang salah satu bentuk instansi dari aparat penegak hukum yaitu kepolisian yang sekaligus berada dibawah naungan POLRI (Polisi Republik Indonesia).

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiono,2009). Populasi bukan hanya orang, tetapi juga obyek dan benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada

obyek/subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh obyek/subyek yang diteliti.

Populasi pada penelitian ini ialah seluruh anggota satreskrim yang berjumlah 79 anggota dengan beberapa divisi atau jabatan yang berbeda-beda

3.3.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Untuk itu, sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representative atau mewakili (Sugiyono, 2007).

Menurut Sugiyono (2014:118) Teknik sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Maka dari itu, Penulis memilih sampel menggunakan teknik sampling jenuh karena jumlah populasi yang relatif kecil. Sehingga sampel yang digunakan dalam penelitian ini semua anggota satreskrim dengan jumlah 79 responden.

3.4 Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel adalah suatu metode yang digunakan untuk memilih sejumlah sampel dari populasi yang lebih besar. Teknik ini digunakan dalam penelitian untuk memperoleh data yang representatif dari populasi yang diteliti. Dalam penelitian ini teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh. Menurut Sugiyono (2014:118) Teknik sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Maka dari itu, Penulis memilih sampel menggunakan teknik sampling jenuh karena jumlah populasi yang relatif kecil.

3.5 Data dan Jenis Data

Dalam suatu penelitian, data merupakan informasi penting yang harus dimiliki. Terdapat dua jenis data di penelitian ini yang meliputi:

1. Data primer

Data primer mengacu pada informasi yang diperoleh dari tangan pertama oleh peneliti yang berkaitan dengan variabel minat untuk tujuan spesifik studi, (Sekaran, 2006). Pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini dengan menyebar kuesioner pada responden.

2. Data sekunder

Data sekunder mengacu pada informasi yang dikumpulkan dari sumber yang telah ada (Sekaran, 2006). Pada penelitian ini data sekunder yang diperlukan seperti gambaran umum pada satreskrim Polresta Malang Kota, dan data-data mengenai satreskrim.

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini pengumpulan data responden meliputi:

1. Menggunakan Kuesioner

Dengan metode survei, metode pengambilan sampel primer menggunakan berupa kuesioner yang berisi pertanyaan berupa tulisan. Dengan menggunakan kuesioner, pertanyaan peneliti dan jawaban responden dapat disampaikan secara tertulis melalui kuesioner tersebut. Teknik ini memberikan tanggung jawab kepada responden untuk membaca dan menjawab pertanyaan. Untuk mengukur niat, minat, sikap, persepsi atau pendapat seseorang tentang mengenai fenomena sosial maka menggunakan skala likert (Likert's Summated Ratings) (Sugiono, 2013). Skala likert adalah skala yang dirancang untuk menguji seberapa kuat responden setuju dengan pertanyaan pada lima poin berikut:

Tabel 3. 1
Ukuran Skala Likert

Ukuran Skala	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Sugiyono (2022)

2. Wawancara

Melakukan wawancara langsung kepada salah satu anggota Satreskrim Polresta Malang Kota.

3. Pengambilan Data dan Gambaran Umum

Didapatkan dari website Polresta Malang Kota dan diperoleh langsung dari Kaurmintu Satreskrim Polresta Malang Kota.

3.7 Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah semua hal yang dapat dibedakan atau membawa variasi pada nilai. Nilai bias berbeda pada berbagai waktu untuk objek atau orang yang sama, atau pada waktu yang sama untuk objek atau orang yang berbeda, (Sekaran, 2006). Adapun variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Variabel Independen (X)

Variabel ini disebut juga variabel bebas. Variabel bebas merupakan variabel yang memengaruhi atau yang menjadi sebab berubahnya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Dalam penelitian ini yang merupakan variabel independen yaitu *Workload* (X1), dan *Job Stress* (X2)

2. Variabel Dependen (Y).

Variabel ini juga disebut sebagai variabel output, kriteria, konsekuen. Variabel terkait merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang

menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel terkait yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Work Performance* (Y).

3. Variabel Intervening (Z)

Variabel intervening merupakan yang secara teoritis mempengaruhi hubungan antara variabel dependen dan independen menjadi hubungan yang tidak langsung dan tidak diamati dan diukur. Variabel ini merupakan variabel penyela atau variabel independen tidak langsung mempengaruhi berubahnya atau timbulnya variabel independen. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel intervening adalah *Emotional Intelligence* (Z).

3.8 Definisi Operasional Variabel

Menurut Sugiyono (2009), definisi operasional variabel adalah aspek, kualitas atau nilai seseorang, objek atau kegiatan yang beragam tergantung pada apa yang ingin dipelajari oleh penulis dan kesimpulan apa yang ingin dicapai. Definisi operasional variabel dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

Tabel 3. 2

Operasional Variabel Penelitian

No	Variabel	Dimensi	Indikator
1.	<i>Workload</i> (X1). Budiasa (2021)	1) Target yang harus dicapai	<ul style="list-style-type: none"> Banyaknya target yang harus dicapai oleh pegawai dalam waktu yang bersamaan.
		2) Kondisi Pekerjaan	<ul style="list-style-type: none"> Lingkungan kerja yang nyaman Terdapat fasilitas kesehatan yang memadai.

No	Variabel	Dimensi	Indikator
		3) Penggunaan waktu kerja	<ul style="list-style-type: none"> • Penambahan jam kerja pada pegawai • Efektifitas. penggunaan waktu kerja. • Tenggat waktu untuk tugas yang mendesak.
		4) Standar pekerjaan	<ul style="list-style-type: none"> • Penetapan standar pekerjaan yang jelas. • Pembagian beban kerja antar pegawai sudah sesuai standar.
2.	<p style="text-align: center;"><i>Emotional Intelligence (X2)</i> Khan dalam Goleman (2015)</p>	1) <i>Self-awareness</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Mengenali emosi dan dampaknya. • Mengenali kemampuan dan batasnya. • Memiliki harga diri yang kuat
		2) <i>Self-management</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Menjaga emosi dan dorongan hati yang mengganggu pekerjaan. • Menjaga integritas dan bertindak sesuai dngan nilai-nilai. • Fleksibel dalam menanggapi perubahan. • Berusaha memperbaiki atau memenuhi standar kualitas. • Menunjukkan sikap proaktif. • Tekun dalam mencapai meskipun ada rintangan.
		3) <i>Social Awareness</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Merasakan kekhawatiran orang lain. • Membaca situasi sosial dan politik. • Mengantisipasi dan mengenali kebutuhan orang lain.
		4) <i>Relationship Management</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Mendukung perkembangan seseorang. • Menginspirasi individu dan kelompok. • Menginisiasi atau mengelola perubahan. • Memiliki pengaruh pada

No	Variabel	Dimensi	Indikator
			<p>orang lain.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Berunding dan menyelesaikan perselisihan. • Dapat bekerja dengan orang lain dan bersinergi dengan kelompok untuk mencapai tujuan.
3.	<p><i>Job Stress</i> (Z) Hasibuan (2014:104)</p>	1) Beban Kerja	<ul style="list-style-type: none"> • Beban kerja yang berlebihan. • Pembagian beban kerja yang tidak sesuai standar.
		2) Sikap Pemimpin	<ul style="list-style-type: none"> • Pimpinan yang kurang adil dalam memberikan tugas • Tidak mendengarkan pendapat dari orang lain.
		3) Waktu Kerja	<ul style="list-style-type: none"> • Penambahan jam kerja pada pegawai • Tenggat waktu untuk tugas yang mendesak. • Efektifitas penggunaan waktu kerja.
		4) Konflik	<ul style="list-style-type: none"> • Konflik antar pegawai dan pimpinan. • Muncul perasaan tidak nyaman ditempat kerja.
		5) Komunikasi	<ul style="list-style-type: none"> • Komunikasi yang kurang baik antar pegawai. • Saling menghargai dan mendengarkan pendapat orang lain.
4.	<p><i>Work Performance</i> (Y) Robbins (2006:260)</p>	1) Kualitas Kerja	<ul style="list-style-type: none"> • Selalu mengerjakan dengan teliti. • Selalu memberikan yang terbaik untuk hasil yang maksimal. • Mampu dan paham dengan pekerjaan yang dilakukan.
		2) Ketepatan Waktu	<ul style="list-style-type: none"> • Selalu tepat waktu dalam bekerja. • Tidak menunda pekerjaan. • Menyelesaikan target pekerjaan dalam kurun waktu yang telah ditentukan.

No	Variabel	Dimensi	Indikator
		3) Efektivitas	<ul style="list-style-type: none"> Selalu meningkatkan performa dalam bekerja guna mencapai hasil yang terbaik. Tanggap terhadap cara kerja yang kurang efektif. Dapat menemukan cara yang efektif untuk menyelesaikan pekerjaan.
		4) Kemandirian	<ul style="list-style-type: none"> Mampu menyelesaikan pekerjaan sendiri tanpa bantuan orang lain. Paham dengan konsekuensi di setiap pekerjaan sehingga segera diselesaikan dengan baik. Tidak mudah menyerah pada pekerjaan yang sulit.
		5) Kuantitas Kerja	<ul style="list-style-type: none"> Selalu menetapkan target dalam bekerja. Mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target. Mampu menyelesaikan pekerjaan melebihi target yang ditentukan.

3.9 Teknik Analisis Data

Pada penelitian ini teknik analisis yang digunakan yaitu Software PLS (*Partial Least Square*) Versi 4. Menurut Ghazali (2008) dalam Supriyanto & Maharani (2013:94) PLS adalah metode analisis yang powerful atau kompleks karena mampu diterapkan pada segala skala data, tidak membutuhkan asumsi serta kadar sampel tidak harus besar.

3.8.1 *Structural Equation Modelling-Partial Least Square* (SEM-PLS)

Menurut Ghazali dalam Supriyanto dan Maharani (2013:94), berpandangan bahwa *Partial Least Square* (PLS) adalah metode analisis yang powerful karena dapat diaplikasikan terhadap semua skala data, tidak membutuhkan banyak asumsi serta ukuran sampel tidak harus besar. *Partial Least Square* (PLS) juga merupakan sebuah metode analisis statistik multivariat yang dapat menganalisis beberapa variabel bebas (eksogen) dan

variabel terikat (endogen) secara bersamaan. Seperti halnya dengan *Struktural Equation Modelling* (SEM), PLS juga merupakan gabungan analisis faktor dan regresi, serta pemodelan secara bersamaan. Dalam metode analisis PLS ini menggunakan bantuan perangkat lunak (*software*) komputer yaitu SmartPLS (Garson dalam Hardisman, 2021:3).

Singgih Santoso (2012) PLS adalah salah satu metode penyelesaian Struktural Equation Modeling (SEM) yang dalam hal ini lebih dibandingkan dengan teknik-teknik SEM lainnya. SEM memiliki tingkat 40 fleksibilitas yang lebih tinggi pada penelitian yang menghubungkan antara teori dan data, serta mampu melakukan analisis jalur (path) dengan variabel laten sehingga sering digunakan oleh peneliti yang berfokus pada ilmu sosial. Menurut Santoso, SEM adalah teknik analisis multivariate yang merupakan kombinasi antara analisis faktor dan analisis regresi (korelasi), yang bertujuan untuk menguji hubungan antar variabel yang ada pada sebuah model, baik itu antar indikator dengan konstruknya, ataupun hubungan antar konstruk.

Rancangan model pada PLS dibuat berdasarkan hipotesis penelitian yang telah dirumuskan serta dapat dibuat dari landasan teoritis, hasil-hasil penelitian terdahulu (empiris), dan dugaan hubungan rasional antar variabel berdasarkan fenomena lapangan yang terjadi. Hasil analisis yang tidak konsisten serta sampel yang kecil masih dapat diolah dengan PLS. Syarat data berdistribusi normal juga tidak dibutuhkan pada PLS karena pilihan analisis utamanya untuk melihat uji hipotesis adalah analisis bootstrapping (Hardisman, 2021:4).

Tahapan dalam melakukan analisis SEM-PLS ddibagi menjadi dua, yaitu analisis outer model dan inner model. Outer model untuk menguji validitas dan realibitas prediktor, pernyataan, atau item pada setiap variabel pada instrumen atau kuisisioner penelitian. Sedangkan analisis inner model untuk menguji hipotesis. Uji hipotesis merupakan analisis yang secara

statistik layaknya seperti analisis regresi yang menggunakan analisis bootstrapping untuk melihat hasil uji hipotesis.

3.8.2 Model Pengukuran (*Outer Model*)

Pengecekan model pengukuran pada penelitian ini bermaksud untuk mengetahui nilai dari variabel yang diamati atau model ini untuk melihat detail hubungan antara variabel laten dengan indikatornya. Berikut outer model dengan indikator refleksif dievaluasi dengan (Supriyanto & Maharani, 2013)

3.8.2.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menilai sah atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan kuesioner tersebut mampu mengungkapkan suatu yang diukur oleh kuesioner tersebut. Pengujian validitas diterapkan terhadap seluruh item pertanyaan yang ada pada setiap variabel. Terdapat beberapa tahap pengujian yang akan dilakukan yaitu melalui Uji validitas convergent validity, average variance extracted (AVE), dan discriminant validity.

a) *Convergent Validity*

Menurut Hair et al., (2017) Validitas Konvergen adalah sejauh mana ukuran berkorelasi positif dengan langkah-langkah alternatif dari konstruk yang sama. Uji validitas konvergen menggunakan nilai rata-rata varians diekstraksi (*Average Variance Extracted*). Hal yang harus diperhatikan, yaitu nilai *outer loading* dengan ketentuan nilai $> 0,70$ menunjukkan korelasi variabel dengan indikator AVE dengan ketentuan nilai $> 0,50$ menunjukkan bahwa variabel konstruk menjelaskan rata-rata yang diekstraksi.

b) *Discriminant Validity*

Validitas diskriminan ini mengevaluasi sejauh mana suatu variabel berbeda dari variabel atau konstruk lain. Prinsip yang mendasari validitas diskriminan adalah menilai seberapa unik indikator-indikator sebuah variabel direpresentasikan variabel itu

dibandingkan dengan seberapa banyak variabel itu berkorelasi dengan semua variabel lain dalam model. Validitas diskriminan diukur dengan dua ukuran yaitu cross-loadings dan Fornell-Larcker criterion. Cara terbaik untuk menilai cross-loadings dalam tabel adalah dengan melihat baris untuk indikator dan kolom untuk variabel laten. Sebuah indikator outer loading pada variabel terkait harus lebih besar dari cross-loadings manapun (yaitu, korelasinya) pada variabel lain. Adanya cross-loadings yang melebihi indikator outer loadings akan mewakili masalah validitas diskriminan. Fornell-Larcker criterion membandingkan akar kuadrat dari nilai AVE dengan korelasi variabel laten. Untuk memenuhi kriteria validitas diskriminan, akar kuadrat dari setiap AVE variabel harus lebih besar dari nilai korelasi dengan variabel lain. Hair et al. (2017).

c) *Uji Reliabilitas*

Dilakukan untuk meninjau sejauh mana indikator – indikator yang mengukur suatu konstruk dikaitkan satu sama lain (Hair Jr. et al., 2021). Lebih lanjut, Hair Jr. et al., (2021) juga menyatakan bahwa nilai pengujian yang lebih tinggi merujuk pada tingkat reliabilitas yang tinggi pula. Analisa reliabilitas dilakukan dengan meninjau besaran nilai cronbach's alpha dan composite reliability. Dalam hal ini, suatu variabel dinyatakan reliabel apabila besaran nilai cronbach's alpha dan composite reliability lebih dari 0,7.

3.8.3 Model Struktural (*Inner Model*)

Pengujian inner model dilakukan setelah pengujian terhadap outer model telah dipastikan valid dan reliabel. Analisa pada inner model sebagai langkah pengujian untuk membuktikan hipotesis yang diajukan dalam penelitian. Adapun beberapa indikator yang digunakan dalam menguji hipotesis ini menurut Hardisman, (2021) meliputi besaran nilai R-Square (R^2) hasil signifikansi yang ditinjau berdasarkan besaran nilai T-Statistik

dan P Values. Adapun secara lebih rinci analisa inner model dalam penelitian ini meliputi beberapa langkah sebagai berikut:

- a) Analisa nilai R-Square (R^2) diperoleh pada analisa outer model pada langkah analisis PLS-Algorithm, adapun hubungan antar variabel yang dinyatakan dalam R-Square memiliki beberapa kategori penilaian diantaranya adalah $\geq 0,75$ hubungan variabel kuat, $\geq 0,50 - 0,75$ hubungan antar variabel moderat, $\geq 0,25 - 0,50$ hubungan antar variabel lemah (Hardisman 2021).
- b) Analisa berdasarkan besaran nilai signifikansi ditinjau berdasarkan besaran nilai T-Statistik dan P-Values. Dalam hal ini bahwa suatu hipotesis dapat diterima apabila hasil pengolahan data menunjukkan besaran nilai T-Statistik lebih dari 1,96 (untuk derajat $[\alpha]$ 5%). Sedangkan besaran nilai P-Values harus kurang dari 0,05 untuk bisa menyatakan bahwa suatu hipotesis dapat diterima.

3.8.4 Uji Hipotesis

Hipotesis dapat menggunakan hasil pada bootstrapping di Smart PLS 4.0. Uji hipotesis dilakukan dengan melihat nilai p value dan nilai koefisien. Hasil pengujian dapat di lihat dari nilai t- values untuk pengujian dua arah (two-tailed) dengan t-statistik $> 1,96$ Pada percobaan menggunakan T-Statistik disini maksudnya penilaian alpha sebesar 5%, sedangkan statistik harus lebih besar dari 1,96. Selanjutnya pada penerimaan atau penolakan hipotesa dilakukan berdasarkan probabilitas jika nilai p lebih kecil dari hasil 0,5 artinya diterima. Pada temuan yang diteliti ini mendapat pengaruh langsung (direct effect) dikarenakan adanya variabel independent dan juga dependen.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

Kota Malang merupakan salah satu wilayah yang terletak di Provinsi Jawa Timur (Jatim) dan merupakan salah satu daerah pendidikan di Indonesia. Polresta Malang merupakan salah satu bentuk instansi dari aparat penegak hukum yaitu Kepolisian yang sekaligus berada dibawah naungan POLRI (Polisi Republik Indonesia). Oleh karena kedudukannya sebagai aparat penegak hukum maka Polresta Malang tentunya memiliki tugas sebagaimana juga dimiliki oleh instansi penegak hukum lainnya yang antara lain adalah untuk memelihara keamanan dan ketertiban dalam masyarakat di wilayah hukumnya.

Kepolisian Resort Kota Malang (Polresta Malang) Untuk melaksanakan tugas pimpinan dan pengolahan organisasi unsur pimpinan dibantu oleh unsur pengawasan yaitu Siwas dan Si Propam, serta juga dibantu oleh unsur pembantu staf pimpinan yaitu Sikeu (seksi keuangan) dan Sium (seksi umum). Selain itu terdapat juga unsur pengawas pembantu pimpinan yaitu Bagsumda (bagian sumber daya), Bagren (bagian perencanaan), Bagops (bagian operasional). Unsur pimpinan juga dibantu oleh unsur pelaksana tugas pokok yaitu Sat Intelkam, Sat reskrim, Sat Sabhara, Sat Narkoba, Sentra Pelayan Kepolisian Terpadu, Sat Binmas, Sat Lantas, Sat Pamobri, Sat Taliti, dan Sat Polair. Kemudian adanya unsur pendukung yaitu Sitipol, dan juga terdapat unsur pelaksana tugas kewilayahan yaitu Polisi Sektor (Polsek) yang menjadi tanggung jawab dari Kapolres, Data diperoleh dari website Polresta Malang Kota.

4.1.2 Visi dan Misi Polresta Malang Kota

Dalam melaksanakan tugas dan wewenangnya Polresta Malang Kota mempunyai visi dan misi, yaitu:

a. Visi:

Terwujudnya pelayanan keamanan dan ketertiban masyarakat yang prima, tegaknya hukum dan keamanan dalam negeri yang mantap serta terjalinnya sinergi polisional yang proaktif.

b. Misi:

- 1) Melaksanakan deteksi dini dan peringatan dini melalui kegiatan/operasi penyelidikan, pengamanan dan penggalangan;
- 2) Memberikan perlindungan, pengayoman dan pelayanan secara mudah, responsif dan tidak diskriminatif.
- 3) Menjaga keamanan, ketertiban dan kelancaran lalu lintas untuk menjamin keselamatan dan kelancaran arus orang dan barang.
- 4) Menjamin keberhasilan penanggulangan gangguan keamanan dalam negeri.
- 5) Mengembangkan perpolisian masyarakat yang berbasis pada masyarakat patuh hukum.
- 6) Menegakkan hukum secara profesional, objektif, proporsional, transparan dan akuntabel untuk menjamin kepastian hukum dan rasa keadilan.
- 7) Mengelola secara profesional, transparan, akuntabel dan modern seluruh sumber daya Polri guna mendukung operasional tugas Polri.
- 8) Membangun sistem sinergi polisional interdepartemen dan lembaga internasional maupun komponen masyarakat dalam rangka membangun kemitraan dan jejaring kerja (partnership building/networking).

Visi dan misi Polresta Malang Kota diatas diperoleh dari website Polresta Malang Kota.

4.1.3 Tugas Satreskrim Polresta Malang Kota

Satuan Reserse Kriminal bertugas melaksanakan penyelidikan, penyidikan, dan pengawasan penyidikan tindak pidana, termasuk fungsi identifikasi dan laboratorium forensik lapangan serta pembinaan, koordinasi dan pengawasan penyidik pegawai negeri sipil. Satuan Reserse Kriminal terdiri dari:

1) Urusan Pembinaan Operasioonal

Urusan Pembinaan Operasional bertugas melakukan pembinaan dan pengawasan terhadap administrasi serta pelaksanaan penyelidikan dan penyidikan, menganalisis penanganan kasus dan mengevaluasi efektivitas pelaksanaan tugas Satuan Reserse Kriminal.

2) Urusan Administrasi dan Ketatausahaan

Urusan Administrasi dan Ketatausahaan bertugas menyelenggarakan kegiatan administrasi pegawai negeri pada Polri, logistik serta administrasi umum dan ketatausahaan.

3) Urusan Identifikasi

Urusan identifikasi bertugas melakukan identifikasi dan laboratorium forensik lapangan, dan pengidentifikasian untuk kepentingan penyidikan dan pelayanan umum.

4) Unit

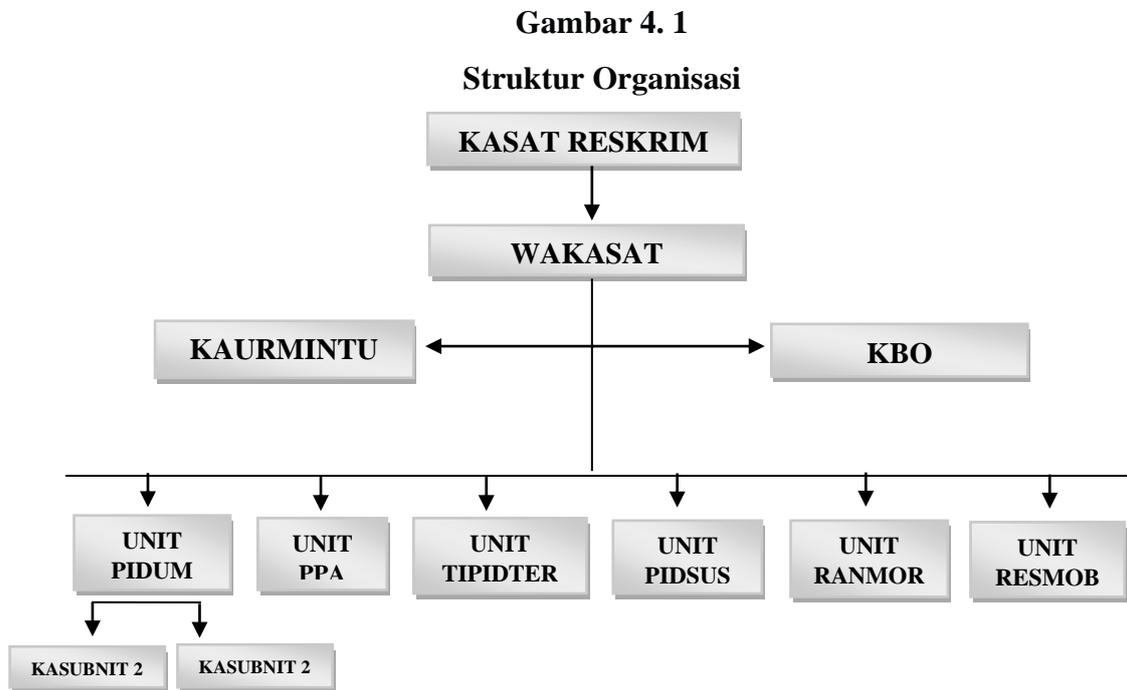
Unit bertugas melakukan penyelidikan dan penyidikan tindak pidana umum, khusus, dan tertentu di daerah hukum Polres, serta memberikan pelayanan dan perlindungan khusus kepada remaja, anak, dan wanita baik sebagai pelaku maupun korban sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undanga

Dalam melaksanakan tugas Satuan Reserse Kriminal menyelenggarakan fungsi:

- 1) pembinaan teknis terhadap administrasi penyelidikan dan penyidikan, serta identifikasi dan laboratorium forensik lapangan.
- 2) pelayanan dan perlindungan khusus kepada remaja, anak, dan wanita baik sebagai pelaku maupun korban sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- 3) pengidentifikasian untuk kepentingan penyidikan dan pelayanan umum.
- 4) penganalisisan kasus beserta penanganannya, serta mengkaji efektivitas pelaksanaan tugas Satuan Reserse Kriminal.
- 5) pelaksanaan pengawasan penyidikan tindak pidana yang dilakukan oleh penyidik pada unit Reserse Kriminal Polsek dan Satuan Reserse Kriminal Polres.
- 6) pembinaan, koordinasi dan pengawasan penyidik pegawai negeri sipil, baik di bidang operasional maupun administrasi penyidikan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- 7) penyelidikan dan penyidikan tindak pidana umum dan khusus, antara lain tindak pidana ekonomi, korupsi, dan tindak pidana tertentu di daerah hukum Polres.

Tugas Satreskrim Polresta Malang Kota Data diatas diperoleh dari website Polresta Malang Kota.

4.1.4 Struktur Organisasi Satreskrim Polresta Malang Kota



Sumber: Kurmintu Satreskrim Polresta Malang Kota (2023)

4.1.2 Gambaran Umum Responden

Pada penelitian ini kuesioner yang digunakan dilengkapi dengan identifikasi jenis kelamin, jabatan, dan pendidikan terakhir. Kuesioner disebar kepada populasi penelitian kemudian dipilih sampel penelitian menggunakan teknik sampel jenuh sebanyak 79 aparatur kepolisian satreskrim Polresta Malang Kota, dengan jumlah aparatur laki-laki 72 orang dan perempuan 7 orang.

4.1.2.1 Jenis Kelamin

Distribusi responden penelitian ini jika ditinjau dari jenis kelamin responden adalah, sebagai berikut:

Tabel 4. 1
Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
Laki-Laki	72	91%

Wanita	7	9%
Jumlah	79	100%

Sumber: Data primer diolah oleh Peneliti (2024)

Berdasarkan data tersebut terlihat bahwa, responden dalam penelitian ini sebagian besar didominaasi oleh responden laki-laki.

4.1.2.2 Jabatan

Distribusi responden penelitian ini jika ditinjau dari jabatan resondem adalah, sebagai berikut:

Tabel 4. 2
Jabatan Responden

Jabatan	Jumlah	Presentase
Kasat Reskrim	1	1%
Wakasat	1	1%
Kanitident	1	1%
Kaurmintu	1	1%
Kanitidik	6	7%
Kasubnit	13	16%
Kaurbinopsnal	1	1%
Unit Pidum	4	5%
Unit PPA	3	3%
Unit Tipidter	2	2%
Unit Pidsus	1	1%
Unit Ranmor	6	7%
Unit Resmob	4	5%
Anggota Satreskrim	30	37%
Banum Satreskrim	2	2%
Anggota	1	1%

Jabatan	Jumlah	Presentase
Identifikasi		
Jumlah	79	100%

Sumber: Data primer diolah oleh Peneliti (2024)

4.1.2.3 Pendidikan Terakhir

Distribusi responden penelitian ini jika ditinjau dari pendidikan terakhir responden adalah, sebagai berikut:

Tabel 4.3
Pendidikan Terakhir Responden

Pendidikan Terakhir	Jumlah	Presentase
S2	1	1%
S1	25	32%
D3	2	3%
SMA Sederajat	51	64%
Jumlah	79	100%

Sumber: Data primer diolah oleh Peneliti (2024)

Melihat pada tabel dapat disimpulkan bahwa, responden penelitian ini didominasi oleh responden yang memiliki pendidikan terakhir SMA Sederajat. Data tersebut didapat berdasarkan pengisian identitas di kuesioner.

4.1.3 Deskripsi Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini memiliki 4 variabel, yaitu *Workload* (X1), *Job Stress* (X2), *Emotional Intelligence* (Z), dan *Work Performance* (Y). Variabel *Workload* (X1) memiliki 4 indikator didalamnya, yaitu Target (X1.1), Kondisi Pekerjaan (X1.2), Penggunaan Waktu Kerja (X1.3), Standar Pekerjaan (X1.4). Kemudian variabel *Job Stress* (X2) memiliki 5 indikator, yaitu Beban Kerja (X2.1), Sikap Pemimpin (X2.2), Waktu Kerja (X2.3), Konflik (X2.4), Komunikasi (X2.5). Selanjutnya variabel *Emotional Intelligence* (Z) memiliki 4 indikator, yaitu *Self-awareness* (Z1), *Self-ma*

nagement (Z2), Social Awarness (Z3), Relationship Management (Z4). Berikutnya variabel *Work Performance (Y)* memiliki 5 indikator, yaitu Kualitas Kerja (Y1), Ketepatan Waktu (Y2), Efektivitas (Y3), Kemandirian (Y4), Kuantitas Kerja (Y5). Berdasarkan kuesioner yang telah disebarakan kepada para responden, didapatkan data sebagai berikut:

1. Distribusi Frekuensi Variabel *Workload*

Tabel 4. 4
Distribusi Frekuensi Variabel Workload (X1)

No	STS (1)		TS (2)		N (3)		S (4)		SS (5)		Total		Rata- Rata
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	0	0%	2	3%	17	22%	43	54%	17	22%	79	100%	3,95
2	0	0%	2	3%	17	22%	41	52%	19	24%	79	100%	3,97
3	0	0%	1	1%	15	19%	50	63%	13	16%	79	100%	3,95
4	0	0%	0	0%	10	13%	49	62%	20	25%	79	100%	4,13
5	0	0%	2	3%	16	20%	40	51%	21	27%	79	100%	4,01
6	0	0%	2	3%	14	18%	45	57%	18	23%	79	100%	4,00
7	0	0%	8	10%	14	18%	37	47%	20	25%	79	100%	3,87
8	0	0%	1	1%	19	24%	50	63%	9	11%	79	100%	3,85

Sumber: Data primer yang diolah oleh Peneliti (2024)

Distribusi frekuensi berdasarkan hasil pengisian kuesioner yang dilakukan untuk variabel *Workload* dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Item X1.1 yang mengenai pekerjaan yang setiap harinya harus segera diselesaikan menunjukkan bahwa sebanyak 43 responden menjawab setuju dan 17 responden menjawab sangats setuju. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden setuju mengenai seseorang yang mengerjakan banyak pekerjaan setiap harinya yang harus segera mereka selesaikan.
- 2) Item X1.2 yang mengenai pimpinan mengharuskan aparatur memiliki target kerja yang baik menunjukkan bahwa sebanyak 41 responden

menjawab setuju dan 19 responden menjawab sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden menjawab setuju mengenai pimpinan yang mengharuskan setiap aparatur kepolisian memiliki target kerja yang baik didalam maupun diluar kantor.

- 3) Item X1.3 yang mengenai pengambilan keputusan ketika melakukan pekerjaan, menunjukkan bahwa 50 responden menjawab setuju dan 13 responden menjawab sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden menjawab setuju mengenai seseorang yang mampu untuk mengambil keputusan dengan cepat dan tepat ketika melakukan pekerjaan.
- 4) Item X1.4 yang mengenai kondisi pekerjaan yang diluar dugaan, menunjukkan bahwa 49 responden menjawab setuju dan 20 responden menjawab sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden menjawab setuju mengenai seseorang yang siap ketika dihadapkan dengan kondisi pekerjaan yang diluar dengan dugaan.
- 5) Item X1.5 yang mengenai tugas yang bersifat mendadak, menunjukkan bahwa 40 responden menjawab setuju dan 21 responden menjawab sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden menjawab setuju mengenai pemberian tugas yang diberikan terkadang bersifat mendadak dengan jangka waktu yang cukup singkat.
- 6) Item X1.6 yang mengenai perasaan lelah akibat pekerjaan, menunjukkan bahwa 45 responden menjawab setuju dan 18 responden menjawab sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden menjawab setuju mengenai seseorang yang sering merasakan kelelahan akibat pekerjaan yang terlalu banyak.
- 7) Item X1.7 yang mengenai standar pekerjaan, menunjukkan bahwa 37 responden menjawab setuju dan 20 responden menjawab sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden menjawab setuju mengenai standar pekerjaan yang dituntut terlalu tinggi.
- 8) Item X1.8 yang mengenai penyelesaian pekerjaan dengan kesulitan tinggi, menunjukkan bahwa 50 responden menjawab setuju dan 9

responden menjawab sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden menjawab setuju mengenai seseorang yang mendapatkan dan menyelesaikan pekerjaannya dengan tingkat kesulitan yang tinggi.

Berdasarkan perolehan data diatas dapat disimpulkan bahwa Aparatur Kepolisian Satreskrim Polresta Malang Kota menyatakan pekerjaan yang diluar dugaan dengan rata-rata 4,13%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden setuju mengenai Apratur Kepolisian Staeskrim harus siap ketika dihadapkan dengan kondisi pekerjaan yang diluar dengan dugaan.

2. Distribusi Frekuensi Variabel Job Stress

Tabel 4. 5

Distribusi Frekuensi Variabel Job Stress (X2)

No	STS (1)		TS (2)		N (3)		S (4)		SS (5)		Total		Rata-Rata
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	0	0%	7	9%	11	14%	50	63%	11	14%	79	100%	3,82
2	0	0%	9	11%	12	15%	49	62%	9	11%	79	100%	3,73
3	0	0%	0	0%	12	15%	38	48%	29	37%	79	100%	4,22
4	0	0%	2	3%	11	14%	44	56%	22	28%	79	100%	4,09
5	0	0%	4	5%	15	19%	40	51%	20	25%	79	100%	3,96
6	0	0%	3	4%	11	14%	45	57%	20	25%	79	100%	4,04
7	0	0%	0	0%	12	15%	36	46%	31	39%	79	100%	4,24
8	0	0%	5	6%	13	16%	49	62%	12	15%	79	100%	3,86

Sumber: Data primer yang diolah oleh Peneliti (2024)

Distribusi frekuensi berdasarkan hasil pengisian kuesioner yang dilakukan untuk variabel *Job Stress* dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Item X2.1 yang mengenai *double job*, menunjukkan bahwa 50 responden menjawab setuju dan 11 responden menjawab sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden menjawab setuju

mengenai pekerjaan yang sangat melelahkan karena seringkali tumpang tindih / *double job*.

- 2) Item X2.2 yang mengenai beban kerja yang berlebihan, menunjukkan bahwa 49 responden menjawab setuju dan 9 responden menjawab sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden setuju mengenai seseorang yang merasakan adanya beban kerja yang berlebihan.
- 3) Item X2.3 yang mengenai sikap atasan dalam pengambilan tindakan, menunjukkan bahwa 38 responden menjawab setuju dan 29 responden menjawab sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden setuju mengenai sikap atasan yang sudah tepat dalam pengambilan suatu tindakan atau keputusan dalam pekerjaan.
- 4) Item X2.4 yang mengenai pekerjaan yang harus diselesaikan di waktu yang bersamaan, menunjukkan bahwa 44 responden menjawab setuju dan 22 responden menjawab sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden setuju mengenai seseorang yang mempunyai banyak pekerjaan yang harus diselesaikan dalam waktu yang bersamaan.
- 5) Item X2.5 yang mengenai dituntut dalam menyelesaikan pekerjaan, menunjukkan bahwa 40 responden menjawab setuju dan 20 responden menjawab sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden menjawab setuju mengenai seseorang yang dituntut untuk bekerja dengan cepat dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.
- 6) Item X2.6 yang mengenai keadaan fisik yang terkuras, menunjukkan bahwa 45 responden menjawab setuju dan 20 responden menjawab sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden setuju mengenai seseorang yang merasa keadaan fisik, emosi ataupun batin yang terkuras.
- 7) Item X2.7 yang mengenai kondisi seseorang ketika menghadapi masalah pekerjaan, menunjukkan bahwa 36 responden menjawab setuju dan 31 responden menjawab sangat setuju. Hal ini menunjukkan

bahwa mayoritas responden setuju mengenai seseorang yang lebih banyak makan, minum kopi, the, atau soda, lebih sering merokok dari biasanya, ataupun menggunakan obat-obatan ketika menghadapi masalah dalam pekerjaan.

- 8) Item X2.8 yang mengenai ketegangan saat berkomunikasi, menunjukkan bahwa 49 responden menjawab setuju dan 12 responden menjawab sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden setuju mengenai seseorang yang merasakan ketegangan saat berkomunikasi dengan atasan, rekan kerja, teman, atau bahkan keluarga.

Berdasarkan perolehan data diatas dapat disimpulkan bahwa Aparatur Kepolisian Satreskrim Polresta Malang Kota menyatakan sikap atasan dalam pengambilan tindakan dengan rata-rata jawaban secara keseluruhan 4,22%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden setuju mengenai sikap atasan yang sudah tepat dalam pengambilan suatu tindakan atau keputusan dalam pekerjaan.

3. Distribusi Frekuensi Variabel Emotional Intelligence

Tabel 4. 6

Distribusi Frekuensi Variabel Emotional Intelligence (Z)

No	STS (1)		TS (2)		N (3)		S (4)		SS (5)		Total		Rata-Rata
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	0	0%	0	0%	14	18%	44	56%	21	27%	79	100%	4,09
2	0	0%	1	0%	16	18%	40	56%	22	27%	79	100%	4,05
3	0	0%	1	1%	15	19%	51	65%	12	15%	79	100%	3,94
4	0	0%	5	6%	23	29%	36	46%	15	19%	79	100%	3,77
5	0	0%	3	4%	18	23%	45	57%	13	16%	79	100%	3,86
6	0	0%	4	5%	19	24%	44	56%	12	15%	79	100%	3,81
7	0	0%	0	0%	21	27%	31	39%	27	34%	79	100%	4,08
8	0	0%	8	10%	13	16%	37	47%	21	27%	79	100%	3,90

Sumber: Data primer yang diolah oleh Peneliti (2024)

Distribusi frekuensi berdasarkan hasil pengisian kuesioner yang dilakukan untuk variabel *Emotional Intelligence* dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Item Z1 yang mengenai seseorang yang mengenali kelemahan dan berusaha mengembangkannya, menunjukkan bahwa 44 responden menjawab setuju dan 21 responden menjawab sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden setuju mengenai kesadaran seseorang akan kelemahan dan kelebihan dan berusaha untuk mengembangkan kemampuan tanpa menyembunyikan kelemahan tersebut.
- 2) Item Z2 yang mengenai dapat mengontrol dan mengendalikan emosi, menunjukkan bahwa 40 responden menjawab setuju dan 22 responden menjawab sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden menjawab setuju mengenai seseorang yang mampu untuk mengontrol emosi dan mengendalikan emosi pada kondisi dan situasi apapun.
- 3) Item Z3 yang mengenai seseorang yang merasa stres ditempat kerja, menunjukkan bahwa 51 responden menjawab setuju dan 12 responden menjawab sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden menjawab setuju mengenai seseorang yang ketika sedang stres ditempat kerja, dia berusaha mengalihkan perhatian dengan melakukan hal-hal yang positif.
- 4) Item Z4 yang mengenai penghadapan pemecahan masalah ditempat kerja, menunjukkan bahwa 36 responden menjawab setuju dan 15 responden menjawab sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden setuju mengenai seseorang yang selalu bisa menghadapi tantangan untuk memecahkan masalah ditempat kerja.
- 5) Item Z5 yang mengenai bertanggung jawab atas apa yang dikerjakan, menunjukkan bahwa 45 responden menjawab setuju dan 13 responden menjawab sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa

mayoritas responden setuju mengenai mampu untuk bertanggung jawab atas pekerjaan yang dikerjakan.

- 6) Item Z6 yang mengenai memberikan pendapat dan masukan ditempat kerja, menunjukkan bahwa 44 responden menjawab setuju dan 12 responden menjawab sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden menjawab setuju mengenai seseorang yang tidak egois dalam memberikan pendapat dan masukan ditempat kerja.
- 7) Item Z7 yang mengenai keterbukaan kepada orang lain, menunjukkan bahwa 31 responden menjawab setuju dan 27 responden menjawab sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden setuju mengenai seseorang yang selalu terbuka kepada orang lain mengenai kondisi yang dialaminya ditempat kerja.
- 8) Item Z8 yang mengenai mampu memotivasi dan memberi dorongan kepada rekan kerja, menunjukkan bahwa 37 responden menjawab setuju dan 21 responden menjawab sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden menjawab setuju mengenai kemampuan untuk memotivasi dan memberikan dorongan semangat untuk selalu maju kepada rekan kerja.

Berdasarkan perolehan data diatas dapat disimpulkan bahwa Aparatur Kepolisian Satreskrim Polresta Malang Kota menyatakan seseorang yang mengenali kelemahan dan berusaha mengembangkannya, dengan rata-rata jawaban secara keseluruhan 4,09%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden setuju mengenai kesadaran seseorang akan kelemahan dan kelebihan mereka dan berusaha untuk mengembangkan kemampuan tanpa menyembunyikan kelemahan tersebut.

4. Distribusi Frekuensi Variabel Work Performance

Tabel 4. 7

Distribusi Frekuensi Variabel Work Performance (Y)

No	STS (1)		TS (2)		N (3)		S (4)		SS (5)		Total		Rata- Rata
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	0	0%	1	1%	19	24%	48	61%	11	14%	79	100%	3,87
2	0	0%	2	3%	12	15%	48	61%	17	22%	79	100%	4,01
3	0	0%	7	9%	15	19%	44	56%	13	16%	79	100%	3,80
4	0	0%	3	4%	16	20%	33	42%	27	34%	79	100%	4,06
5	0	0%	2	3%	12	15%	45	57%	20	25%	79	100%	4,05
6	0	0%	4	5%	15	19%	41	52%	19	24%	79	100%	3,95
7	0	0%	4	5%	12	15%	43	54%	20	25%	79	100%	4,00
8	0	0%	1	1%	18	23%	30	38%	30	38%	79	100%	4,13

Sumber: Data primer yang diolah oleh Peneliti (2024)

Distribusi frekuensi berdasarkan hasil pengisian kuesioner yang dilakukan untuk variabel *Work Performance* dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Item Y1 yang mengenai kualitas pekerjaan, menunjukkan bahwa 48 responden menjawab setuju dan 11 responden menjawab sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden menjawab setuju mengenai kualitas pekerjaan yang dihasilkan sudah sesuai dengan standar instansi.
- 2) Item Y2 yang mengenai ketelitian dalam mengerjakan tugas, menunjukkan bahwa 48 responden menjawab setuju dan 17 responden menjawab sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden menjawab setuju mengenai seseorang yang selalu teliti dalam mengerjakan tugas yang diberikan oleh atasan.
- 3) Item Y3 yang mengenai penyelesaian target dalam kurun waktu tertentu, menunjukkan bahwa 44 responden menjawab setuju dan 13 responden menjawab sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa

mayoritas responden menjawab setuju mengenai mampu untuk menyelesaikan target dalam kurun waktu yang telah ditentukan.

- 4) Item Y4 yang mengenai penyelesaian tugas tepat waktu, menunjukkan bahwa 33 responden menjawab setuju dan 27 responden menjawab sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden menjawab setuju mengenai seseorang mampu untuk selalu menyelesaikan tugas tepat pada waktu yang telah ditentukan.
- 5) Item Y5 yang mengenai bersatu dalam menyelesaikan tugas dengan anggota lain, menunjukkan bahwa 45 responden menjawab setuju dan 20 responden menjawab sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden setuju mengenai selalu bersatu dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan dengan anggota lain.
- 6) Item Y6 yang mengenai peningkatan performa dalam bekerja, menunjukkan bahwa 41 responden menjawab setuju dan 19 responden menjawab sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden setuju mengenai seseorang yang selalu meningkatkan performa dalam bekerja untuk mencapai hasil yang terbaik.
- 7) Item Y7 yang mengenai penyelesaian pekerjaan sesuai dengan standar, menunjukkan bahwa 43 responden menjawab setuju dan 20 responden menjawab sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden setuju mengenai seseorang sanggup untuk menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan standar yang diberikan oleh instansi.
- 8) Item Y8 yang mengenai konsekuensi di setiap pekerjaan, menunjukkan bahwa 30 responden menjawab setuju dan 30 responden menjawab sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden setuju mengenai paham dengan segala konsekuensi di setiap pekerjaan sehingga harus segera diselesaikan dengan baik.

Berdasarkan perolehan data diatas dapat disimpulkan bahwa Aparatur Kepolisian Satreskrim Polresta Malang Kota menyatakan konsekuensi di setiap pekerjaan dengan rata-rata jawaban secara keseluruhan 4,13%, Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden setuju mengenai paham dengan segala konsekuensi di setiap pekerjaan sehingga harus segera diselesaikan dengan baik.

4.2 Analisis Data

4.2.1 Model *Partial Least Square* (PLS)

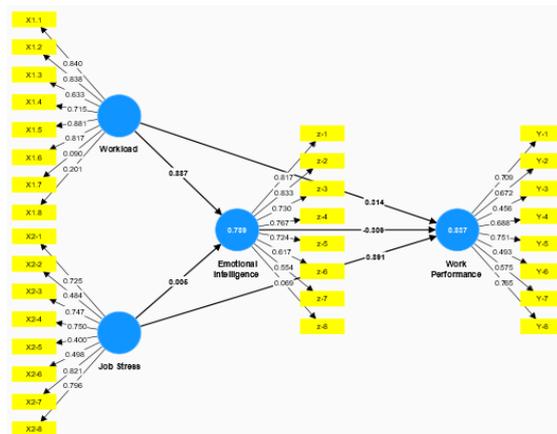
Analisa dilakukan dengan menggunakan perangkat lunak Smart PLS 4.0 yang bertujuan untuk menguji keandalan indikator yang digunakan dalam penelitian (Hair Jr. et al., 2021). Analisa yang dilakukan digunakan untuk meninjau validitas dan reliabilitas indikator dalam penelitian ini.

Berikut merupakan model Partial Least Square (PLS) yang diperoleh peneliti dalam penelitian yang berjudul Pengaruh *Workload* dan *Job Stress* terhadap *Work Performance* Aparatur Kepolisian dengan *Emotional Intelligence* sebagai Variabel Intervening.

Gambar 4. 2

Graphical Output Before

Berikut adalah *Graphical Output* awal sebelum memenuhi syarat loading factor lebih dari 0,5.

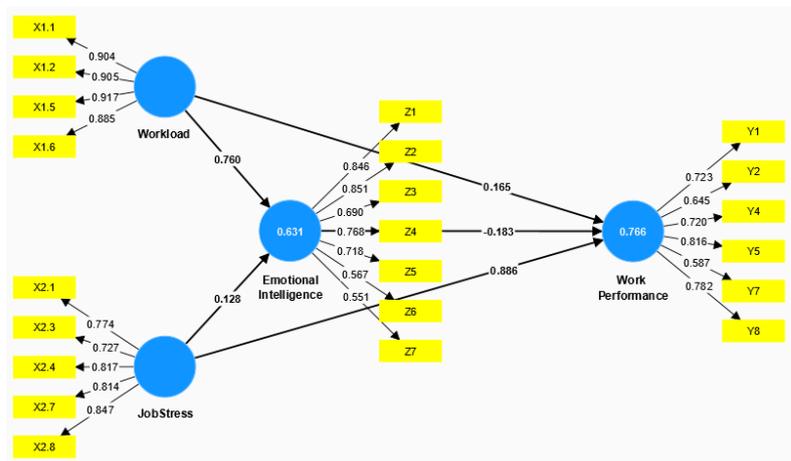


Sumber: *Output SmartPLS*, diolah peneliti (2024)

Gambar 4.3

Graphical Output After

Berikut adalah gambar yang sudah memenuhi loading factor yang telah memenuhi syarat nilai loading factor lebih dari 0,5.



Sumber: *Output SmartPLS*, diolah peneliti (2024)

Model dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Workload (X1) dicerminkan oleh 4 indikator, variabel Job Stress (X2) dicerminkan oleh 5 indikator, variabel emotional intelligence (Z) dicerminkan oleh 7 indikator, dan variabel Work Performance (Y) dicerminkan oleh 6 indikator.

4.2.2 Model Pengukuran (*Outer Model*)

1) Uji Convergent Validity

Analisa convergent validity berguna untuk mengukur kesamaan dimensi antar pernyataan yang diajukan kepada responden dalam penelitian. Convergent validity dapat terpenuhi apabila nilai loading factor lebih dari 0,7 dan atau nilai AVE (Average Variance Extracted) lebih dari 0,5 (Hair Jr. et al., 2021). Namun untuk penelitian tahap awal dari pengembangan skala pengukuran, nilai *loading factor* 0.5 – 0.6 masih dianggap cukup (Ghozali, 2015:74).

Tabel 4. 8
Loading Factor

Item	Workload	Job Stress	Emotional Intelligence	Work Performance
X1.1	0.904			
X1.2	0.905			
X1.5	0.917			
X1.6	0.885			
X2.1		0.774		
X2.3		0.727		
X2.4		0.817		
X2.7		0.814		
X2.8		0.847		
Z1			0.723	
Z2			0.645	
Z4			0.720	
Z5			0.816	
Z7			0.587	
Z8			0.782	
Y1				0.846
Y2				0.851
Y3				0.690
Y4				0.768
Y5				0.718
Y6				0.567
Y7				0.551

Sumber: *Output SmartPLS*, diolah Peneliti (2024)

Besaran nilai outer loading setiap item yang mengukur variabel Workload ditunjukkan pada X1.1 sebesar 0.904, X1.2 sebesar 0.90, X1.5 sebesar 0.917, X1.6 sebesar 0.885. Selanjutnya besaran nilai outer loading

setiap item yang mengukur variabel Job Stress ditunjukkan pada X2.1 sebesar 0.774, X2.3 sebesar 0.727, X2.4 sebesar 0.817, X2.7 sebesar 0.814, X2.8 sebesar 0.847. Selanjutnya besaran nilai outer loading setiap item yang mengukur variabel Emotional Intelligence ditunjukkan pada Z1 sebesar 0.723, Z2 sebesar 0.645, Z4 sebesar 0.720, Z5 sebesar 0.816, Z7 sebesar 0.587, Z8 sebesar 0.782. Selanjutnya besaran nilai outer loading setiap item yang mengukur variabel Work Performance ditunjukkan pada Y1 sebesar 0.846, Y2 sebesar 0.851, Y3 sebesar 0.690, Y4 sebesar 0.768, Y5 sebesar 0.718, Y6 sebesar 0.567, Y7 sebesar 0.551. Jadi dapat disimpulkan berdasarkan tabel 4.8, dapat dilihat bahwa nilai atau skor outer loading dari setiap item pernyataan yang mewakili indikator menunjukkan angka di atas 0.5, dengan demikian item-item di atas dapat dikatakan valid.

Tabel 4. 9
Nilai Average Variance Extracted (AVE)

Variabel	AVE	Keterangan
<i>Workload (X1)</i>	0.815	Valid
<i>Job Stress (X2)</i>	0.635	Valid
<i>Emotional Intelligence (Z)</i>	0.521	Valid
<i>Work Performance (Y)</i>	0.815	Valid

Sumber: Data penelitian diolah, 2024

Pada Tabel 4.9 besaran nilai AVE untuk variabel *Workload (X1)* sebesar 0.815, untuk variabel *Job Stress (X2)* sebesar 0.635, untuk variabel *Emotional Intelligence (Z)* sebesar 0.521, dan untuk variabel *Work Performance (Y)* sebesar 0.815. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel dalam penelitian ini dinyatakan valid dikarenakan AVE yang dimiliki terpenuhi yaitu angka lebih dari 0,5.

2) Uji Discriminant Validity

Pengujian *discriminant validity* dilakukan untuk memastikan bahwa variabel yang digunakan dalam penelitian adalah variabel yang berbeda dengan dibuktikan oleh besaran nilai korelasi suatu variabel dengan variabel

lain. Penilaian discriminant validity diukur dengan meninjau besaran nilai cross loading yang mana apabila nilai item pernyataan suatu variabel terhadap variabel itu sendiri lebih besar dibandingkan dengan terhadap variabel lain maka discriminant validity terpenuhi atau dinyatakan valid. Berikut adalah hasil pengujian yang telah dilakukan sebagaimana disajikan dalam tabel 4.10.

Tabel 4. 10
Cross Loading

Item	Workload	Job Stress	Emotional Intelligence	Work Performance
X1.1	0.904	0.196	0.657	0.226
X1.2	0.905	0.106	0.716	0.116
X1.5	0.917	0.137	0.802	0.115
X1.6	0.885	0.245	0.642	0.232
X2.1	0.290	0.774	0.245	0.577
X2.3	0.025	0.727	0.098	0.696
X2.4	0.062	0.817	0.183	0.811
X2.7	0.179	0.814	0.268	0.722
X2.8	0.220	0.847	0.286	0.612
Z1	0.819	0.249	0.846	0.209
Z2	0.794	0.168	0.851	0.102
Z4	0.328	0.269	0.690	0.222
Z5	0.503	0.267	0.768	0.128
Z7	0.572	0.144	0.718	0.126
Z8	0.170	0.205	0.567	0.182
Y1	0.083	0.573	0.140	0.723
Y2	0.315	0.580	0.163	0.645
Y4	-0.031	0.581	-0.036	0.720
Y5	0.088	0.795	0.190	0.816
Y7	0.114	0.400	-0.006	0.587

Y8	0.228	0.711	0.270	0.782
----	-------	-------	-------	--------------

Sumber: *Output SmartPLS*, diolah Peneliti 2024

Berdasarkan dari hasil pengujian yang sudah dilakukan pada tabel 4.10 menunjukkan bahwa besaran nilai cross loading yang mengukur variabel itu sendiri lebih besar dibandingkan besaran nilai cross loading suatu variabel dalam mengukur variabel lain yaitu dengan nilai lebih dari 0,5.

3) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk melihat sejauh mana setiap indikator yang mengukur variabel dikaitkan satu sama lain. Uji reliabilitas ditinjau berdasarkan besaran nilai cronbach's alpha dan nilai composite reliability. Dalam hal ini, suatu variabel dapat dinyatakan reliabel apabila besaran nilai cronbach's alpha dan atau nilai composite reliability lebih dari 0,7. Berikut adalah hasil uji reabilitas sebagaimana disajikan dalam tabel 4.11

Tabel 4. 11

Cronch's Alpha dan Composite Realibility

Variabel	<i>Cronch's Alpha</i>	<i>Composite Realibility</i>	Keterangan
<i>Workload (X1)</i>	0.925	0.929	Reliabel
<i>Job Stress (X2)</i>	0.856	0.861	Reliabel
<i>Emotional Intelligence (Z)</i>	0.851	0.909	Reliabel
<i>Work Performance (Y)</i>	0.809	0.827	Reliabel

Sumber: *Output SmartPLS*, diolah Peneliti (2024)

Pada hasil tersebut menunjukkan bahwa besaran nilai cronbach's alpha dan nilai composite reability variabel Workload sebesar 0.925 dan 0.929. Untuk besaran nilai cronbach's alpha dan nilai composite reability variabel Job Stress 0.856 dan 0.861. lalu untuk besaran nilai cronbach's alpha dan nilai composite reability variabel Emotional Intelligence 0.851 dan 0.909. dan untuk besaran nilai cronbach's alpha dan nilai composite reability variabel Work Performance 0.809 dan 0.827. Oleh karena itu dapat

dilihat bahwa nilai cronbach's alpha dan nilai composite reability dari setiap variabel di atas 0,7, maka dari itu seluruh variabel dapat dikatakan reliabel.

4.2.3 Model Struktural (*Inner Model*)

Analisa model struktural dilakukan untuk menguji dan menganalisis model struktural yang digunakan dalam penelitian ini serta untuk membuktikan hipotesis yang diajukan dalam penelitian. Analisa inner model ini dapat dilakukan setelah analisa outer model telah dinyatakan valid dan reliabel.

1) Uji Nilai R-Square

Hasil pengujian yang dilakukan pada penelitian ini menunjukkan besaran nilai R-Square untuk setiap hubungan antar variabel sebagaimana pada tabel 4.12

Tabel 4.12

R-Square

Variabel	<i>R-Square</i>
<i>Emotional Intelligence (Z)</i>	0.631
<i>Work Performance (Y)</i>	0.766

Sumber: *Output SmartPLS*, diolah Peneliti 2024

Berdasarkan hasil pada tabel 4.12 jika nilai Q-Square (Q^2) > 0 maka hal tersebut mengidentifikasi bahwa model mempunyai relevansi prediktif.

Rumus Hitung Q-Square (Q^2):

$$Q^2 = 1 - (1 - R_1^2) (1 - R_2^2)$$

$$Q^2 = 1 - (1 - 0.631^2) (1 - 0.766^2)$$

$$Q^2 = 1 - (1 - 0.398) (1 - 0.586)$$

$$Q^2 = 1 - (0.602) (0.414)$$

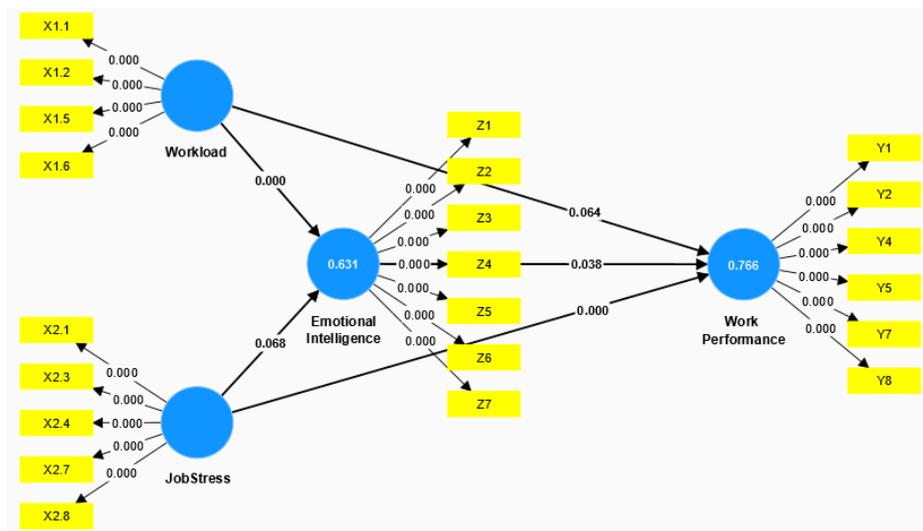
$$Q^2 = 0.249 \quad Q^2 = 24.9\%$$

Dari hasil perhitungan Q-square di atas, dapat diketahui bahwa model penelitian ini mempunyai nilai relevansi prediktif 24.9%, artinya model penelitian ini memiliki kontribusi data sebesar 24.9% sedangkan sisanya yaitu 75.1% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

4.2.4 Uji Hipotesis

Pengujian signifikansi hubungan antar variabel ditinjau berdasarkan besaran nilai T-Statistik dan P-Values pada uji path coefficients melalui uji bootstrapping. Dalam hal ini nilai T-Statistik harus lebih dari 1,96 untuk dapat dinyatakan bahwa hipotesis yang diajukan dapat diterima. Sedangkan nilai p-values harus kurang dari 0,05 untuk dapat menyatakan bahwa hipotesis yang diajukan dalam penelitian signifikan. Hal tersebut didasarkan pada besaran nilai yang terdapat pada *path coefficients* dan *indirect effect*.

Gambar 4. 4
Uji Hipotesis



Sumber: *Output SmartPLS*, diolah Peneliti 2024

Uji hipotesis akan dilakukan dengan menggunakan metode *bootstrapping*. Berikut adalah hasil *bootstrapping* yang telah dilakukan:

Tabel 4. 13***Direct Effect***

	<i>Original Sample (O)</i>	<i>Sample Mean (M)</i>	<i>Standard Deviation (STDEV)</i>	<i>T Statistics (O/STDEV)</i>	<i>P Values</i>
<i>Workload (X1) → Work Performance (Y)</i>	0.165	0.144	0.088	1.870	0.064
<i>Job Stress (X2) → Work Performance (Y)</i>	0.886	0.896	0.028	31.182	0.000
<i>Emotional Intelligence (Z) → Work Performance (Y)</i>	-0.183	-0.161	0.087	2.104	0.038
<i>Workload (X1) → Emotional Intelligence (Z)</i>	0.760	0.782	0.072	10.554	0.000
<i>Job Stress (X2) → Emotional Intelligence (Z)</i>	0.128	0.122	0.069	1.848	0.068

Sumber: *Output SmartPLS, diolah* Peneliti 2024

H1: *Workload* (X1) berpengaruh terhadap *Work Performance* (Y)

Berdasarkan hasil uji pengaruh langsung variabel *Workload* terhadap *work Performance* diperoleh nilai t-statistik 1.870 kurang dari 1.96 dan p-value 0.064 lebih dari 0.005. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa *Workload* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *Work Performance*, dengan demikian **H1 ditolak**.

H2: *Job Stress* (X2) berpengaruh terhadap *Work Performance* (Y)

Berdasarkan hasil uji pengaruh langsung variabel *Job Stress* terhadap *Work Performance* diperoleh nilai t-statistik 31.182 lebih dari 1.96 dan p-value 0.000 kurang dari 0.005. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa *Job Stress* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Work Performance*, dengan demikian **H2 diterima**.

H3: *Emotional Intelligence* (Z) berpengaruh terhadap *Work Performance* (Y)

Berdasarkan hasil uji pengaruh langsung variabel *Emotional Intelligence* terhadap *Work Performance* diperoleh nilai t-statistik 2.104 lebih dari 1.96 dan p-value 0.038 kurang dari 0.005. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa *Emotional Intelligence* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Work Performance*, dengan demikian **H3 diterima**.

H4: *Workload* (X1) berpengaruh terhadap *Emotional Intelligence* (Z)

Berdasarkan hasil uji pengaruh langsung variabel *Workload* terhadap *Emotional Intelligence* diperoleh nilai t-statistik 10.554 lebih dari 1.96 dan p-value 0.000 kurang dari 0.005. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa *Workload* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Emotional Intelligence*, dengan demikian **H4 diterima**.

H5: *Job Stress* (X2) berpengaruh terhadap *Emotional Intelligence* (Z)

Berdasarkan hasil uji pengaruh langsung variabel *Job Stress* terhadap *Emotional Intelligence* diperoleh nilai t-statistik 1.848 kurang dari 1.96 dan p-value 0.068 lebih dari 0.005. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa *Job Stress* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *Emotional Intelligence*, dengan demikian **H5 ditolak**.

Tabel 4. 14
Indirect Effect

	<i>Original Sample (O)</i>	<i>Sample Mean (M)</i>	<i>Standard Deviation (STDEV)</i>	<i>T Statistics (O/STDEV)</i>	<i>P Values</i>
<i>Workload (X1)</i> → <i>Emotional Intelligence (Z)</i> → <i>Work Performance (Y)</i>	-0.139	-0.124	0.017	2.053	0.043
<i>Job Stress (X2)</i> → <i>Emotional Intelligence (Z)</i> → <i>Work Performance (Y)</i>	-0.023	-0.020	0.068	1.380	0.171

Sumber: *Output SmartPLS*, diolah Peneliti 2024

H6: *Emotional Intelligence (Z)* mampu memediasi hubungan antara *Workload (X1)* dengan *Work Performance (Y)*

Berdasarkan hasil uji pengaruh tidak langsung, variabel *Workload* terhadap *Work Performance* melalui *Emotional Intelligence* diperoleh nilai t-statistik 2.053 lebih dari 1.96 dan p-value 0.043 kurang dari 0.05. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa *Emotional Intelligence* mampu untuk memediasi hubungan antara *Workload* dengan *Work Performance*, dengan demikian **H6 diterima.**

H7: *Emotional Intelligence (Z)* mampu memediasi hubungan antara *Job Stress (X2)* dengan *Work Performance (Y)*

Berdasarkan hasil uji pengaruh tidak langsung, variabel *Job Stress* terhadap *Work Performance* melalui *Emotional Intelligence* diperoleh nilai t-statistik 1.380 kurang dari 1.96 dan p-value 0.171 lebih dari 0.05. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa *Emotional Intelligence* tidak mampu untuk memediasi hubungan antara *Job Stress* dengan *Work Performance*, dengan demikian **H7 ditolak.**

4.3 Pembahasan

Berikut akan dipaparkan pembahasan mengenai hubungan antar variabel yang telah dihipotesiskan sebelumnya.

4.3.1 Pengaruh *Workload* Terhadap *Work Performance*

Jadi berdasarkan hasil pengolahan data yang telah dilakukan, bahwa *Workload* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *Work Performance*. Hubungan antara variabel *Workload* dengan *Emotional Intelligence* menghasilkan nilai t-statistik 1.870 kurang dari 1.96 dan p-value 0.064 lebih dari 0.05. berdasarkan hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tingginya *Workload* yang dialami maka akan menyebabkan penurunan kerja.

Salah satu penyebab menurunnya kinerja adalah keharusan untuk melakukan dua atau lebih tugas yang harus dilakukan secara bersamaan.

Semakin banyak permintaan untuk melakukan tugas-tugas ini, semakin berkurang kinerja dalam pekerjaan. Karyawan seringkali dihadapkan pada keharusan menyelesaikan dua atau lebih tugas yang harus dikerjakan secara bersamaan. Tugas-tugas tersebut tentunya membutuhkan waktu, tenaga dan sumber daya lainnya untuk penyelesaiannya. Beban penyediaan sumber daya yang seringkali terbatas tentu akan menyebabkan kinerja karyawan menurun, masalah yang dapat timbul antara lain daya tahan karyawan melemah dan merasa tertekan

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Monika (2010), Astianto & Supriyadi (2014), Putro (2017), Lukito & Alriani (2019), Arfani & Luturlean (2018), Siregar (2018), yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin tinggi beban kerja akan menurunkan kinerja karyawan. Menurut Lisnayetti & Hasanbasri (2006), terdapat hubungan antara Beban Kerja dengan Kinerja Karyawan. Beban kerja yang tinggi akan menyebabkan penurunan kinerja". Yang dapat dijelaskan bahwa semakin tinggi beban kerja yang diterima oleh seorang karyawan akan mempengaruhi kinerja karyawan tersebut. Berarti bahwa dengan adanya perubahan beban kerja maka apa yang diterapkan tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan prestasi kerja pegawai. Penambahan beban kerja dan tanggung jawab tidak terlalu menunjukkan peningkatan kinerja sesuai yang diharapkan dengan adanya penambahan beban kerja dan sebaliknya.

Dalam perspektif islam, dalam melakukan pekerjaan beban kerja merupakan masalah yang sedang dialami oleh karyawan itu seperti mempunyai tekanan dan beban tanggung jawab yang berlebih dan mengakibatkan masalah atau stress terhadap karyawan tersebut. Dalam islam diajarkan untuk berpikiran positif dalam menjalankan hidup adanya suatu beban harus dilakukan dengan baik. Dalam Al-Quran surah Al-Baqarah Ayat 286:

لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا لَهَا مَا كَسَبَتْ وَعَلَيْهَا مَا اكْتَسَبَتْ رَبَّنَا لَا تُؤَاخِذْنَا
 إِن نَّسِينَا أَوْ أَخْطَأْنَا رَبَّنَا وَلَا تَحْمِلْ عَلَيْنَا إصْرًا كَمَا حَمَلْتَهُ عَلَى الَّذِينَ مِن قَبْلِنَا رَبَّنَا
 وَلَا تُحَمِّلْنَا مَا لَا طَاقَةَ لَنَا بِهِ وَاعْفُ عَنَّا وَارْحَمْنَا إِنَّتَ مَوْلَانَا فَانصُرْنَا عَلَى
 الْقَوْمِ الْكَافِرِينَ

Artinya: “Allah tidak membebani seseorang, kecuali menurut kesanggupannya. Baginya ada sesuatu (pahala) dari (kebajikan) yang diusahakannya dan terhadapnya ada (pula) sesuatu (siksa) atas (kejahatan) yang diperbuatnya. (Mereka berdoa,) “Wahai Tuhan kami, janganlah Engkau hukum kami jika kami lupa atau kami salah. Wahai Tuhan kami, janganlah Engkau bebani kami dengan beban yang berat sebagaimana Engkau bebani orang-orang sebelum kami. Wahai Tuhan kami, janganlah Engkau pikulkan kepada kami apa yang tidak sanggup kami memikulnya. Maafkanlah kami, ampunilah kami, dan rahmatilah kami. Engkaulah pelindung kami. Maka, tolonglah kami dalam menghadapi kaum kafir.”

Setiap manusia memiliki kemampuan dan batas kesanggupan yang berbeda-beda antara yang satu dan lainnya. Oleh karena itu, Allah tidak membebani manusia diluar batas kemampuannya. Beban kerja yang berat harus dikelola dengan bijaksana, dengan memastikan bahwa setiap individu diberi beban yang sesuai dengan kemampuannya dan didorong untuk bekerja dengan ikhlas, konsistensi, dan tawakal kepada Allah SWT. Dengan menerapkan nilai-nilai ini, seseorang dapat mengatasi beban kerja dengan lebih baik dan meningkatkan kinerja secara keseluruhan.

4.3.2 Pengaruh *Job Stress* Terhadap *Work Performance*

Jadi berdasarkan hasil pengolahan data yang telah dilakukan, bahwa *Job Stress* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Work Performance*. Hubungan antara variabel *Job Stress* dengan *Work Performance* menghasilkan nilai t-statistik 31.182 lebih dari 1.96 dan p-value 0.000 kurang dari 0.05. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa dengan adanya perubahan *Job Stress* memberikan pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan *Work Performance* aparatur kepolisian satreskrim. Terkadang, tekanan atau stres dalam pekerjaan dapat menjadi pemicu untuk

meningkatkan motivasi. Ketika seseorang merasa tertekan untuk mencapai target atau deadline, mereka mungkin akan bekerja lebih keras dan lebih fokus untuk menyelesaikan tugas dengan efisien. Dalam situasi ini, stres dapat meningkatkan tingkat kinerja karena mendorong individu untuk bekerja lebih keras.

Tekanan kerja yang sedang dapat memicu motivasi dan fokus karyawan untuk menyelesaikan tugasnya dengan lebih baik. Hal ini dikarenakan adanya adrenalin yang meningkat saat stres, sehingga karyawan menjadi lebih waspada dan berenergi. Namun, perlu diingat bahwa tekanan kerja yang berlebihan justru dapat berdampak negatif terhadap kinerja kerja. Hal ini dikarenakan stres yang berlebihan dapat menyebabkan kelelahan fisik dan mental, gangguan konsentrasi, penurunan motivasi, dan bahkan depresi. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan minim stres, agar karyawan dapat bekerja dengan optimal dan mencapai kinerja terbaiknya.

Sejalan dengan penelitian Tahir (2018) penelitian di PT Sinar Pandawa Medan menunjukkan bahwa stres kerja (Job Stress) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lalu penelitian dari Noviansyah dan Zunaidah (2011) dalam jurnal penelitian yang berjudul “Pengaruh Stress Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan yang dilakukan di PT Perkebunan Minaga Ogan Baturaja”. Hasilnya menyatakan bahwa stres kerja (tekanan kerja) terbukti mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan perusahaan.

Tidak sejalan dengan penelitian dari Ahmad dkk. (2018) menunjukkan pengaruh negatif dan signifikan stres kerja terhadap kinerja karyawan. Kotteeswari & Sharief (2014) menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Stres kerja membuat karyawan tidak mampu berkonsentrasi dengan baik pada pekerjaan mereka. Hasil serupa juga diperoleh pada penelitian Vijayan (2018), yang menyatakan bahwa manajemen dapat mengambil langkah-langkah yang diperlukan

untuk mengendalikan tingkat stres kerja karyawan sehingga kinerja pegawai meningkat.

Didalam perspektif islam, Tuntutan pekerjaan saat ini menyebabkan frustrasi dan stres bagi sebagian orang karena beban dan tanggung jawab yang berlebihan. Perasaan ini sering membuat kita berpikir bahwa dunia ini keras, membuat kita merasa selalu lelah dan tidak mampu menghadapi persaingan global yang terjadi saat ini. Pada akhirnya, stres akibat tuntutan pekerjaan yang berlebihan dapat membuat orang menjadi putus asa dan jauh dari rahmat Allah Swt. Allah sudah memperingatkan dalam Qs Yusuf ayat 87:

يَبْنَئِ أَذْهَبُوا فَتَحَسَّسُوا مِنْ يُوسُفَ وَأَخِيهِ وَلَا تَأْيِسُوا مِنْ رَوْحِ اللَّهِ إِنَّهُ لَا يَأْيِسُ مِنَ
رَوْحِ اللَّهِ إِلَّا الْقَوْمُ الْكَافِرُونَ

Artinya: “Wahai anak-anakku, pergi dan carilah berita tentang Yusuf beserta saudaranya. Janganlah kamu berputus asa dari rahmat Allah. Sesungguhnya tidak ada yang berputus asa dari rahmat Allah, kecuali kaum yang kafir.”

Sebagai orang yang beriman, kita tentu mengetahui bagaimana Allah SWT memberikan kemudahan umatnya di setiap kesulitan yang kita hadapi. Dalam pandangan Islam, stres di tempat kerja dapat diatasi dengan cara-cara yang sesuai dengan ajaran agama, seperti berdoa, bersyukur, bertawakal, dan menjaga keseimbangan antara dunia dan akhirat. Dengan menerapkan nilai-nilai ini, seseorang dapat mengelola stres dengan lebih baik dan meningkatkan kinerja secara keseluruhan.

4.3.3 Pengaruh *Emotional Intelligence* Terhadap *Work Performance*

Jadi berdasarkan hasil pengolahan data yang dilakukan bahwa, *Emotional Intelligence* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Work Performance*. Hubungan antara variabel *Emotional Intelligence* terhadap *Work Performance* menghasilkan nilai t-statistik 2.104 lebih dari 1.96 dan p-value 0.038 kurang dari 0.005. Berdasarkan hal tersebut dapat

disimpulkan bahwa dengan adanya *Emotional Intelligence* yang tinggi maka semakin tinggi juga *Work Performance* nya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Penelitian Da Mendez, M. R., & Budiyanto, D (2023), Variabel *Emotional Intelligence* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Work Performance*. Hasil tingkat signifikansi ini menjelaskan bahwa semakin tinggi tingkat *Emotional Intelligence* maka semakin tinggi pula *Work Performance*. Koefisien jalur yang bertanda positif menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat *Emotional Intelligence* maka *Work Performance* akan semakin tinggi. Juga didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Gani (2018) yang mengemukakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya kecerdasan emosional memiliki peran terhadap *Work Performance*. Hal tersebut mengemukakan bahwa hasil penelitian ini memiliki kesamaan dengan penelitian terdahulu yaitu *Emotional Intelligence* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Work Performance*. Berdasarkan penelitian-penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa *Emotional Intelligence* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Work Performance*.

Emotional Intelligence merupakan kecerdasan yang dimiliki oleh individu yang digunakan untuk mengelola, menilai, menerima, dan mampu mengendalikan emosi dirinya dan juga orang lain disekitarnya. Mengelola emosi artinya seseorang harus mampu memahami kondisi emosi dan harus dikaitkan dengan keadaan yang dihadapi agar dapat memberikan dampak positif, serta memberikan kinerja yang baik. Dapat disimpulkan bahwa semakin baik *Emotional Intelligence* yang dimiliki oleh seseorang maka *Work Performance* yang dihasilkan oleh seseorang akan semakin baik pula.

Dalam Perspektif islam, kecerdasan emosional diartikan keterampilan menjalin hubungan dengan sesama (hablun minan nas) yang berpusat pada hati (qalb). Dalam Islam kata qalb (hati) dimaknai sebagai kemampuan berpikir, kecerdasan praktis, atau kemampuan memecahkan masalah secara

psikologis. Dalam Al-Quran kata qalb terdapat pada surah Al-Hadid ayat 27 sebagai berikut:

ثُمَّ قَفَّيْنَا عَلَىٰ آثَارِهِم بِرُسُلِنَا وَقَفَّيْنَا بِعِيسَى ابْنِ مَرْيَمَ وَآتَيْنَاهُ الْإِنْجِيلَ وَجَعَلْنَا فِي
قُلُوبِ الَّذِينَ اتَّبَعُوهُ رَأْفَةً وَرَحْمَةً وَرَهَابَانِيَّةً ابْتَدَعُوهَا مَا كَتَبْنَاهَا عَلَيْهِمْ إِلَّا ابْتِغَاءَ
رِضْوَانِ اللَّهِ فَمَا رَعَوْهَا حَقَّ رِعَايَتِهَا ۖ فَآتَيْنَا الَّذِينَ آمَنُوا مِنْهُمْ أَجْرَهُمْ ۗ وَكَثِيرٌ مِنْهُمْ
فَاسِقُونَ

Artinya: “Kemudian Kami iringi di belakang mereka dengan rasul-rasul Kami dan Kami iringi (pula) dengan Isa putra Maryam; dan Kami berikan kepadanya Injil dan Kami jadikan dalam hati orang-orang yang mengikutinya rasa santun dan kasih sayang. Dan mereka mengada-adakan rahbaniyyah padahal kami tidak mewajibkannya kepada mereka tetapi (mereka sendirilah yang mengada-adakannya) untuk mencari keridhaan Allah, lalu mereka tidak memeliharanya dengan pemeliharaan yang semestinya. Maka Kami berikan kepada orang-orang yang beriman di antara mereka pahalanya dan banyak di antara mereka orang-orang fasik” (QS. Al-Hadid: 27).

Jadi ayat diatas bermakna, Qalb merupakan pusat penalaran dan pemikiran dalam diri manusia yang berfungsi untuk berpikir dan memahami sesuatu. Emotional Intelligence berpengaruh positif terhadap work performance. Dengan kemampuan yang tinggi, orang dapat mengendalikan emosi diri dan orang lain, memahami perilaku yang efektif, dan mengembangkan kemampuan kerja yang lebih baik.

4.3.4 Pengaruh *Workload* Terhadap *Emotional Intelligence*

Jadi berdasarkan hasil pengolahan data yang telah dilakukan, bahwa *Workload* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Emotional Intelligence*. Hubungan antara variabel *Workload* dengan *Emotional Intelligence* menghasilkan *path coefficients* 0.760 berarah positif. Nilai t-statistik 10.554 lebih dari 1.96 dan p-value 0.000 kurang dari 0.005. Berdasarkan hal tersebut menunjukkan bahwa dengan adanya *Workload* yang dirasakan aparatur kepolisian memberikan pengaruh yang signifikan terhadap *Emotional Intelligence*. Jika dilihat dari nilai koefisiennya yang

bertanda positif maka dapat diketahui bahwa arah yang timbul dari pengaruh Workload terhadap Emotional Intelligence adalah searah, dengan kata lain jika Workload meningkat maka Emotional Intelligence aparatur kepolisian yang bekerja akan meningkat. Jika seorang karyawan memiliki kecerdasan emosional yang baik, mereka dapat menyesuaikan emosinya untuk menangani beban kerja yang tinggi dan stres, mengurangi hilangnya sumber daya emosional dan timbulnya kelelahan emosional.

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Da Mendez, M. R., & Budiyanto, D (2023) Orang dengan kecerdasan emosional yang tinggi dapat mendeteksi emosi mereka sendiri, menghilangkan emosi negatif, dan menyesuaikan serta mengendalikan emosi mereka dengan tepat, yang membantu mereka mengatasi stres dan berbagai masalah yang berhubungan dengan pekerjaan. Firman Allah QS Al-Fajr ayat 27-28:

يَا أَيُّهَا النَّفْسُ الْمُطْمَئِنَّةُ ارْجِعِي إِلَىٰ رَبِّكِ رَاضِيَةً مَّرْضِيَّةً

Artinya: “Hai jiwa yang tenang. Kembalilah kepada Tuhanmu dengan hati yang ridha lagi diridhai-Nya,”

Dalam perspektif Islam, kecerdasan emosional pada intinya adalah kemampuan seseorang dalam mengendalikan emosi. Hal ini sesuai dengan ajaran Islam bahwa Allah memerintahkan kita untuk menguasai emosi-emosi kita, mengendalikannya, dan juga mengontrolnya seorang karyawan kecerdasan emosional yang baik, mereka dapat menyesuaikan emosinya untuk menangani beban kerja yang tinggi.

4.3.5 Pengaruh *Job Stress* Terhadap *Emotional Intelligence*

Jadi berdasarkan hasil pengolahan data yang telah dilakukan bahwa, *Job Stress* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *Emotional Intelligence*. Hubungan antara variabel *Job Stress* dengan *Emotional Intelligence* menghasilkan nilai t-statistik 1.848 kurang dari 1.96 dan p-value 0.068 lebih dari 0.005. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa stres kerja yang berlebihan dapat berdampak negatif pada kesehatan

mental dan fisik individu, termasuk kemampuannya untuk mengelola emosinya.

Beberapa orang mungkin mengalami peningkatan kecerdasan emosional sebagai respon terhadap stres pekerjaan, sementara yang lain mungkin mengalami penurunan. Respon seseorang terhadap stres dapat dipengaruhi oleh sejumlah faktor, termasuk dukungan sosial, strategi coping, dan sifat-sifat kepribadian individu.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Frenky Sanjaya (2012) pada karyawan PT. Summit Oto Finance Kudus yang mendapatkan hasil bahwa stres kerja berpengaruh secara negatif terhadap kecerdasan emosi. Artinya semakin tinggi stres kerja yang dimiliki oleh karyawan PT. Summit Oto Finance Kudus, maka kecerdasan emosi semakin rendah. Begitupun sebaliknya, semakin tinggi kecerdasan emosi yang dimiliki karyawan, maka stres kerja yang terjadi akan semakin rendah. Sehubungan dengan hal ini, peneliti menganggap bahwa keterikatan dari kedua variabel tersebut dapat mempengaruhi kinerja karyawan di tempat kerja.

Dalam perspektif islam, Al-Quran mengandung banyak prinsip-prinsip yang dapat membantu individu mengembangkan kecerdasan emosional mereka dan mengelola stres pekerjaan dengan lebih baik. Salah satu prinsip yang relevan adalah konsep tawakal atau kepercayaan sepenuhnya kepada Allah. Ayat seperti surah Al-Ma'idah ayat 11 menyatakan:

وَعَلَى اللَّهِ فَلْيَتَوَكَّلِ الْمُؤْمِنُونَ

Artinya: "*Dan hendaklah orang-orang yang beriman bertawakal kepada Allah.*"

Prinsip tawakal mengajarkan bahwa individu harus melepaskan kekhawatiran dan stres mereka kepada Allah, karena Dia adalah pelindung dan penolong yang sejati. Dengan memiliki tawakal yang kuat, seseorang

dapat mengurangi kecemasan dan stres yang berkaitan dengan pekerjaan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kecerdasan emosional mereka.

Selain itu, Al-Quran juga menekankan pentingnya sabar dan kesabaran dalam menghadapi ujian dan tantangan. Ayat seperti surah Al-Baqarah ayat 155-157 menyatakan:

وَلَنَبْلُوَنَّكُمْ بِشَيْءٍ مِّنَ الْخَوْفِ وَالْجُوعِ وَنَقْصٍ مِّنَ الْأَمْوَالِ وَالْأَنْفُسِ وَالثَّمَرَاتِ وَبَشِّرِ الصَّابِرِينَ الَّذِينَ إِذَا أَصَابَتْهُمُ مُصِيبَةٌ قَالُوا إِنَّا لِلَّهِ وَإِنَّا إِلَيْهِ رَاجِعُونَ أُولَٰئِكَ عَلَيْهِمْ صَلَوَاتٌ مِّن رَّبِّهِمْ وَرَحْمَةٌ وَأُولَٰئِكَ هُمُ الْمُهْتَدُونَ

Artinya: "Dan sungguh akan Kami berikan cobaan kepadamu dengan sedikit ketakutan, kelaparan, kekurangan harta, jiwa, dan buah-buahan. Dan berikanlah berita gembira kepada orang-orang yang sabar, yaitu orang-orang yang apabila ditimpa musibah, mereka mengucapkan: 'Sesungguhnya kami adalah milik Allah dan kepada-Nya lah kami akan kembali'"

Dalam konteks stres pekerjaan, kesabaran membantu individu untuk tetap tenang dan mengendalikan emosi mereka, yang merupakan aspek penting dari kecerdasan emosional. Manajemen stres kerja tidak hanya tentang mengatasi tekanan fisik dan mental, tetapi juga tentang pengembangan kecerdasan emosional yang sesuai dengan nilai-nilai agama. Dengan menerapkan prinsip-prinsip seperti sabar, tawakal, mengelola konflik dengan bijaksana, empati, dan *self-awareness*, seseorang dapat mengelola stres kerja dengan lebih baik dan meningkatkan kinerja secara keseluruhan.

4.3.6 Pengaruh *Workload* Terhadap *Work Performance* Melalui *Emotional*

Intelligence

Jadi berdasarkan hasil pengolahan data yang dilakukan bahwa, variabel *Workload* terhadap *Work Performance* melalui *Emotional Intelligence* diperoleh nilai t-statistik 2.053 lebih dari 1.96 dan p-value 0.043 kurang dari 0.05. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa

Emotional Intelligence mampu memediasi hubungan antara *Workload* dan *Work Performance*.

Beban kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kecerdasan emosional, artinya beban kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kecerdasan emosional. Hasil tingkat signifikansi tersebut menunjukkan bahwa perubahan beban kerja yang dirasakan karyawan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kecerdasan emosional karyawan. Beban kerja yang diberikan tidak memberikan pengaruh terhadap kelelahan psikis dan fisik seorang pegawai, begitu pula beban kerja terhadap kinerja berpengaruh positif terhadap kinerja, artinya jika beban kerja seseorang ditambah maka tidak terlalu berpengaruh terhadap pegawai. Dengan kekuatan kecerdasan emosional, melemahkan hubungan antara beban kerja dan kinerja.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Penelitian Da Mendez, M. R., & Budiyanto, D (2023). Beban kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kecerdasan emosional. Hasil signifikansi membuktikan bahwa kecerdasan emosional memperlemah pengaruh beban kerja terhadap kinerja, menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kecerdasan emosional, begitu pula beban kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Kecerdasan emosional tidak mampu memediasi pengaruh stres kerja terhadap kinerja. Lalu penelitian dari (Noegroho, 2021). kecerdasan emosional telah ditemukan memediasi hubungan antara beban kerja dan kinerja Hal ini mengindikasikan bahwa kemampuan untuk memahami dan mengelola emosi dapat membantu karyawan dalam mengatasi beban kerja yang tinggi dan mempertahankan kinerjanya.

Prinsip-prinsip yang terkandung dalam Al-Quran dapat memberikan panduan dan inspirasi bagi individu untuk mengelola beban kerja dengan lebih baik dan meningkatkan kinerja mereka melalui kecerdasan emosional. Salah satu ayat yang relevan adalah Qs Al-Insyirah ayat 5-6:

فَإِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا , إِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا

Artinya: "Maka sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan, sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan."

Ayat ini mengajarkan bahwa setiap kesulitan akan diikuti dengan kemudahan. Dalam konteks beban kerja yang berat, ayat ini mengingatkan bahwa meskipun tugas-tugas yang dihadapi terasa berat, Allah akan memberikan kemudahan untuk mengatasinya. Hal ini dapat memberikan ketenangan pikiran kepada individu yang merasa terbebani oleh workload yang tinggi.

Selain itu, ayat-ayat yang menekankan pentingnya kesabaran, tawakal, dan ikhtiar juga dapat menjadi sumber inspirasi bagi individu dalam menghadapi beban kerja yang tinggi. Dengan memiliki kecerdasan emosional yang kuat, seseorang dapat mengelola stres yang timbul akibat beban kerja yang berat, tetap tenang, dan tetap fokus pada peningkatan kinerja mereka.

4.3.7 Pengaruh *Job Stress* Terhadap *Work Performance* Melalui *Emotional*

Intelligence

Jadi berdasarkan hasil pengolahan data yang dilakukan bahwa, variabel *Job Stress* terhadap *Work Performance* melalui *Emotional Intelligence* diperoleh diperoleh nilai nilai t-statistik 1.380 kurang dari 1.96 dan p-value 0.171 lebih dari 0.05. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa *Emotional Intelligence* tidak mampu memediasi hubungan antara *Job Stress* dan *Work Performance*. Berarti bahwa meskipun individu memiliki tingkat *Emotional Intelligence* yang tinggi, tetapi bila mereka mengalami tingkat *Job Stress* yang tinggi juga, *Work Performance* mereka tetap dapat terpengaruh secara negatif. Hal ini menunjukkan bahwa *Emotional Intelligence* tidak selalu menjadi faktor yang dominan dalam mengurangi dampak *Job Stress* terhadap *Work Performance*.

Emotional Intelligence tetap merupakan faktor penting dalam manajemen stres dan *Work Performance*, tetapi tidak selalu bisa diandalkan untuk secara langsung memediasi hubungan antara *Job Stress* dan *Work Performance*. Penting bagi organisasi untuk mengadopsi pendekatan yang holistik dalam mengelola stres di tempat kerja, termasuk mendukung kesejahteraan karyawan secara menyeluruh dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung.

Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Da Mendez, M. R., & Budiyanto, D (2023). Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kecerdasan emosional. Fungsi variabel kecerdasan emosional pada penelitian ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional memediasi hubungan antara stres kerja dengan kinerja.

Dalam perspektif islam, dalam konteks stress dalam pekerjaan adalah tawakal yaitu percaya kepada Allah dan menyerahkan segala urusan kepada Allah. Qs At-Tawbah ayat 51:

لَنْ يُصِيبَنَا إِلَّا مَا كَتَبَ اللَّهُ لَنَا هُوَ مَوْلَانَا وَعَلَى اللَّهِ فَلْيَتَوَكَّلِ الْمُؤْمِنُونَ

Artinya: *Katakanlah: “Tidaklah menimpa kami kecuali apa yang telah ditetapkan Allah bagi kami. Dia adalah pelindung kami, dan hanya kepada Allah orang-orang yang beriman bertawakkal.”*.

Ayat ini mengajarkan bahwa segala sesuatu yang terjadi dalam hidup kita telah ditetapkan oleh Allah. Dengan memiliki keyakinan yang kuat dan menyerahkan segala hal kepada-Nya, seseorang dapat merasa lebih tenang dan dapat mengelola stres pekerjaan dengan lebih baik.

Selain itu, prinsip-prinsip seperti sabar, kesabaran, dan pengampunan yang terdapat dalam Al-Quran juga dapat membantu individu dalam menghadapi stres pekerjaan dengan bijaksana dan meningkatkan kecerdasan emosional mereka. Dengan memahami dan mengelola emosi dengan baik, seseorang dapat tetap fokus pada peningkatan kinerja kerja mereka meskipun dalam kondisi yang menantang.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan, maka penelitian ini dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. *Workload* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *Work Performance*. Menunjukkan bahwa semakin tingginya *Workload* yang dialami maka akan menyebabkan penurunan kerja.
2. *Job Stress* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Work Performance*. Bahwa dengan adanya perubahan *Job Stress* memberikan pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan *Work Performance* aparatur kepolisian satreskrim. Tekanan atau stres dalam pekerjaan dapat menjadi pemicu untuk meningkatkan motivasi. Ketika seseorang merasa tertekan untuk mencapai target atau deadline, mereka mungkin akan bekerja lebih keras dan lebih fokus untuk menyelesaikan tugas dengan efisien.
3. *Emotional Intelligence* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Work Performance*. Dengan adanya *Emotional Intelligence* yang tinggi maka semakin tinggi juga *Work Performance* yang dihasilkan.
4. *Workload* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Emotional Intelligence*. Menunjukkan bahwa dengan adanya *Workload* yang dirasakan aparatur kepolisian memberikan pengaruh yang signifikan terhadap *Emotional Intelligence*. Jika *Workload* meningkat maka *Emotional Intelligence* aparatur kepolisian yang bekerja akan meningkat.
5. *Job Stress* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *Emotional Intelligence*. Menunjukkan bahwa stres kerja yang berlebihan dapat berdampak negatif pada kesehatan mental dan fisik individu, termasuk kemampuannya untuk mengelola emosinya.

6. *Workload* terhadap *Work Performance* melalui *Emotional Intelligence*. *Emotional Intelligence* mampu memediasi hubungan antara *Workload* dan *Work Performance*.
7. *Emotional Intelligence* tidak mampu memediasi hubungan antara *Job Stress* dan *Work Performance*.

5.2 Saran

Peneliti menyampaikan beberapa saran diantaranya:

1. Bagi Polresta Malang Kota:
 - a. Bagi Satreskrim Polresta Malang Kota, hasil dari penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan evaluasi dan pertimbangan dalam memperbaiki dan meningkatkan kinerja aparaturnya kepolisian Satreskrim Polresta Malang Kota.
2. Bagi peneliti selanjutnya:
 - a. Keterbatasan dalam penelitian ini adalah kekurangan referensi. Penelitian ini tidak didukung oleh referensi yang memadai, dikarenakan fenomena yang diteliti merupakan fenomena yang masih belum banyak diteliti, sehingga terdapat kesulitan dalam mencari referensi yang relevan. Maka dari itu, hasil dari penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi dalam melakukan penelitian maupun kajian ilmiah yang terkait.
 - b. Diharapkan dapat meneliti kembali hubungan antar variabel yang tidak memiliki pengaruh yakni variabel *Workload* dengan variabel *Work Performance*, variabel *Job Stress* dengan variabel *Emotional Intelligence* dan variabel *Job Stress* dengan variabel *Work Performance* melalui variabel *Emotional Intelligence* yang akan dilakukan di masa mendatang. Agar di penelitian selanjutnya dapat menjawab kekurangan-kekurangan yang ada di penelitian ini.
 - c. Diharapkan peneliti selanjutnya dapat menambahkan variabel lain seperti *Burnout*, guna mendapatkan hasil penelitian yang lebih baik.

- d. Diharapkan peneliti selanjutnya untuk mengontrol responden dalam pengisian kuesioner agar lebih relevan dengan kondisi responden dalam mengisi kuesioner.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegar. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Abdillah, W., & Jogianto, H. (2015). *Alternatif Structural Equation Modeling (SEM) dalam Penelitian Bisnis*. ANDI Yogyakarta. Hlm, 48.
- Aron, Robert. A. & Byrne, Donn. (2004). *Psikologi Sosial edisi ke 10*. Jakarta: Erlangga. Jakarta. 2004.
- Arfani, M. R., & Luturlean, B. S. (2018). Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sucofindo Cabang Bandung. *Eproceedings of Management*, 5(2), 2770-2785.
- Asih, Gusti Yuli. (2018). *Stress Kerja*. Semarang: Semarang University Press.
- Astianto, A., & Suprihhadi, H. (2014). Pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Surabaya. *Jurnal Ilmu & Riset Manajemen*, 3 (7), 1-17.
- Budiasa, I. K. (2021). *Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia*. Purwokerto Selatan : CV. Pena Persada.
- Casmini, S. A., & Hadjam, M. N. R. (2011). *Kecerdasan Emosi dan Kepribadian Sehat dalam Konteks Budaya Jawa di Yogyakarta (Doctoral Dissertation, [Yogyakarta]: Universitas Gadjah Mada)*.
- Da Mendez, M. R., & Budiyanto, D. *Effect of Work Stress, Workload and Work Environment on Employee Performance is Mediated by Emotional Intelligence (Study at the Maumere Pratama Tax Service Office)*.
- Frengky Sanjaya (2012). *Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kecerdasan Emosional sebagai variable Moderating PT. Summit Oto Finance Kudus*. Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Semarang, Indonesia
- Gani, M. R., Tewal, B., & Trang, I. (2018). Analisis Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kepribadian Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Sinar Karya Cahaya (Skc) Gorontalo. *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(4), 3228–3237.
- Ghozali, I. Latan, H. (2012). *Partial Least Square: Konsep, Teknik dan Aplikasi Smart PLS 2.0 M3*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Goleman, D. (2016). *Emotional Intelligence: Kecerdasan Emosional (Alih Bahasa: T. Hermaya)*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.

- Goleman, (2002), dalam Wibowo, Tri Cahyo. 2015. Analisis Pengaruh Kecerdasan Emosional (EQ) dan Kecerdasan Spiritual (SQ) pada Kinerja Karyawan, *Jurnal Bisnis & Manajemen*, 15(1). 1-16.
- Hair, J. F. et. al. (2017). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*. SAGE Publications, Los Angeles.
- Hair Jr., J. F., Ringle, C. M., Danks, N. P., Hult, G. T. M., Sarstedt, M., & Ray, S. (2021). *Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLSSEM) Using R*. Classroom Companion: Business.
- Hardisman. (2021). Analisis *Partial Least Square Structural Equation Modelling (PLS-SEM)* (Langkah Praktis SmartPLS 3.3 dengan Penerapan Pada Penelitian Kesehatan), CV. Bintang Surya Madani, Yogyakarta.
- Hasibuan. (2014). Pengaruh Stress Kerja & Komitmen Organisional Terhadap Kinerja Karyawan Pd.PT. Bangun Bali.
- Hasibuan, Malayu S.P, (2006), Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah, Edisi Revisi, Bumi Aksara : Jakarta.
- Heider, Fritz. (1958). *The Ppsychology of Interpersonal Relations*, New York: Wiley.
- Hendrawijaya, A. T., T. A. Gumanti, S. Sasongko, dan Z. Puspitaningtyas. 2018. *The Mediating Role Of Emotional Intelligence In The Employees Performance*. Problems and Perspectives in Management.
- Hussein, A. S., (2015). Modul Ajar Penelitian Bisnis dan Manajemen Menggunakan *Partial Least Squares (PLS)* dengan *Smart PLS 3.0*. Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi 17 dan Bisnis Universitas Brawijaya. Malang.
- Hatta, A., & Abdullah, N. (2020). The role of emotional intelligence in work stress and work performance. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 10(10), 274-291.
- Irpan, Buyung Sarita, Juharsah, Noval Nur, Nasrul, & Nursaban Rommy Suleman. (2022). *The Role Of Training, Work Discipline, Workload, and Emotional Intelligence On The Performance*. World Journal of Advanced Research and Reviews, 16(3), 873–883.
- Jalagat, R. (2017). *Determinants of Job Stress and Its Relationship on Employee Job Performance*. American Journal of Management Science and Engineering, 2(1), 1.

- Khalisah, N. (2023). *The Role of Emotional Intelligence in Effective Decision-Making*. Journal of Management and Administration Provision, 3(1), 17-21.
- Khan, R. B. F., & Yuniawan, A. (2019). *Pengaruh Transformational Leadership Dan Emotional Intelligence Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dengan Workplace Spirituality Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang)* (Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomika & Bisnis).
- Khan, R. B. F. (2022). Mediation role of workplace spirituality on work stress and employee mental well-being: a study on health workers. *Li Falah: Jurnal Studi Ekonomi dan Bisnis Islam*, 7(2), 11-20.
- Koesomowidjojo. (2017). Analisis Beban Kerja. Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Koubova, V., & Buchko, A. A. (2013). *Life-work Balance: Emotional intelligence as a Crucial Component Of Achieving Both Personal Life and Work Performance*. Management Research Review, 36(7), 700–719.
- Lisnayetti, & Hasanbasri, M. (2006). Beban Kerja dan Kinerja Dosen Poltekes. Padang: PT.Bumi Aksara.
- Lukito, L. H., & Alriani, I. M. (2019). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sinarmas Distribusi Nusantara Semarang. *Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi*, 25(45), 24-45.
- Mangkunegara. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Munandar, Ashar S. (2014). Psikologi Industri dan Organisasi. Penerbit Universitas Indonesia (UI-Press). Jakarta.
- Mardiani, I. N., & Hanafi, F. A. (2020). *Effect of Intellectual Intelligence and Emotional Intelligence on Employee Performance: A Study on Employee PT. Flexi Components Indonesia*. JURNAL PELITA ILMU, 14(02), 1-14.
- Monika, S. (2010). Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Galamedia Bandung Perkasa. *Jurnal Psikologi*
- Nwanzu, C. L., & Samson Babalola, S. *Examining the Moderating Role of Workload in the Relationship between Emotional Intelligence and Caring Behavior in Healthcare Organizations*. Dalam Journal of Business Science and Applied Management (Vol. 15, Nomor 1).

- Perez-Floriano, L. R., & Gonzalez, J. A. (2019). *When the Going Gets Tough: A Moderated Mediated Model of Injury, Job-Related Risks, Stress, and Police Performance*. *International Journal of Organizational Analysis*, 27(4), 1239–1255.
- Putro, S., & Wening, N. (2022). *The Effect of Work Stress on Employee Performance With Emotional Intelligence as a Moderating*. *International Journal of Innovative Technologies in Social Science*, 3(35).
- Putro, B. S. S. (2017). *Pengaruh Beban Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Budi Sehat di Surakarta (Doctoral Dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta)*.
- Rafiee, M., Kazemi, H., & Alimiri, M. (2013). *Investigating the Effect of Job Stress and Emotional Intelligence on Job Performance*. *Management Science Letters*, 2417–2424.
- René, G. A. (2022). *Workload, Emotional Intelligence and Professional Stress Level among Employees of Private Commercial Companies in Abidjan*. *International Journal of Scientific and Management Research*, 05(06), 18–28.
- Rivai & Sagala, (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik, Edisi2, Cetakan ke-5, PT. RajaGrafindo Persada : Jakarta*.
- Rudolfa Da Mendez, M. (2023). *Studies Effect of Work Stress, Workload and Work Environment on Employee Performance is Mediated by Emotional Intelligence (Study at the Maumere Pratama Tax Service Office)*. *Journal of Economics, Finance and Management*.
- Robbins, Stephen P., Timothy A. Judge. (2016). *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta : Salemba Empat.
- Rosita, R., & RS, T. Y. (2019). *The Effect of Burnout, Work Experience, and Work Motivation on Employee Performance with Emotional Intelligence as Variable Moderation*. *Journal of Business Studies*, 4(1), 67-81.
- Saeed, R., Mussawar, S., Lodhi, R. N., Iqbal, A., Nayab, H. H., & Yaseen, S. (2013). *Factors Affecting The Performance of Employees at Work Place in the Banking Sector of Pakistan*. *Middle-East Journal of Scientific Research*, 17(9), 1200–1208.
- Sapa, F. Y., Tumbel, A. L., & Lumanauw, B. (2023). *Pengaruh Beban Kerja, Kepribadian Melalui Kecerdasan Emosional Sebagai Variabel*

Intervening Terhadap Prestasi Kerja Pada Karyawan PT. Semen Tonasa Kota Bitung. Dalam 799 Jurnal EMBA (Vol. 11, Nomor 4).

- Sarita, B., Nur, N., & Suleman, N. R. (2022). The role of training, work discipline, workload, and emotional intelligence on the performance. *World Journal of Advanced Research and Reviews*, 16(3), 873-883.
- Sekaran, Uma. (2014). *Metodologi Penelitian Untuk Bisnis (Research Methods for Business) Buku 1 Edisi 4*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sembiring, N., Nimran, U., Astuti, E. S., & Utami, H. N. (2020). *The Effects of Emotional Intelligence and Organizational Justice on Job Satisfaction, Caring Climate, and Criminal Investigation Officers' Performance*. *International Journal of Organizational Analysis*.
- Setiawan, L. (2021). *The Effect of Emotional Intelligence, Organizational Commitment on the Team Performance of Hospital Officers in South Sulawesi and Central Sulawesi Province, Indonesia*. *International Journal of Pharmaceutical and Healthcare Marketing*, 15(1), 64–82.
- Singgih Santoso, (2012). *Analisis SEM Menggunakan Amos*, Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Siregar, R. P. A. (2018). Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sumut (Kantor Cabang) Sukaramai Medan.
- Siswoyo A. H. E., & Sulistyani., L. (2020). Dampak Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kecerdasan Emosional dan Komitmen Organisasi. *Bhirawa: Jurnal of Marketing and Commerce*.
- Sluka, J. A. (2015). *Managing Danger in Fieldwork with Perpetrators of Political Violence and State Terror*. *Conflict and Society*, 1(1), 109-124.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, (2013), *Metodelogi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. (Bandung: Alfabeta).
- Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif*.
- Soran, S., Onur Balkan, M., & Serin, M. E. (2014). *Job Stress and Performance: The Mediating Effect of Emotional Intelligence 1*. Dalam *European Journal of Business and Social Sciences* (Vol. 3, Nomor 5).

- Supriyanto, A. S., & Ekowati, V. M. (2013). *Metode Penelitian Sumber Daya Manusia Teori, Kuisisioner, dan Analisi Data*. Malang: UIN Maliki Press.
- Uma Sekaran, (2006). *Metode Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Vijayan Sardar Vallabhbai Patel, M. (2018). *Impact of Job Stress on Employees Job Performance in Aavin, Coimbatore*.
- Wahyuningrum, E., & Khan, R. B. F. (2023). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi Pada Generasi Z Di DKI Jakarta. *Jurnal E-Bis*, 7(2), 486–499.
- Yozgat, U., Yurtkoru, S., & Bilginoğlu, E. (2013). *Job Stress and Job Performance Among Employees in Public Sector in Istanbul: Examining the Moderating Role of Emotional Intelligence*. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 75, 518–524.
- Zameer, H., Alireza, S., Nisar, W., & Amir, M. (2014). *The Impact of the Motivation on the Employee Performance in Beverage Industry of Pakistan*. *International Journal of Academic Research in Accounting, Finance and Management Sciences*, 4(1), 293–298.

LAMPIRAN

Lampiran 1: Lembar Kuesioner

Kuesioner “Pengaruh *Workload* dan *Job Stress* Terhadap *Work Performance* Aparatur Kepolisian dengan *Emotional Intelligence* Sebagai Variabel Interveneing

Saya Syahna Qurrota Ayuna, Mahasiswi S1 Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Maulana Malik Ibrahim Malang. Memohon kesediaan Bapak/Ibu, Saudara/Saudari untuk mengisi kuisisioner saya yang berjudul “Pengaruh *Workload* dan *Job Stress* Terhadap *Work Performance* Aparatur Kepolisian dengan *Emotional Intelligence* Sebagai Variabel Interveneing (Studi Kasus Aparatur Satreskrim Polresta Malang Kota)”. Dimana kuesioner ini akan digunakan untuk kepentingan akademis dalam mendukung penelitian tugas akhir saya. Sehubungan dengan hal tersebut saya mengharapkan ketersediaan Bapak/Ibu, untuk meluangkan waktunya untuk mengisi beberapa pertanyaan yang terdapat pada kuesioner ini.

A. IDENTITAS RESPONDEN:

- Jenis Kelamin : L / P
- Jabatan :
- Pendidikan terakhir : (1). SLTA/SMA/SMK/SMU (2). Diploma (3). S1 (4). S2/S3

B. PETUNJUK PENGISIAN:

1. Bacalah terlebih dahulu pertanyaan ini dengan cermat sebelum anda memulai untuk menjawabnya.
2. Pilihlah salah satu jawaban yang tersedia dengan memberi tanda (√) pada salah satu jawaban yang anda anggap paling benar. Berilah tanda (√) pada kolom yang paling sesuai dengan pilihan anda.
3. Setiap responden diharapkan memilih hanya 1 jawaban.

4. Pilih jawaban atas pernyataan yang diajukan diukur dengan menggunakan skala likert dengan keterangan untuk setiap nilai skala sebagai berikut:

No	Pernyataan	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Kuesioner *Workload* (Beban Kerja)

No	Pertanyaan	Penilaian				
		SS	S	KS	TS	STS
Target Yang Harus Dicapai		5	4	3	2	1
1	Saya mengerjakan banyak pekerjaan setiap harinya yang harus segera diselesaikan.					
2	Pimpinan sering mengharuskan setiap aparaturnya memiliki target kerja baik didalam maupun luar kantor.					
Kondisi Pekerjaan						
3	Saya harus bisa mengambil keputusan dengan cepat dan tepat ketika melakukan pekerjaan.					
4	Saya siap ketika dihadapkan dengan kondisi pekerjaan yang diluar dugaan saya.					
Penggunaan Waktu Kerja						
5	Tugas yang selalu diberikan terkadang					

	bersifat mendadak dengan jangka waktu yang singkat.					
6	Saya sering merasa lelah akibat pekerjaan yang terlalu banyak.					
	Standar Pekerjaan					
7	Standar pekerjaan yang dituntut terlalu tinggi.					
8	Saya mendapatkan dan menyelesaikan pekerjaan dengan tingkat kesulitan yang tinggi.					

Kuesioner *Job Stress* (Stres Kerja)

No	Pertanyaan	Penilaian				
		SS	S	KS	TS	STS
	Beban Kerja	5	4	3	2	1
1	Pekerjaan sangat melelahkan karena sering kali tumpang tindih (<i>double job</i>).					
2	Saya merasa beban kerja saya yang berlebihan.					
	Sikap Pemimpin					
3	Sikap atasan saya sudah tepat dalam mengambil suatu tindakan atau keputusan.					
	Waktu Kerja					
4	Saya mempunyai banyak pekerjaan yang harus diselesaikan dalam waktu yang sama.					
5	Saya dituntut bekerja dengan cepat dalam menyelesaikan pekerjaan.					

Konflik						
6	Saya merasa keadaan fisik, emosi atau batin saya terkuras.					
7	Saya lebih banyak makan, minum kopi, teh, atau soda, lebih sering merokok, ataupun menggunakan obat-obatan ketika saya menghadapi masalah pekerjaan.					
Komunikasi						
8	Saya merasakan ketegangan saat berkomunikasi dengan atasan, rekan kerja, teman, atau bahkan keluarga.					

Kuesioner *Emotional Intelligence* (Kecerdasan Emosi)

No	Pertanyaan	Penilaian				
		SS	S	KS	TS	STS
	<i>Self Awarness</i>	5	4	3	2	1
1	Saya dengan sadar mengenali kelemahan saya dan berusaha mengembangkan kemampuan tanpa menyembunyikan kelemahan tersebut.					
2	Saya dapat mengontrol dan mengendalikan emosi pada kondisi dan situasi apapun.					
	<i>Self Management</i>					
3	Saat sedang stres di tempat kerja, saya berusaha mengalihkan perhatian dengan melakukan hal-hal yang positif					
4	Saya selalu bisa menghadapi tantangan					

	untuk memecahkan masalah di tempat kerja.					
5	Saya dapat bertanggungjawab atas pekerjaan yang saya kerjakan.					
	<i>Social Awarness</i>					
6	Saya tidak egois dalam memberikan pendapat dan masukan di tempat kerja.					
7	Saya selalu terbuka kepada orang lain mengenai kondisi yang dialami ditempat kerja.					
	<i>Relationship Management</i>					
8	Saya mampu memotivasi dan memberikan dorongan semangat untuk selalu maju kepada rekan kerja.					

Kuesioner *Work Performance* (Kinerja)

No	Pertanyaan	Penilaian				
		SS	S	KS	TS	STS
	Kualitas Kerja	5	4	3	2	1
1	Kualitas pekerjaan yang saya hasilkan sudah sesuai dengan standar instansi.					
2	Saya selalu teliti dalam mengerjakan tugas yang diberikan oleh atasan.					
	Ketepatan Waktu					
3	Menyelesaikan target dalam kurun waktu yang telah ditentukan.					
4	Saya selalu menyelesaikan tugas tepat pada waktunya.					
	Efektivitas					

5	Saya selalu bersatu dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan dengan anggota lain.					
6	Selalu meningkatkan performa dalam bekerja untuk mencapai hasil yang terbaik.					
	Kemandirian					
7	Saya sanggup menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang diberikan oleh instansi.					
8	Paham dengan konsekuensi di setiap pekerjaan sehingga segera diselesaikan dengan baik					

Lampiran 2: Data Responden

Pertanyaan Workload							
X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8
3	3	3	4	3	5	3	3
4	4	4	4	5	4	4	3
5	5	4	4	5	5	5	4
3	3	3	3	3	3	5	3
3	3	4	4	3	3	5	4
5	4	5	5	5	5	2	3
4	4	3	4	4	4	4	3
4	4	4	3	4	4	5	3
4	4	4	4	4	4	5	4
3	3	3	4	3	3	5	3
5	4	4	5	4	5	4	4
5	5	4	4	5	5	3	4
3	3	3	3	3	3	5	3
5	5	4	4	5	5	5	4
3	3	3	3	3	3	5	3
4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	4	4	5	4	4	4
5	5	4	5	5	5	4	4
3	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	5	4	4	5	2
2	2	5	5	2	2	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	4	4	5	4	4
4	4	5	5	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	4	4	5	4	4	4
5	5	5	4	5	5	4	4
4	4	4	4	4	4	2	4
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	2	4
4	4	3	4	4	4	5	4
4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	4	5	4	4	2	4
4	5	4	4	4	4	2	4
4	4	4	4	4	4	4	4

4	4	4	5	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	2	4
4	2	4	4	2	4	4	4
4	4	4	4	4	4	2	4
3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	4	3	3	3	3
4	5	3	4	5	4	4	3
5	5	4	4	5	5	3	4
3	4	3	4	4	3	3	3
3	3	4	4	3	3	3	4
5	5	5	5	5	5	2	3
4	4	3	4	4	4	4	3
4	4	4	5	4	4	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	4
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	5
3	3	4	3	3	3	3	5
4	4	3	4	4	4	4	5
4	4	4	4	4	4	4	5
4	3	4	4	3	4	4	5
4	3	4	4	3	4	3	4
4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	5
4	4	4	4	4	4	4	5
4	4	4	4	4	4	4	3
3	3	4	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	4	3	3	3	3	4
5	5	5	5	5	5	5	3
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	4
5	5	4	5	5	5	5	4
2	5	5	5	5	2	5	4
5	4	2	5	4	5	5	4
4	5	4	5	5	4	4	4
4	4	5	4	4	4	5	4
5	5	5	5	5	5	5	4

5	5	5	5	5	5	5	4
4	4	4	4	4	4	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	5	5	5	4	5	5

Pertanyaan JobStress							
X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8
4	4	5	5	3	5	3	4
4	4	4	4	4	4	5	4
4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	4	4	3
3	3	3	4	4	3	4	3
4	4	4	4	4	4	5	4
4	3	4	4	3	4	4	4
4	4	4	4	3	4	4	4
5	5	4	4	4	4	4	5
2	2	3	3	3	3	3	2
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	5	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	4	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	4	3	3
2	2	5	5	5	5	5	2
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	5	5	5	5	5	4
4	4	5	5	5	4	4	4
2	4	5	2	5	5	5	3
2	2	5	5	4	4	4	4
4	4	4	4	5	4	5	4
4	2	5	4	4	5	5	4
4	4	4	5	5	5	5	4
2	2	5	5	5	5	3	2
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	5	4	4	5	4	4
4	4	4	4	4	4	4	5
4	4	5	4	5	5	5	4

4	4	5	5	5	4	5	4
4	4	4	5	5	5	5	4
4	4	4	5	5	2	5	5
4	4	4	5	5	2	5	4
4	4	5	5	5	4	5	4
4	4	5	4	4	5	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
4	2	5	5	2	5	5	4
4	4	5	5	5	2	5	4
3	3	3	3	3	3	3	3
2	2	3	3	3	3	3	2
4	4	4	4	5	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
5	3	4	3	3	4	3	3
3	3	5	4	4	3	4	3
4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	4	4	3	4	4	4
4	4	4	4	3	4	4	4
5	5	5	4	4	4	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	5	5	4	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	2	5	5	2	5	5	5
5	5	5	5	2	5	5	5
5	4	5	5	4	5	5	5
4	5	4	4	5	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
2	5	5	2	5	5	4	2
5	2	5	5	2	5	5	5
3	3	4	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	3	3	4	3	3	3
4	3	4	4	3	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	3	4	4	3	4	3
3	4	3	3	4	3	3	3

4	4	3	4	4	3	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	5	4
5	4	5	4	4	4	5	5
4	4	4	4	4	4	5	4
4	5	5	4	4	4	5	4
4	5	4	4	4	4	5	4
4	4	4	4	4	4	5	4
4	4	5	5	5	4	5	4

Pertanyaan Emotional Intelligence							
Z1	Z2	Z3	Z4	Z5	Z6	Z7	Z8
3	4	4	4	3	3	3	5
4	5	3	3	4	4	3	4
5	5	4	4	3	3	3	5
3	3	3	3	3	3	3	5
3	3	4	3	4	4	3	5
5	5	5	5	5	5	5	2
4	4	3	3	4	4	3	4
4	4	4	3	4	3	3	5
4	4	4	3	4	3	3	5
3	3	3	2	3	3	3	5
5	4	4	4	4	4	4	4
5	5	4	4	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	5
5	5	4	4	3	3	3	5
3	3	3	3	3	3	3	5
4	4	4	2	4	4	4	4
4	5	4	4	4	4	4	4
5	5	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	2	5	2	5	5
4	5	5	5	2	5	5	4
4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	4	4	2	5	4
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	2	4	4	4	4

4	5	4	4	4	4	4	4
5	5	4	5	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	2
4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	5	3	4	4	4	2
4	4	4	4	4	5	4	5
5	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	5	2
4	4	3	4	2	2	5	2
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	2
4	2	4	4	2	4	5	4
4	4	4	4	4	4	5	2
3	3	3	3	3	3	5	3
3	3	3	2	3	3	5	3
4	5	3	3	4	4	5	4
5	5	4	4	3	3	5	3
5	3	3	5	3	3	4	3
3	3	4	3	4	4	5	3
5	5	5	5	5	5	5	2
4	4	3	3	4	4	5	4
4	4	4	3	4	3	5	3
4	4	4	3	4	3	5	4
3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	4	3	3	4	3	3
4	4	3	4	4	3	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	4	3	4	4	3	4
4	3	4	3	3	4	3	3
4	4	4	3	4	4	3	4
3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	4	3	3	4	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	4	3	3	4	3	3

5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	4	5	5	4	5	5
4	5	5	5	5	5	5	5
5	4	2	5	5	2	5	5
4	5	4	5	4	4	5	4
4	4	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	4	5	5	4	5

Pertanyaan Work Performance							
Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8
3	4	4	5	3	3	3	5
3	4	4	4	4	4	4	4
4	5	4	4	4	4	4	4
3	4	3	3	3	3	4	3
4	4	3	3	4	4	3	4
3	4	4	4	4	4	4	4
3	4	3	4	4	3	4	3
3	5	4	4	4	3	4	3
4	5	5	4	4	4	4	3
3	4	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	4	3
4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	4	3
4	4	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	5	5	5	5	5
4	4	4	5	5	5	4	5
2	3	4	5	2	5	5	5

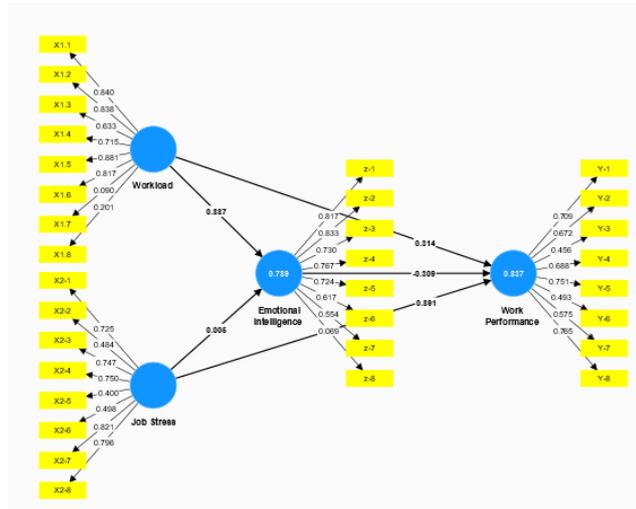
4	2	2	5	5	4	2	3
4	4	4	4	4	5	4	5
4	3	2	5	4	4	5	5
4	4	4	5	5	5	5	5
4	4	2	5	5	5	5	5
4	5	4	4	4	4	4	4
5	4	4	4	4	4	4	4
4	5	4	5	4	4	5	4
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	5	5	4	5	5	5
4	4	3	5	5	5	4	5
5	4	4	5	5	5	5	5
4	4	5	3	5	5	2	4
4	5	4	5	5	5	2	5
4	4	4	5	5	5	4	5
5	4	4	5	4	4	5	4
4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	2	5	5	2	5	5
4	4	4	5	5	5	2	5
3	3	3	3	3	3	3	3
3	2	2	3	3	3	3	3
3	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	4	3
4	3	3	3	4	4	3	4
3	4	4	4	4	4	4	4
3	4	3	4	4	3	4	3
3	4	4	4	4	3	4	3
4	5	5	4	4	4	4	3
4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	5	5	5	5	5	5
5	5	4	5	5	4	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	2	5	5	2	5	5
5	5	5	5	5	2	5	5
5	5	4	5	5	4	5	5
4	4	5	4	4	5	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	5	5	2	5	5	2

5	5	2	5	5	2	5	5
3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
3	5	4	3	3	4	3	3
4	4	3	4	4	3	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	4	3	4	4	3	4
4	3	4	3	3	4	3	3
4	4	4	3	4	4	3	4
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	3	2	4	4	4	5
4	5	4	5	4	4	4	5
4	4	4	4	4	4	4	5
4	4	5	2	4	4	4	5
5	4	5	2	4	4	4	5
4	4	4	4	4	4	4	5
4	5	5	4	4	5	5	5

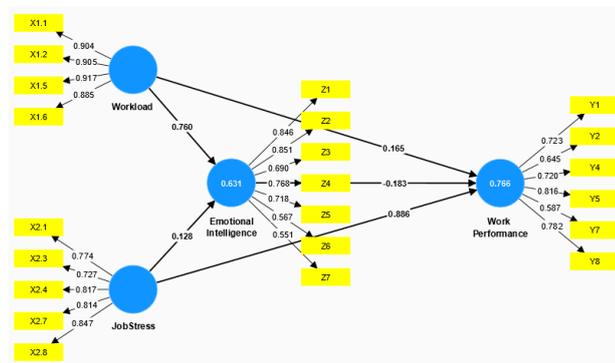
Lampiran 3: Hasil Uji Olah Data

1. Gambar *Graphical Output*

Before



After



2. Hasil Uji *Loading Factor*

Outer loadings - Matrix				
	Emotional_Intelligence	JobStress	Work_Performance	Workload
X1.1				0.904
X1.2				0.905
X1.5				0.917
X1.6				0.885
X2.1		0.774		
X2.3		0.727		
X2.4		0.817		
X2.7		0.814		
X2.8		0.847		
Y1			0.723	
Y2			0.645	
Y4			0.720	
Y5			0.816	
Y7			0.587	
Y8			0.782	
Z1	0.846			
Z2	0.851			
Z3	0.690			
Z4	0.768			
Z5	0.718			
Z6	0.567			
Z7	0.551			

3. Hasil Uji *Construct Reliability* dan *Validity*

Construct reliability and validity - Overview				
	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)	Average variance extracted (AVE)
Emotional_Intelligence	0.851	0.909	0.881	0.521
JobStress	0.856	0.861	0.897	0.635
Work_Performance	0.809	0.827	0.862	0.513
Workload	0.925	0.929	0.946	0.815

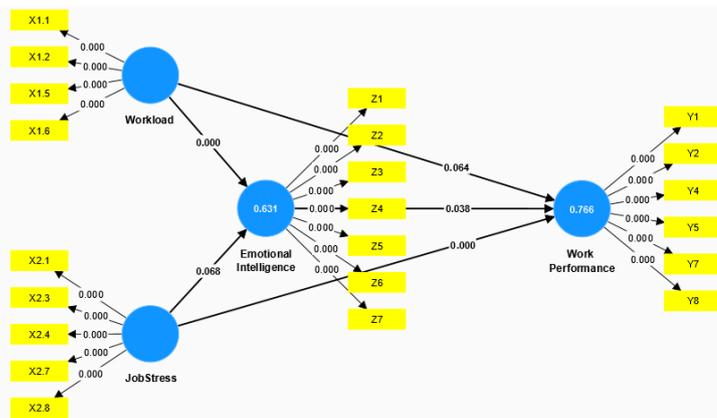
4. Hasil Uji *Cross Loading*

Discriminant validity - Cross loadings				
	Emotional_Intelligence	JobStress	Work_Performance	Workload
X1.1	0.657	0.196	0.226	0.904
X1.2	0.716	0.106	0.116	0.905
X1.5	0.802	0.137	0.115	0.917
X1.6	0.642	0.245	0.232	0.885
X2.1	0.245	0.774	0.577	0.290
X2.3	0.098	0.727	0.696	0.025
X2.4	0.183	0.817	0.811	0.062
X2.7	0.268	0.814	0.722	0.179
X2.8	0.206	0.847	0.612	0.220
Y1	0.140	0.573	0.723	0.083
Y2	0.163	0.580	0.645	0.315
Y4	-0.036	0.581	0.720	-0.031
Y5	0.190	0.795	0.816	0.088
Y7	-0.006	0.400	0.587	0.114
Y8	0.270	0.711	0.782	0.228
Z1	0.846	0.249	0.209	0.819
Z2	0.851	0.168	0.102	0.794
Z3	0.690	0.269	0.222	0.328
Z4	0.768	0.267	0.128	0.503
Z5	0.718	0.144	0.126	0.572
Z6	0.567	0.205	0.182	0.170
Z7	0.551	0.086	-0.048	0.311

5. Hasil Uji R-Square

R-square - Overview		
	R-square	R-square adjusted
Emotional_Intelligence	0.631	0.621
Work_Performance	0.766	0.757

6. Gambar Uji Hipotesis



7. Hasil Uji *Path Coefficient*

Path coefficients - Mean, STDEV, T values, p values					
	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O /STDEV)	P values
Emotional_Intelligence -> Work_Performance	-0.183	-0.161	0.087	2.104	0.038
JobStress -> Emotional_Intelligence	0.128	0.122	0.069	1.848	0.068
JobStress -> Work_Performance	0.886	0.896	0.026	31.182	0.000
Workload -> Emotional_Intelligence	0.760	0.782	0.072	10.554	0.000
Workload -> Work_Performance	0.165	0.144	0.088	1.870	0.064

8. Hasil Uji *Specific Indirect Effect*

Specific indirect effects - Mean, STDEV, T values, p values					
	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O /STDEV)	P values
JobStress -> Emotional_Intelligence -> Work_Performance	-0.023	-0.020	0.017	1.380	0.171
Workload -> Emotional_Intelligence -> Work_Performance	-0.139	-0.124	0.068	2.053	0.043

Lampiran 4: Hasil Plagiasi



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS EKONOMI
Gajayana 50 Malang Telepon (0341) 558881 Faksimile (0341) 558881

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Puji Endah Purnamasari, M.M
NIP : 198710022015032004
Jabatan : **UP2M**

Menerangkan bahwa mahasiswa berikut :

Nama : Syahna Qurrota Ayuna
NIM : 200501110133
Konsentrasi : Manajemen SDM
Judul Skripsi : **"Pengaruh *Workload* dan *Job Stress* Terhadap *Work Performance* Aparatur Kepolisian dengan *Emotional Intelligence* sebagai Variabel Intervening" (Studi Kasus Pada Aparatur Kepolisian Satreskrim Polresta Malang Kota)**

Menerangkan bahwa penulis skripsi mahasiswa tersebut dinyatakan **LOLOS PLAGIARISM** dari **TURNITIN** dengan nilai *Originality report*:

SIMILARTY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATION	STUDENT PAPER
16%	15%	9%	7%

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya dan di berikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Malang, 16 April 2024

UP2M



Puji Endah Purnamasari, M.M

Lampiran 5: Bukti Konsultasi



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS EKONOMI
Gajayana 50 Malang Telepon (0341) 558881 Faksimile (0341) 558881

JURNAL BIMBINGAN SKRIPSI

IDENTITAS MAHASISWA:

NIM : 200501110133
Nama : Syahna Qurrota Ayuna
Fakultas : Ekonomi
Program Studi : Manajemen
Dosen Pembimbing : Ryan Basith Fasih Khan, M.M
Judul Skripsi : "Pengaruh *Workload* dan *Job Stress* Terhadap *Work Performance* Aparatur Kepolisian dengan *Emotional Intelligence* Sebagai Variabel Intervening" (Studi Kasus Pada Aparatur Kepolisian Satreskrim Polresta Malang Kota)

JURNAL BIMBINGAN :

No	Tanggal	Deskripsi	Tahun Akademik	Status
1	25 September 2023	Bimbingan Outline	Ganjil 2023/2024	Sudah Dikoreksi
2	23 November 2023	Bimbingan Bab I II III	Ganjil 2023/2024	Sudah Dikoreksi
3	6 Desember 2023	Bimbingan Bab I II III	Ganjil 2023/2024	Sudah Dikoreksi
4	13 Desember 2023	Bimbingan Bab I II III	Ganjil 2023/2024	Sudah Dikoreksi
5	12 Januari 2024	Bimbingan Bab I II III	Genap 2023/2024	Sudah Dikoreksi
6	16 Januari 2024	Bimbingan Bab I II III & Kuesioner	Genap 2023/2024	Sudah Dikoreksi
7	2 April 2024	Bimbingan Analisis Data & Bab 4	Genap 2023/2024	Sudah Dikoreksi
8	15 April 2024	Bimbingan Bab 4 & 5	Genap 2023/2024	Sudah Dikoreksi
9	17 April 2024	Bimbingan Bab 4 dan 5	Genap 2023/2024	Sudah Dikoreksi

Malang, 17 April 2024

Dosen Pembimbing



Ryan Basith Fasih Khan, M.M

Lampiran 6: Data Diri Penulis

Nama Lengkap : Syahna Qurrota Ayuna
Tempat, Tanggal Lahir : Tuban, 28 Januari 2002
Alamat : Jalan Tapak Siring, Samaan, Klojen, Kota Malang
Telepon/Hp : 0881027933182
E-mail : syhnayuna@gmail.com

Pendidikan Formal

2017 – 2020 : SMA Muhammadiyah 1 Ponorogo
2020 – 2024 : Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang

Pengalaman Organisasi

2021 – 2022 : Adhoc Senat Mahasiswa Universitas
2022 – 2023 : Anggota Dewan Eksekutif Mahasiswa