

**EFEKTIVITAS PELATIHAN REGULASI EMOSI UNTUK
MENGURANGI STRES KERJA PADA ANGGOTA
PENYIDIK SIBER DI POLRES MALANG**

SKRIPSI



Oleh:

Charisma Margareta Valentine

NIM. 200401110186

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
2024**

**EFEKTIVITAS PELATIHAN REGULASI EMOSI UNTUK
MENGURANGI STRES KERJA PADA ANGGOTA PENYIDIK SIBER DI
POLRES MALANG**

SKRIPSI

Diajukan kepada
Dekan Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim
Malang untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam
Memperoleh gelar Sarjana Psikologi (S.Psi)

Oleh:

Charisma Margareta Valentine
NIM. 200401110186

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
2024**

HALAMAN PERSETUJUAN

**EFEKTIVITAS PELATIHAN REGULASI EMOSI UNTUK MENGURANGI
STRES KERJA PADA ANGGOTA PENYIDIK SIBER DI POLRES
MALANG**

SKRIPSI

Oleh

Charisma Margareta Valentine
NIM. 200401110186

Telah disetujui oleh:

Dosen Pembimbing	Tanda Tangan Persetujuan	Tanggal Persetujuan
Dosen Pembimbing 1 <u>Selly Candra Ayu. M.Si</u> NIP. 19940217201911202269		08 Maret 2023
Dosen Pembimbing 2 <u>Abd. Hamid Cholili. M.Psi</u> NIP. 19890602201911201270		07 Maret 2023

Malang, 08 Maret 2024

Mengetahui,

Ketua Program Studi



Yusuf Ratu Agung. MA

NIP. 198010202015031002

LEMBAR PENGESAHAN

EFEKTIVITAS PELATIHAN REGULASI EMOSI UNTUK MENGURANGI STRES KERJA PADA ANGGOTA PENYIDIK SIBER DI POLRES MALANG

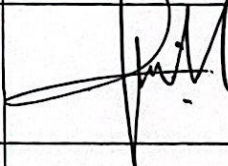
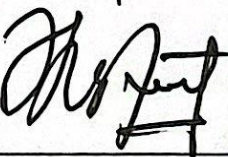
SKRIPSI

Oleh

Charisma Margareta Valentine
NIM. 200401110186

Telah Diujikan dan dinyatakan **LULUS** oleh Dewan
Penguji Skripsi dalam Majelis Sidang Skripsi Pada
Tanggal,

DEWAN PENGUJI SKRIPSI

Dosen Pembimbing	Tanda Tangan Persetujuan	Tanggal Persetujuan
Sekretaris Ujian <u>Selly Candra Ayu, M.Si</u> NIP. 19940217201911202269		22/4/2024
Ketua Penguji <u>Abd. Hamid Cholili, M.Psi</u> NIP. 19890602201911201270		22/4/2024
Penguji Utama <u>Dr. Tristiadi Ardi Ardani, M. Si. Psi</u> NIP.197201181999031002		22/4/2024



Disahkan Oleh,
Dekan,

Prof. Dr. Rifa Hidayah, M.Si
NIP. 197611282002122001

NOTA DINAS

Kepada Yth.
Dekan Fakultas Psikologi
UIN Maulana Malik Ibrahim
Malang

Assalamualaikum wr. Wb.

Disampaikan dengan hormat, setelah melakukan bimbingan, arahan, dan koreksi terhadap naskah Skripsi berjudul:

“Efektivitas Pelatihan Regulasi Emosi untuk Mengurangi Stres Kerja pada Anggota Penyidik Siber di Polres Malang”

Yang ditulis oleh:

Nama : Charisma Margareta Valentine
NIM 20041110186
Program : S1 Psikologi

Saya berpendapat bahwa Skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang untuk diujikan dalam Sidang Ujian Skripsi.

Wassalamualaikum Wr. Wb.

Malang, 08 Maret 2024
Dosen Pembimbing 1,

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Selly Candra Ayu', with a date stamp '8.3.24' written below it.

Selly Candra Ayu, M.Si
NIP.19940217201911202269

NOTA DINAS

Kepada Yth.
Dekan Fakultas Psikologi
UIN Maulana Malik Ibrahim
Malang

Assalamualaikum wr. Wb.

Disampaikan dengan hormat, setelah melakukan bimbingan, arahan, dan koreksi terhadap naskah Skripsi berjudul:

“Efektivitas Pelatihan Regulasi Emosi untuk Mengurangi Stres Kerja pada Anggota Penyidik Siber di Polres Malang”

Yang ditulis oleh:

Nama : Charisma Margareta Valentine

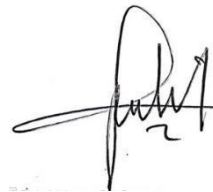
NIM 20041110186

Program : S1 Psikologi

Saya berpendapat bahwa Skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang untuk diujikan dalam Sidang Ujian Skripsi.

Wassalamualaikum Wr. Wb.

Malang, 07 Maret 2024
Dosen Pembimbing 2,



Abd. Hamid Cholili, M.Psi
NIP. 19890602201911201270

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Charisma Margareta Valentine

NIM 20041110186

Fakultas : Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

Menyatakan bahwa Skripsi yang saya buat dengan judul **“EFEKTIVITAS PELATIHAN REGULASI EMOSI UNTUK MENGURANGI STRES KERJA PADA ANGGOTA PENYIDIK SIBER DI POLRES MALANG”**, adalah benar-bener hasil karya sendiri baik Sebagian maupun keseluruhan, kecuali dalam bentuk kutipan yang disebutkan sumbernya, kecuali dalam bentuk kutipan yang disebutkan sumbernya, Jika dikemudian hari ada *claim* dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing dan pihak Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan apabila pernyataan ini tidak benar saya bersedia mendapatkan sangsi.

Malang, 08 Maret 2024

Penulis



Charisma Margareta Valentine

NIM. 200401110186

MOTTO

“Maka sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan. Sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan”
(QS. Al – Insyirah: 5-6)

“Kita dicintai oleh Tuhan. Bahkan saat kita merasa sendirian atau saat ingin menyerah, kita tak pernah dibiarkan menyerah. Tak pernah”
(Syahid Muhammad)

***Tidak ada penelitian yang sempurna.
Penelitian yang baik adalah penelitian yang dilakukan hingga tuntas.***

HALAMAN PERSEMBAHAN

Dengan takdir dan segala upaya yang sudah dilakukan, saya ucapkan bismillahirrahmanirrahim dan alhamdulillahirabbil álamín atas segala hasil dalam pengerjaan tugas akhir saya dalam bentuk karya penelitian, dengan ini peneliti persembahkan kepada setiap orang yang telah memberikan ketulusan kasih cinta dan sayang sampai saat ini, diantaranya:

1. Kepada keluarga saya, Papa, Kakak, Mama saya yang selalu memberikan cinta kasih dan semangat tak terhingga dengan segala panjatan doa dan kebanggaan terhadap diri saya hingga saat ini.
2. Kepada saudara saya, Mama Ema dan Mbak Evi selaku tante yang sudah mendidik dan memberikan segala pembelajaran ilmu dunia, akhirat, dan kehidupan.
3. Segenap Civitas Fakultas Psikologi UIN Malang yang telah memberikan wadah untuk saya belajar dalam mendapatkan ketulusan ilmu selama pendidikan.
4. Sahabat, teman, kerabat yang selalu memberikan dorongan semangat dan motivasi bagi peneliti dalam menjalankan masa perkuliahan dan proses penyelesaian tugas akhir ini.
5. Segenap keluarga Unit 6 Siber Polres Malang yang telah menjadi tempat aktualisasi diri segala ilmu, pengalaman, dan kebermanfaatan yang tak terhingga.

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah rabbil ‘alamin puji syukur peneliti panjatkan kehadirat Allah SWT. yang sudah melimpahkan rahmat, hidayah, dan karunia-Nya, sehingga peneliti mampu menyelesaikan penelitian yang berjudul **“Efektivitas Pelatihan Regulasi Emosi untuk Mengurangi Stres Kerja pada Anggota Penyidik Siber di Polres Malang”** Shalawat serta salam semoga tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW sehingga kita selalu memperoleh syafaat dari beliau. Karya ini tidak akan pernah ada tanpa bantuan dari berbagai pihak yang terlibat. Untuk itu dengan segala kerendahan hati, peneliti mengucapkan terima kasih setinggi-tinggi nya kepada:

1. Prof. Dr. H. M. Zainuddin, MA, selaku Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Prof. Dr. Hj. Rifa Hidayah, M.Si, selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang
3. Yusuf Ratu Agung, M.A, selaku Sekretaris Prodi Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang
4. Selly Candra Ayu, M.Si dan Abd. Hamid Cholili, M.Psi., Psikolog, selaku dosen pembimbing yang telah memberikan arahan, pengetahuan, dan motivasi selama pengerjaan skripsi.
5. Tristiadi Ardi Ardani, M.Si. Psikolog selaku dosen penguji yang telah memberikan arahan dan pengetahuan dalam pengerjaan skripsi
6. Dr. H. Rahmat Aziz, M.Si selaku dosen wali akademik yang selalu memberikan informasi, masukan, pengarahan selama proses perkuliahan selama ini.
7. Segenap Civitas Akademika Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang yang sudah memberikan informasi, bimbingan dan juga bekal pengetahuan selama kegiatan perkuliahan.

8. Keluarga Unit 6 Siber Polres Malang yang telah menjadi lembaga untuk saya belajar dan menjadi wadah untuk saya bisa memberikan kemampuan diri saya dengan memberikan kontribusi didalamnya.
9. Sahabat dan teman peneliti yakni, Hanifah Duratun Da'yah, Yuniar Fany Mauludiyah, Serley Nur Ilmiyah, Farah Dwi Maghfiroh, Desinta Indri Kusuma Wardani, Arfianto Azizi, Abdul Rahman Ibrahim, Kak Dimas.
10. Teruntuk Bisma Ezar Anugrah Pratama, terima kasih telah memberikan support dan motivasi selama masa perkuliahan ini.
11. Seluruh pihak yang terlibat yang telah memberikan support, motivasi, dan kontribusi, selama masa perkuliahan dan penyelesaian skripsi saat ini.

Semoga segala kebaikan yang telah diberikan, dalam bentuk pemikiran, tenaga, dan waktu akan dibalas dengan segala hal mengenai kesehatan, kenikmatan iman dan rezeki kepada semua pihak yang telah terlibat dalam proses penyelesaian pendidikan ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi yang dibuat ini, masih jauh dari kata sempurna, oleh karena itu peneliti mengharapkan saran dan kritik yang bersifat positif, dengan tujuan untuk memperbaiki tugas akhir penelitian yang dilakukan.

Malang, 08 Maret 2024

Peneliti

A handwritten signature in black ink on a light-colored, textured background. The signature is stylized and appears to read 'Ryana' or similar. Below the signature, there is a small, faint watermark that says 'Dipindai dengan CamScanner'.

Charisma Margareta Valentine

NIM. 200401110186

DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN	ii
LEMBAR PENGESAHAN.....	iii
SURAT PERNYATAAN	vi
MOTTO.....	vii
HALAMAN PERSEMBAHAN	viii
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
ABSTRAK	xvii
ABSTRACT	xviii
البحث مخلص	xix
BAB I	1
PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	6
C. Tujuan Penelitian	6
D. Manfaat Penelitian	7
1 Dari Sudut Pandang Teoritis	7
2. Dari Sudut Pandang Praktis.....	7
BAB II.....	8
KAJIAN PUSTAKA	8
A. Stres Kerja	8
1. Pengertian Stres Kerja	8
2. Aspek Stres Kerja	8

3. Faktor Penyebab Stres Kerja	9
B. Regulasi Emosi	11
1. Pengertian Regulasi Emosi.....	11
2. Aspek Regulasi Emosi.....	11
3. Indikator Regulasi Emosi	13
C. Strategi Regulasi Emosi.....	13
1. Pengertian Strategi Regulasi Emosi	13
3. Aspek Strategi Regulasi Emosi	16
4. Faktor yang dapat Mempengaruhi Strategi Regulasi Emosi	16
5. Regulasi Emosi dalam Perspektif Islam.....	18
D. Hubungan Regulasi Emosi dengan Stres Kerja.....	19
E. Kerangka Konsep.....	21
F. Hipotesis	21
BAB III.....	22
METODE PENELITIAN	22
A. Jenis Penelitian	22
B. Variabel Penelitian	22
C. Definisi Operasional	22
D. Subjek Penelitian	23
E. Teknik Pengumpulan Data	23
F. Validitas dan Reliabilitas Skala	25
G. Analisis Data.....	27
BAB IV	28
HASIL PENELITIAN	28
A. Setting Penelitian.....	28
1. Gambaran lokasi penelitian	28
2. Waktu dan Tempat Penelitian	29

B. Hasil penelitian	29
1. Hasil analisis deskriptif	29
C. Pelatihan Strategi Regulasi Emosi Untuk Mengurangi Stres Kerja Pada Anggota Penyidik Unit VI Siber Di Polres Malang	32
BAB V	35
PENUTUP	35
5.1 Kesimpulan.....	35
5.2 Saran.....	35
DAFTAR PUSTAKA	37
LAMPIRAN	45

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 3. 1 Rancangan Penelitian	22
Tabel 3. 2 Kategori Validitas Instrumen	25
Tabel 3. 3 Uji Validitas Instrumen Adaptasi	25
Tabel 3. 4 Kategori Tingkat Reliabilitas	26
Tabel 3. 5 Hasil Uji Cronbach Alpha	27
Tabel 4. 1 Analisis Deskriptif Data Penelitian	29
Tabel 4. 2 Data Penelitian	30
Tabel 4. 3 Tabulasi Data perangkan	30
Tabel 4. 4 wilcoxon critical value	31

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2. 1 Kerangka Konsep	21

DAFTAR LAMPIRAN

Halaman

Lampiran 1. Blue Print Skala Stress Kerja	46
Lampiran 2 Hasil Uji coba instrumen	48
Lampiran 3 Blueprint Uji Cronbach Alpha Instrumen Stress Kerja	51
Lampiran 4. Modul Pelatihan regulasi Emosi	52
Lampiran 5 Dokumentasi Penelitian	62

ABSTRAK

Charisma Margareta Valentine. NIM 200401110186. Psikologi. 2024. Efektivitas Pelatihan Regulasi Emosi untuk Mengurangi Stres Kerja pada Anggota Penyidik Siber di Polres Malang. Jurusan Psikologi. Fakultas Psikologi. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

Pembimbing: Selly Candra Ayu, M.Si, Abd. Hamid Cholili, M.Psi

Kata Kunci: *Regulasi emosi, Stres Kerja*

Stres kerja merupakan masalah umum dalam lingkungan penyidikan siber di Polres Malang, dimana anggota seringkali menghadapi tekanan psikologis yang tinggi dalam menangani kasus-kasus kompleks. Salah satu pendekatan yang diakui untuk mengatasi stres adalah pelatihan regulasi emosi. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui efektivitas pelatihan regulasi emosi dalam mengurangi stres kerja pada anggota penyidik siber di Polres Malang.

Penelitian ini menggunakan metode pendekatan eksperimen dengan rancangan *pretest-posttest one group design*. Subjek dalam penelitian ini adalah para anggota polisi unit siber di Polres Malang. Instrumen penelitian yang digunakan adalah skala stres kerja dan modul regulasi emosi. Data yang terkumpul akan dianalisis menggunakan metode uji wilcoxon untuk mengetahui efektivitas pelatihan dalam mengurangi stres kerja.

Analisis data menunjukkan bahwa pelatihan strategi regulasi emosi efektif dalam mengurangi stres kerja pada anggota Penyidik Unit VI Siber di Polres Malang. Temuan ini didukung oleh data analisis statistik yang menunjukkan perubahan yang signifikan, dengan nilai signifikansi (sig) kurang dari 0,05. Para anggota yang mengikuti pelatihan tersebut mengalami penurunan yang berarti dalam tingkat stres kerja mereka setelah intervensi pelatihan. Dengan demikian, hasil penelitian ini menegaskan bahwa pelatihan regulasi emosi efektif untuk mengurangi stres kerja bagi anggota penyidik siber di lingkungan Polres Malang.

ABSTRACT

Charisma Margareta Valentine. NIM 200401110186. Psikologi. 2024. Effectiveness of Emotion Regulation Training to Reduce Job Stress among Cyber Investigators at Malang Police. Department of Psychology. Faculty of Psychology. Maulana Malik Ibrahim State Islamic University Malang.

Supervisor : Selly Candra Ayu, M.Si, Abd. Hamid Cholili, M.Psi

Keywords: *Emotion regulation, Job Stress*

Stress at work is a prevalent issue within the cyber investigation environment of the Malang Police, where personnel often contend with significant psychological pressure when handling intricate cases. One recognized approach to mitigating this stress is emotion regulation training. Hence, this research aims to assess the effectiveness of emotional regulation training in alleviating work stress among cyber investigators at the Malang Police.

This study employs an experimental approach method using a pretest-posttest one-group design. The subjects comprise members of the cyber police unit at the Malang Police. The research instruments utilized include the work stress scale and the emotion regulation module. The gathered data will be analyzed using the Wilcoxon test method to determine the training's efficacy in reducing work stress.

Data analysis indicates that emotional regulation strategy training effectively diminishes work stress among members of Cyber Unit VI at the Malang Police. This finding is substantiated by statistical analysis data revealing significant changes, with a significance value (sig) of less than 0.05. Participants in the training witnessed a notable reduction in their work stress levels post-intervention. Thus, the findings of this study affirm the effectiveness of emotional regulation training in alleviating work stress for cyber investigators within the Malang Police.

البحث مخلص

٦٤٦٠: العام الدراسي. قسم علم النفس. ٦٤٤٠٤٠٠٤٠٠٢: رقم الطالب. تشاريسما مارجاريتا فالنتين قسم. فعالية تدريب تنظيم العواطف في تقليل التوتر الوظيفي لدى أفراد التحقيق السبراني في شرطة مالنح. جامعة الإسلامية الحكومية موالنا مالك إبراهيم مالنح. علم النفس، كلية العلوم الاجتماعية

سيلي تشاندرا أيو، ماجستير العلوم، عبد الحميد شوليلي، ماجستير النفس: إشراف

تنظيم العواطف، التوتر الوظيفي: الكلمات المفتاحية

التوتر الوظيفي يُعتبر مشكلة شائعة في بيئة التحقيق السبراني في شرطة مالنح، حيث يواجه أفراد الشرطة إحدى النهج المعترف بها للتغلب على ضغوطات نفسية عالية في التعامل مع القضايا المعقدة بشكل متكرر لذا، يهدف هذا البحث إلى تقييم فعالية تدريب تنظيم العواطف في تقليل هذا التوتر هو تدريب تنظيم العواطف

التوتر الوظيفي لدى أفراد التحقيق السبراني في شرطة مالنح، على أمل تقديم مساهمة في تطوير استراتيجيات إدارة التوتر الأكثر فعالية في هذه البيئة المليئة بالضغوط

يُعتبر أفراد التحقيق السبراني في. يستخدم هذا البحث نهج البحث التجريبي بتصميم ما قبل الخبر وما بعده تتكون. شرطة مالنح موضوع البحث وشاركوا في تدريب تنظيم العواطف على مدى فترة زمنية محددة سيتم تحليل البيانات المجمعة باستخدام. أدوات البحث المستخدمة من استبيان للتوتر الوظيفي وتنظيم العواطف وبالتالي، يهدف هذا البحث إلى. الساليب الإحصائية المناسبة لتقييم فعالية التدريب في تقليل التوتر الوظيفي. استقصاء تأثير تدريب تنظيم العواطف على التوتر الوظيفي لدى أفراد التحقيق السبراني في شرطة مالنح

أظهر تحليل البيانات أن استراتيجيات تنظيم العواطف فعالة في تقليل مستوى التوتر الوظيفي لدى أفراد وحدة يدعم هذا الاكتشاف التحليل الإحصائي الذي يظهر تغييراً يُعتبر. التحقيق السبراني السادسة في شرطة مالنح شهد الأفراد الذين شاركوا في التدريب انخفاضاً ملحوظاً في ٤٥. تقل عن ٤ (sig) معنوياً، بقيمة الدلالة وبالتالي، يؤكد نتيجة هذا البحث أن تدريب تنظيم العواطف. مستوى التوتر الوظيفي لديهم بعد التدخل التدريبي له القدرة على أن يكون استراتيجية فعالة في إدارة التوتر الوظيفي لدى أفراد التحقيق السبراني في بيئة شرطة. مالنح

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perkembangan teknologi yang ada saat ini tidak bisa dipisahkan dari kehidupan manusia dalam melangsung kegiatan sehari-hari. Hampir segala aspek kehidupan manusia saat ini tergantung pada teknologi IT sehingga mampu melakukan pergesaran dalam tatanan sosial, budaya dan politik suatu masyarakat. Pendapat dari (Setiawan, 2018) dimana saat ini segala bentuk kegiatan yang ada di dunia nyata dapat terwujud pada dunia dengan artifisialnya atau terciptalah sebuah *cyberspace*. Menurut pendapat R.D Laing (1960) dari permainan identitas baru, identitas palsu, identitas ganda, identitas jamak. Inilah yang di dalam psikoanalisis disebut (*divided self*), yang di dalamnya setiap orang dapat membelah pribadinya menjadi pribadi-pribadi yang tak berhingga (Denham & Andringa, 2021).

Perkembangan teknologi selain membawa dampak positif bagi kehidupan manusia tetapi membawa dampak negatif yang mengiringinya (Tirtoni, 2022). Salah satu konsekuensi negatif yang dapat terjadi adalah penyalahgunaan teknologi IT oleh individu dan entitas yang tidak bertanggung jawab dengan tujuan meraih keuntungan yang merugikan banyak orang, bahkan melanggar hukum yang telah ditetapkan dalam suatu negara. Jenis pelanggaran semacam ini saat ini disebut sebagai "Kejahatan IT" atau yang sering kita kenal dengan istilah kejahatan siber (*cyber crime*) (Ketaren, 2016).

Mengutip data dari laman resmi *kominfo.go.id* tingkat kejahatan siber di Indonesia masuk dalam peringkat kedua di dunia pada tahun 2015 dan berpotensi terus mengalami kenaikan. Sedangkan melihat data yang dipaparkan pada laman *pusiknas polri.go.id* kejahatan siber di Indonesia mengalami peningkatan berkali lipat pada tahun 2022 mencapai 14 kali lipat dari tahun sebelumnya yakni tahun 2021 (Pusiknas, 2022). Jawa timur sendiri pada tahun 2021 terdapat sebanyak 1.577 kasus kejahatan siber yang terdiri dari bermacam bentuk kejahatan seperti penipuan, pengancaman, pencemaran, pemerasan, pornografi, hoax, pemalsuan dokumen dan sebagainya (Dihni, 2021).

Berapa kasus kejahatan siber yang menyita perhatian terjadi di Jawa Timur salah satunya terdapat di Kota Malang, seperti kasus *phising* yang marak terjadi di Kota Malang. Mengutip dari *suryamalang.com* terjadinya kasus *pishing* akan ditindak lanjut dengan bekerja sama dengan Polda Jatim dan pembentukan tim khusus serta himbauan agar masyarakat semakin waspada. Selain itu kasus lain yakni dari *dimana* seorang pengusaha di Malang kehilangan saldo 1,4M pada rekeningnya dan hanya sisa 2 juta setelah melakukan klik pada tautan aplikasi whatsapp (*Penanganan Kejahatan Phising Di Malang, Polisi Kerahkan Tim IT - Suryamalang.Com*, 2023). Salah satu tindakan yang telah diambil oleh pemerintah adalah pembentukan Badan Siber dan Sandi Negara (BSSN). Pembentukan BSSN ini dilakukan dengan mempertimbangkan aspek keamanan siber, yang merupakan salah satu sektor pemerintahan yang perlu diberdayakan dan diperkuat untuk meningkatkan pertumbuhan ekonomi nasional serta memastikan keamanan nasional. Dengan mengubah Lembaga Sandi Negara menjadi Badan Siber dan Sandi Negara, pemerintah bertujuan untuk mengawal pelaksanaan kebijakan dan program pemerintah di bidang keamanan siber (Budiman, 2017).

Menurut informasi yang diberikan oleh Polres Malang, Satuan Reserse Kriminal (SatReskrim) memiliki tanggung jawab untuk mengembangkan dan melaksanakan aktivitas penyelidikan dan penyidikan tindak pidana, termasuk fungsi identifikasi guna menegakkan hukum, serta mengkoordinasikan dan mengawasi operasional dan administrasi penyidikan Pelanggaran Pidana Non-Siber (PPNS) sesuai dengan peraturan yang berlaku. Dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, Kepala SatReskrim dibantu oleh Kanit (Kepala Unit) dan Kasubnit (Kepala Sub-Unit). Kepala SatReskrim Polres bertanggung jawab atas pelaksanaan tugasnya kepada Kepala Kepolisian Resor (Kapolres) dan berada di bawah pengawasan Wakapolres dalam pelaksanaan tugas sehari-hari. Menurut Sanudin dalam (Mayangsari & Ranakusuma, 2014) Salah satu dari banyak tugas penyidik adalah menangani kasus kejahatan siber. Anggota penyidik adalah petugas Polri yang memiliki kewenangan khusus dalam melakukan penyelidikan, yang mencakup berbagai jenis tindak pidana seperti pencurian, penganiayaan, dan bahkan pembunuhan. Dalam melaksanakan tugas penyelidikan tersebut, seorang

anggota penyidik dihadapkan pada berbagai tantangan yang tidak mudah, sehingga diperlukan tingkat ketahanan kerja yang optimal untuk menjalankan tugas tersebut.

Penulis melakukan pengamatan saat melakukan praktik kuliah lapangan pada September 2023 pada Satuan Reserse Kriminal (Sat Reskrim) Polres Malang, untuk menggambarkan dinamika psikologi yang mereka alami. Hasil pengamatan mengungkapkan bahwa anggota penyidik Polres tersebut mengalami kelelahan baik secara fisik maupun emosional. Kondisi tersebut dapat dikatakan sebagai kondisi terjadinya stres kerja. Hal tersebut sesuai dengan pendapat dari (Robbins & Judge, 2015) dimana beberapa indikator atau aspek stres kerja adalah banyak tuntutan pribadi, tugas, peran dan organisasi.

Salah satu tantangan yang dianggap sangat rumit dan berat adalah menangani kasus kejahatan siber, yang membutuhkan investasi waktu dan tenaga yang besar. Seorang peserta wawancara mengungkapkan perasaan cemas dan takut saat mereka harus menghadapi penyidikan kasus siber. Mereka juga mengalami gejala stres seperti pusing, kelelahan, dan kejenuhan, yang disebabkan oleh tekanan dari pekerjaan yang mengharuskan mereka menyelesaikan kasus dengan secepat mungkin. Tuntutan pekerjaan ini memberikan tekanan yang berat bagi para anggota, terutama karena jumlah kasus kriminal dari masyarakat yang semakin menumpuk tidak sebanding dengan jumlah petugas yang tersedia. Stres kerja seperti rasa pushing, mengalami kelelahan, motivasi kinerja yang menurun, kesehatan mental, kemudian kelelahan, merasa tidak percaya diri dan kurang efektif dalam bekerja adalah contoh kasus yang dialami oleh penyidik polres Malang. Penyelidik polisi menangani kasus-kasus yang lebih terspesialisasi dan mendedikasikan lebih banyak waktu untuk para korban dalam jangka waktu yang lebih lama yang juga dapat menyebabkan kelelahan (Turgoose & Maddox, 2017). Penyidik yang terkena dampak kelelahan tidak hanya kurang efektif dalam pekerjaan mereka, namun juga kesehatan mental dan fisik mereka juga dapat terkena dampak negatif (Queirós et al., 2020).

Kajian literatur yang ada selaras dengan temuan awal yang dilakukan oleh peneliti pada saat melakukan wawancara terkait stress kerja yang dialami petugas penyidik di polre Malang. Berikut hasil wawancara yang diperoleh peneliti.

“kasus siber ini sangat rumit jika dibandingkan dengan kasus lain karena susah dalam melacak barang bukti ataupun histori secara digital.” (R, 38 tahun, 17/10/2023)

Hasil wawancara juga mengungkapkan terkait dengan beberapa kasus yang sulit sebagai berikut.

“kasus seperti ujaran kebencian, dan penipuan yang marak terjadi di sosial media memberikan kesulitan dalam penyelidikan, serta adanya emosi yang tidak stabil saat melakukan penyidikan pada tersangka yang terkadang susah dalam pemahaman.” (Y, 35 tahun, 17/10/2023)

Selain itu salah satu penyidik juga mengungkapkan kegelisahan terkait dengan *deadline* atau waktu yang diberikan untuk menyidik, berikut hasil wawancara peneliti.

“yang membuat gelisah adalah waktu yang diberikan untuk menyidik kasus sangat pendek sedangkan kasus yang harus ditangani semakin banyak.” (V, 36 tahun, 17/10/2023)

Hal tersebut selaras dengan Penelitian (Talavera-Velasco et al., 2018) menunjukkan tingkat burnout sedang dan tingkat hardiness yang tinggi. Penelitian ini menunjukkan hubungan yang signifikan antara kesehatan mental yang buruk dengan tingginya kelelahan emosional dan depersonalisasi (dimensi dari burnout) pada 223 polisi di Madrid. Lalu adanya hubungan antara faktor resiko psikososial dengan tingginya kelelahan emosional dan depersonalisasi (dimensi dari burnout) pada 223 polisi di Madrid. Fenomena lain terkait dengan adanya stres kerja pada penyidik seperti pada kasus

Beberapa penelitian terkait dengan keadaan atau fenomena yang ditemukan seperti pada penelitian yang dilakukan oleh (Kurniawan & Almasdi, 2022) kelebihan beban kerja, konflik kerja serta stres kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kelelahan emosional polisi Satuan Reserse dan Kriminal Polres Merangin. Penelitian lain yakni dari (Hayati et al., 2020) menjelaskan bahwa terdapat stres kerja pada keempat personel dengan faktor penyebab yang berbeda-beda terkait dengan tugas pokok yang berbeda pula. Adapun komponen tersebut diantaranya yaitu beban kerja yang berlebih, resiko cedera dalam pekerjaan, jam kerja yang berlebih, dan tekanan dari masyarakat, serta sumber daya yang tidak memadai.

Menurut (Robbins & Judge, 2015) stres kerja adalah Kondisi yang timbul dari interaksi antara individu dan pekerjaan, ditandai dengan perubahan pada

manusia yang memaksa mereka untuk menyimpang dari fungsi normal mereka. Sedangkan aspek stres kerja diantaranya adalah 1) Tuntutan tugas; (2) Tuntutan peran; (3) Tuntutan antar pribadi; (4) Struktur organisasi; (5) Kepemimpinan organisasi (Robbins & Judge, 2015).

Salah satu mediator yang sangat efektif untuk mengatasi stres terkait pekerjaan adalah mengembangkan strategi regulasi (Bhaskar et al., 2016). Penelitian menunjukkan bahwa investigator polisi yang tidak memiliki keterampilan dan strategi yang tepat untuk membangun regulasi emosi dapat mengalami penurunan kinerja kerja, kepuasan kerja yang lebih rendah, dan kurangnya perasaan pencapaian. Hal ini sejalan dengan temuan studi terkait dengan pekerja perawatan kesehatan yang mengalami kelelahan pekerjaan (Tong et al., 2015). Rolin et al. (2022) menjelaskan bahwa mengurangi minat dan keterlibatan dalam pekerjaan dapat dikaitkan dengan kelelahan. Penting untuk dicatat bahwa pembangunan regulasi emosi bukanlah upaya yang satu ukuran cocok untuk semua. Setiap individu dapat memerlukan pendekatan yang disesuaikan dengan kebutuhan dan tantangan khusus mereka. Oleh karena itu, perlu ada upaya untuk memahami dan mengidentifikasi strategi regulasi yang paling sesuai dengan kebutuhan investigator polisi, sehingga mereka dapat mengatasi stres pekerjaan dengan lebih efektif. Pendekatan holistik terhadap kesejahteraan mental dan fisik juga perlu diperhatikan, termasuk dukungan sosial, manajemen waktu yang baik, dan perencanaan karir yang jelas. Dengan adanya upaya ini, diharapkan investigator polisi dapat meningkatkan kualitas hidup kerja mereka dan mengurangi dampak negatif stres terhadap kesejahteraan mereka secara keseluruhan.

Beberapa penelitian telah menunjukkan bahwa kesehatan fisik dan emosi seseorang saling berhubungan. Individu yang mengalami perasaan marah, sedih, atau ketakutan yang berlebihan dapat menghambat kemampuan mereka untuk melihat masalah dengan jelas, sehingga mereka kesulitan dalam pengambilan keputusan yang tepat (Leahy et al., 2011). Kemampuan individu dalam mengelola emosi mereka disebut sebagai regulasi emosi (Gross, 2013a). Regulasi emosi adalah serangkaian strategi yang digunakan individu untuk mengendalikan atau mempengaruhi emosi yang mereka alami dan juga kapan emosi tersebut muncul

(Gross dalam Gross & John, 2003). Menurut (Rottenberg & Gross, 2007) ada dua aspek regulasi emosi diantaranya adalah sebagai berikut, yaitu *Cognitive reappraisal*, *Expressive suppression*. Ini melibatkan kemampuan individu untuk memulai, menjaga, mengubah, atau mengekspresikan emosi, baik secara otomatis atau dengan kontrol yang sadar atau bahkan tidak sadar (Lane et al., 2012).) Regulasi emosi adalah proses, baik secara ekstrinsik maupun intrinsik, yang bertanggung jawab atas pemantauan, evaluasi, dan modifikasi reaksi emosional, khususnya dalam hal intensitas emosi, untuk mencapai tujuan individu (Thompson, 1994).

Menurut (Pusvitasari et al., 2016a), hasil analisis data menunjukkan bahwa pelatihan regulasi emosi efektif dalam mengurangi tingkat stres kerja pada anggota Satuan Reserse Kriminal (Sat Reskrim). Hingga saat ini, belum ada penelitian yang secara khusus dan mendalam mengeksplorasi regulasi emosi pada petugas penyidik yang menangani kasus siber. Dari gambaran situasi yang telah diuraikan di atas, menjadi jelas bahwa kemampuan mengelola emosi pada penyidik merupakan hal yang sangat penting.

Berdasarkan konteks yang telah dijelaskan sebelumnya mengenai regulasi emosi, peneliti bermaksud untuk melaksanakan sebuah penelitian dengan judul "Efektivitas Pelatihan Regulasi Emosi untuk Mengurangi Stres Kerja pada Anggota Penyidik Siber Di Polres Malang."

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan paparan latar belakang maka penelitian ini menggunakan rumusan masalah penelitian "Bagaimana Efektivitas Pelatihan Strategi Regulasi Emosi Untuk Mengurangi Stres Kerja Pada Anggota Penyidik Unit VI Siber Di Polres Malang"

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang disusun peneliti maka tujuan penelitian ini adalah "Untuk Melihat Bagaimana Efektivitas Pelatihan Strategi Regulasi Emosi Untuk Mengurangi Stres Kerja Pada Anggota Penyidik Unit VI Siber Di Polres Malang."

D. Manfaat Penelitian

1 Dari Sudut Pandang Teoritis

Penelitian ini diharapkan akan memberikan kontribusi penting untuk melengkapi pengetahuan yang sudah ada dalam penelitian sebelumnya.

2. Dari Sudut Pandang Praktis

a. Manfaat bagi Anggota Reskrim

Penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat praktis kepada anggota Kepolisian Republik Indonesia (Polri), khususnya mereka yang berada dalam satuan Reserse yang berurusan dengan penanganan kejahatan siber. Informasi yang ditemukan dalam penelitian ini dapat membantu anggota Reskrim dalam mengelola emosi mereka dengan lebih efektif dalam situasi pekerjaan yang penuh tekanan.

b. Kontribusi terhadap Pengembangan Program di Polri.

Penelitian ini diharapkan akan memberikan tambahan wawasan tentang regulasi emosi untuk anggota penyidik Sat Reskrim Unit Siber. Informasi ini dapat menjadi bahan pertimbangan yang berharga dalam pengembangan strategi untuk mengurangi tingkat stres petugas penyidik reskrim unit siber di lingkungan Polres.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Stres Kerja

1. Pengertian Stres Kerja

Menurut (Robbins & Judge, 2015) Stres adalah respons terhadap berbagai tuntutan, ancaman, atau tekanan yang dapat mengubah perilaku dan kondisi berpikir seseorang. Dampak stres dapat mencakup perubahan baik secara fisik maupun emosional (mental/psikis). Menurut (Fahmi, 2016) Stres adalah tekanan pada diri dan jiwa seseorang di luar batas kemampuannya, berdampak pada kesehatan jika tidak diatasi. Terpicu oleh peristiwa yang mempengaruhi kejiwaan, stres muncul karena tekanan di luar kemampuan individu.

Setiap pekerja sering mengalami stres kerja saat menghadapi tugas-tugasnya, yang dapat mengakibatkan perubahan perilaku. Meskipun tidak selalu berdampak buruk, stres kerja umumnya dapat menghilang jika kondisi tersebut dapat diatasi. Menurut King, sebagaimana dikutip dalam (Asih et al., 2018), "Stres kerja merujuk pada kondisi ketegangan yang menciptakan ketidakseimbangan fisik dan psikis, mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan. Stres pada pekerjaan (Job Stress) mencakup pengalaman stres yang terkait dengan tugas pekerjaan."

Dari definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah kondisi yang timbul ketika karyawan menghadapi peluang dan tantangan yang dapat menimbulkan ketegangan serta perubahan perilaku. Stres kerja juga memiliki potensi untuk mempengaruhi emosi, menciptakan ketidakseimbangan fisik dan psikis, mempengaruhi proses berpikir, dan dapat berdampak pada kinerja pegawai.

2. Aspek Stres Kerja

Menurut (Robbins et al., 2008) mengelompokkan stres kerja ke dalam beberapa aspek, diantaranya :

a. Aspek fisiologis

Pengaruh awal yang akan terlihat ketika mengalami stres biasanya merupakan gejala fisiologis. Riset membuktikan bahwa stres dapat menciptakan

perubahan dalam metabolisme, meningkatkan detak jantung, menaikkan tekanan darah, menimbulkan sakit kepala, dan hingga dapat memicu serangan jantung.

b. Aspek Psikologis

Dampak yang paling sederhana yang dimunculkan oleh stres kerja yaitu ketidakpuasan yang terkait dengan pekerjaan. Namun stres juga muncul dalam kondisi psikologis lain misalnya ketegangan, kecemasan, kejengkelan, kejenuhan dan sikap yang suka menunda-nunda pekerjaan.

c. Aspek perilaku

Hal yang berkaitan dengan perilaku mencakup menurunnya produktivitas, meningkatnya absensi (kemangkiran) dan tingkat masuk karyawan (perputaran karyawan) serta meningkatnya konsumsi rokok dan alkohol, perubahan kebiasaan makan, bicara yang gagap, gelisah, dan tidak keteraturan waktu tidur.

Berdasarkan aspek-aspek di atas menunjukkan bahwa stres kerja memiliki tiga aspek yaitu gejala fisiologis, gejala psikologis, dan gejala perilaku. Alasan peneliti mengacu teori Robbins dan Judge (2008) ini karena peneliti menggunakan aspek tersebut sebagai skala untuk pengukuran stres kerja dengan cara membuat berdasarkan penurunan dari aspek-aspek stres kerja dari Robbins dan Judge (2008)

3. Faktor Penyebab Stres Kerja

Menurut Luthan dalam (Asih et al., 2018) faktor-faktor yang menyebabkan stress (anteseden stress), Stressor dapat dibagi menjadi empat kategori.

1. Stressor ekstraorganisasi mencakup perubahan di luar organisasi seperti perubahan sosial/teknologi, keluarga, relokasi kerja, kondisi ekonomi, ras dan kelas, serta perbedaan persepsi dan kesempatan pegawai.
2. Stressor organisasi melibatkan kebijakan administratif, struktur organisasi, kondisi kerja, tanggung jawab tanpa otoritas, ketidakmampuan menyuarakan keluhan, dan penghargaan yang tidak memadai.
3. Stressor kelompok termasuk kurangnya kohesivitas kelompok akibat desain kerja, larangan penyelia, dan kurangnya dukungan sosial.

4. Stressor individu melibatkan faktor disposisi individu, seperti kepribadian, persepsi kontrol personal, ketidakberdayaan yang dipelajari, daya tahan psikologis, dan tingkat konflik intra individu yang berasal dari frustrasi.

Menurut (Ahmad et al., 2019) terdapat dua faktor yang menyebabkan stres kerja yaitu:

1. Penyebab Stres dari Individu, yang mencakup:
 - a. Konflik peran (role conflict), yang terjadi ketika seseorang dituntut untuk mengemban lebih dari satu peran.
 - b. Beban kerja berlebihan (overload), yang terjadi manakala jumlah pekerjaan yang diberikan tidak sesuai dengan beban kerja sebenarnya.
 - c. Kemenduaan peran (role ambiguity) adalah tidak adanya pengertian tentang hak dan kewajiban pegawai dalam mengerjakan suatu pekerjaan
2. Penyebab Stres pada Kelompok dan Organisasi, yang mencakup:
 - a. Kurangnya kohesivitas antara anggota kelompok kerja.
 - b. Tidak adanya kesempatan kebersamaan antar pegawai karena desain kerja, kebijakan penyelia atau karena anggota kelompok yang ingin menyingkirkan pegawai lain.
 - c. Budaya organisasi.
 - d. Kurangnya kesempatan karir yang diberikan kepada pegawai

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa stres kerja dapat berasal dari beberapa jenis stressor, yaitu stressor lingkungan, stressor organisasi, dan stressor individu. Stressor lingkungan terjadi karena perubahan sosial/teknologi, kondisi ekonomi, perbedaan ras dan budaya, serta kondisi tempat tinggal masyarakat. Stressor organisasi disebabkan oleh kebijakan organisasi yang tidak konsisten, beban kerja dan target waktu yang tidak sesuai, dan penghargaan yang tidak proporsional terhadap upaya pegawai. Sementara itu, stressor individu mencakup daya tahan fisik dan psikologis yang lemah, keinginan pribadi yang sulit terpenuhi, tuntutan ekonomi, masalah keluarga, dan frustrasi dari konflik interpersonal.

B. Regulasi Emosi

1. Pengertian Regulasi Emosi

Regulasi emosi sering didefinisikan sebagai konsep yang lebih luas yang disebut "regulasi pengaruh", yang mencakup upaya untuk mengatasi emosi dan mengatur suasana hati (Hume, 2012). Namun, istilah "regulasi emosi" memiliki dua makna yang berbeda (Gross, 1999). Ini bisa merujuk pada bagaimana emosi mempengaruhi dan mengatur pikiran serta perilaku kita (disebut sebagai regulasi oleh emosi) (Gross, 2008). Di sisi lain, istilah ini juga dapat mengacu pada bagaimana emosi itu sendiri diatur oleh alat regulasi eksternal atau internal (disebut sebagai peraturan emosi).

Menurut (Thompson, 1994) regulasi emosi sebagai cara individu mempengaruhi emosi yang mereka miliki, kapan mereka merasakannya dan bagaimana mereka mengalami atau mengekspresikan emosi tersebut. Regulasi emosi juga dapat diartikan sebagai kemampuan untuk mengevaluasi dan mengubah reaksi-reaksi emosional untuk bertindak laku tertentu yang sesuai dengan situasi yang sedang terjadi.

Berdasarkan pernyataan ahli diatas maka dapat disimpulkan Regulasi emosi adalah konsep yang mencakup mengatasi emosi dan mengatur suasana hati dalam kerangka "regulasi pengaruh." Istilah ini memiliki dua makna: bagaimana emosi mempengaruhi pikiran dan perilaku, serta bagaimana emosi diatur oleh alat regulasi eksternal atau internal. Regulasi emosi sebagai kemampuan individu untuk mempengaruhi, waktu, dan mengubah cara mereka merasakan serta mengekspresikan emosi sesuai dengan situasi yang sedang terjadi.

2. Aspek Regulasi Emosi

Beberapa aspek terkait dari regulasi emosi menurut (Gross, 2008) sebagai berikut.

a) Monitoring emosi

Kemampuan untuk mengidentifikasi dan memahami seluruh proses internal seseorang, termasuk perasaan, ide, dan konteks tindakan, dikenal sebagai pemantauan emosional. Setiap aspek yang lain dibangun di atas ini. Ini berarti

bahwa bagian lain akan mendapat manfaat dari kesadaran diri. Menjaga pengawasan terhadap perasaan seseorang memungkinkan seseorang untuk membuat koneksi dengan perasaan, ide, dan hubungan yang memungkinkannya untuk menandai emosi apapun yang mengalir.

b) Evaluasi Emosi

Kemampuan untuk mengendalikan dan memodifikasi perasaan seseorang dikenal sebagai evaluasi emosional. Mampu mengendalikan emosi seseorang sangat penting untuk mencegah diri kita dari terkena dampak negatif. Contoh dari perasaan ini termasuk kesedihan, kemarahan, kekecewaan, dendam, dan kebencian. Hal ini membuatnya tidak mungkin untuk berpikir dengan jelas sesudahnya. Misalnya, ketika seseorang merasa marah atau frustrasi, mereka dapat merangkul emosi itu untuk apa yang mereka, alih-alih mencoba untuk menekannya, dan bekerja untuk menyeimbangkan mereka dengan cara yang positif.

c) Modifikasi emosi

Kemampuan untuk memanipulasi emosi sehingga mereka dapat mendorong diri mereka sendiri dikenal sebagai modulasi emosional. Ini sangat berguna ketika seseorang merasa tertekan, cemas, atau marah. disetujui, pada tahun 2006. Ini adalah kemampuan yang memungkinkan seseorang untuk mengembangkan optimisme sepanjang hidup. Hal ini memungkinkan orang untuk bertahan melalui situasi sulit, untuk terus mencoba di hadapan tantangan yang menakutkan, dan untuk mempertahankan harapan dan optimisme.

d) Respon modifikasi

Regulasi perilaku yang menyampaikan emosi adalah metode lain yang populer dari modulasi respons (Gross & John, 2003). Banyak penelitian menunjukkan bahwa memicu perilaku ekspresif dan emosional mengubah perasaan tentang emosi tertentu dengan sedikit. Sangat menarik untuk dicatat bahwa menurunkan perilaku ekspresif dan emosional sebenarnya meningkatkan aktivasi simpati (sistem saraf) sementara tampaknya memiliki efek sebaliknya pada pengalaman emosi yang tidak menyenangkan.

3. Indikator Regulasi Emosi

Tiga kategori indikator untuk mengendalikan emosi psikologis telah diusulkan oleh (Gross, 2013a).

a. Peraturan Pengendalian

Proses mencapai keseimbangan emosi, atau homeostasis emosional, dikenal sebagai kontrol regulasi. Konseptualisasi masalah menuju tujuan yang memperhitungkan frekuensi pikiran, tingkat atau durasi pengalaman, ekspresi, atau jalur fisiologis dari reaksi emosional dikenal sebagai keseimbangan emosi. Ada pemisahan emosi, tekanan, dan ekspresi ketika kontrol regulasi rusak. Orang-orang melanjutkan ke peraturan berikut setelah mereka menguasai kontrol emosional.

b. Regulasi awal

Regulasi awal dilakukan untuk mencapai atau terpeliharanya keseimbangan emosional. Jika regulasi awal tidak dapat dipelihara, maka terjadi beberapa reaksi, misalnya mencari atau menghindari, kemudian seseorang memasuki tahap selanjutnya.

c. Eksplorasi Regulasi

Eksplorasi regulasi adalah mencoba perilaku baru, melakukan kegiatankegiatan dalam rangka mempelajari emosi-emosi mereka, dan keseimbangan emosional ini sebenarnya tidak pernah tercapai. Akan tetapi, orang akan selalu berusaha mencapainya sehingga mereka akan mencari cara-cara baru untuk dapat terus mencapai keseimbangan emosional.

Dari seluruh kajian teoritis diatas, peneliti menyimpulkan, regulasi emosi kemampuan menilai, mengatasi, mengelola emosi dalam berbagai kondisi terutama kondisi yang menyulitkan, tegang atau panik. Bertujuan untuk mengarahkan perilaku menjadi lebih baik dan bereaksi lebih tepat di suatu situasi.

C. Strategi Regulasi Emosi

1. Pengertian Strategi Regulasi Emosi

Menurut Reivich and Shatte Regulasi emosional mengacu pada kemampuan untuk mempertahankan kompresi di bawah tekanan. Orang yang

memiliki kemampuan ini dapat secara efektif mengelola kecemasan, kesedihan, atau kemarahan mereka untuk menemukan solusi cepat untuk masalah ((Syahadat, 2013). Menurut pendekatan perilaku, penyesuaian fisiologis dapat terutama membatasi ekspresi emosional untuk ekspresi Emosional negatif. Menurut (Gross, 2008) membedakan dua jenis strategi manajemen emosi:

a. Cognitive reappraisal atau Antecedent Focused

Teknik yang dikenal sebagai "revaluasi kognitif" atau "pengetahuannya yang berfokus pada latar belakang" adalah salah satu yang digunakan oleh orang-orang untuk mengubah keadaan yang diisi emosi untuk mengurangi efek emosional mereka. Salah satu jenis modifikasi kognitif yang digunakan orang untuk memodifikasi respons emosional mereka disebut reevaluasi kognis. Ini melibatkan mengubah cara mereka melihat keadaan yang berpotensi menyebabkan emosi. Perasaan positif dan manifestasi mereka akan lebih umum pada mereka yang menggunakan teknik pengalihan kognitif.

b. Expressive Suppression atau Response Focused

Supresi ekspresif adalah bentuk penyesuaian respons dengan menghambat perilaku ekspresi emosional yang berkelanjutan yang mencakup ekspresi wajah, nada suara dan tingkah laku atau perubahan fisiologis. Individu yang sering menggunakan penindasan ekspresif akan mengalami emosi negatif dan lebih sering menunjukkan ekspresi emosional negatif dan sering mengalami perasaan negatif.

Dengan demikian *cognitive reappraisal* melibatkan setiap individu dalam menafirkan permulaan situasi yang situasi yang dapat memunculkan emosi kemudian dapat merubah perilaku emosinya. Dalam hal ini ketika individu dihadapkan dalam kondisi tertekan, diharapkan individu tersebut mampu dalam melibatkan perubahan penilaian situasi tertekan sehingga mampu memberikan dampak positif. Sedangkan Expressive suppression lebih berfokus kepada bagaimana individu mampu merubah ekspresi emosi yang keluar ketika individu tersebut sudah dalam keadaan emosional.

2. Proses Strategi Regulasi Emosi

Mengutip dari Gross dalam (N. Hidayat, 2016) 5 tahap strategi regulasi emosi yang bisa dilakukan, yaitu:

a. Situation selection

Kondisi seseorang ketika datang untuk memilih pengaturan, orang, dan item lain tergantung pada keputusan untuk mencampur atau tetap diam dengan orang lain untuk mengendalikan perasaan mereka. Misalnya, seseorang mungkin memutuskan untuk makan malam dengan seorang teman pada malam sebelum tes daripada harus belajar dengan teman-temannya untuk meringankan beberapa ketegangan yang ia alami. Dia memutuskan untuk makan bersama teman-temannya sebagai hasilnya.

b. Situation modification

Metode mengubah lingkungan untuk mengurangi pengaruh yang kuat dari emosi yang muncul. Misalnya, memberitahu seorang teman bahwa dia tidak ingin membahas kegagalan untuk mencegah dirinya dari depresi.

c. Attentional Deployment

Strategi yang digunakan oleh seseorang untuk mengalihkan fokus dari situasi yang tidak nyaman dan mencegah perasaan terlalu banyak emosi. Contohnya adalah berolahraga, tertawa di film, atau mendengarkan musik untuk merasa kurang marah atau depresi.

d. Cognitive Change

Taktik dimana seseorang menilai ulang keadaan dengan mengadaptasi perspektif yang lebih optimis untuk mengurangi dampak emosi yang signifikan. Seseorang yang melihat kegagalan sebagai tantangan daripada bahaya misalnya.

e. Response Modulation

Modulasi respons adalah kemampuan individu untuk membentuk reaksi emosional dari apa yang ditunjukkan. Misalnya, ketika tes berjalan buruk, dia merasa malu dan depresi, tetapi berdasarkan pengalaman, dia lebih suka berolahraga dan terlibat dalam hal-hal lain untuk mengendalikan emosi.

3. Aspek Strategi Regulasi Emosi

Kepercayaan Thompson bahwa ia telah mengkategorikan unsur-unsur regulasi emosional menjadi tiga kelompok dikutip oleh (Umasugi, 2013):

- 1) Kemampuan untuk memantau emosi seseorang, atau kemampuan untuk menyadari dan memahami fungsi batin seseorang sendiri, termasuk perasaan, pikiran, dan motivasi di balik perilaku.
- 2) Kemampuan untuk menilai dan mengatur perasaan seseorang dikenal sebagai evaluasi emosi, dan mengacu pada kemampuan seseorang untuk mengendalikan dan mengawal perasaan mereka. Kemampuan untuk mengendalikan emosi yang tidak menyenangkan seperti kemarahan, kesedihan, kekecewaan, balas dendam, dan kebencian akan meninggalkan orang tersebut tidak terpengaruh dan sangat dipengaruhi, yang dapat mencegah mereka dari berpikir dengan jelas. Seseorang dengan bakat ini dapat menahan tantangan yang mereka hadapi.

4. Faktor yang dapat Mempengaruhi Strategi Regulasi Emosi

Menurut (Nisfiannoor & Kartika, 2004) mengidentifikasi tiga elemen yang mempengaruhi regulasi emosi. Faktor-faktor tersebut termasuk:

a. Hubungan antara anak dan orang tua

Pertumbuhan remaja sangat tergantung pada hubungan yang ada antara mereka dan orang tua mereka. Remaja membutuhkan orang tua yang persepsi, empati, dan yang dapat mengatakan ketika anak-anak mereka memiliki sesuatu yang berharga untuk dikatakan Rice (2005) Dampak positif atau negatif mungkin terkait dengan emosi atau perasaan di antara anggota keluarga, menurut Rice (2005) Hubungan keluarga yang ditandai dengan efek positif, seperti kehangatan, kasih sayang, cinta, dan sensitivitas ditunjukkan (Rice & Dolgin, 2005).

b. Usia dan jenis kelamin

Menurut (Salovey et al., 2004), gadis yang berusia 7-17 tahun cenderung lebih baik dalam mengatasi dan melupakan emosi yang menyakitkan dibandingkan dengan anak laki-laki sebaya mereka. Penelitian tersebut menyimpulkan bahwa anak perempuan lebih sering mencari dukungan dan perlindungan dari orang lain untuk mengelola emosi negatif

mereka, sementara anak laki-laki cenderung menggunakan latihan fisik sebagai cara mereka untuk mengatur emosi negatif.

c. Interpersonal

Menurut (Salovey et al., 2004) juga menyarankan bahwa regulasi emosi dipengaruhi oleh hubungan antarindividu dan aspek individual, dan keduanya memiliki keterkaitan yang saling mempengaruhi. Emosi dapat meningkat ketika individu berinteraksi dengan lingkungan dan individu lain dalam usaha mencapai tujuan tertentu. Biasanya, emosi positif akan meningkat ketika individu berhasil mencapai tujuan mereka, sedangkan emosi negatif cenderung meningkat ketika mereka mengalami kesulitan dalam mencapai tujuan tersebut.

Menurut (Goodman & Gotlib, 1999), kemampuan regulasi emosi cenderung diturunkan dari orangtua kepada anak-anak mereka melalui beberapa mekanisme, termasuk faktor keturunan, fungsi sistem saraf, frekuensi paparan, dan konteks situasi. Selain itu, Morris et al. (2007) juga mengemukakan bahwa dalam konteks keluarga, peran orang tua dalam mengatur emosi anak mereka dapat dibagi menjadi tiga aspek, yaitu sebagai contoh yang diikuti (figur model), sebagai pendidik dalam regulasi emosi, dan sebagai pencipta iklim emosional di lingkungan keluarga.

Jadi, regulasi emosi dipengaruhi oleh faktor seperti hubungan orang tua-anak, usia, jenis kelamin, dan interaksi antarpersona.

Sedangkan faktor lain mengutip dari (M. N. Hidayat, 2016) beberapa faktor yang mempengaruhi regulasi emosi diantaranya adalah;

a. Dukungan sosial

Menurut Syme dan Cohen dalam (Cahyadi, 2012), dukungan sosial adalah elemen yang memiliki potensi untuk memberikan motivasi, sebagai sumber yang diberikan oleh orang lain kepada seseorang dengan tujuan meningkatkan kesejahteraan individu tersebut. Komponen ini juga terbukti sangat efisien dalam mendukung seseorang dalam menghadapi tantangan dan mengatasi tekanan psikologis yang signifikan.

b. Religius

Krause (dalam Gross) menyatakan bahwa tingkat religiusitas seseorang secara positif berkorelasi dengan upaya untuk menghindari ekspresi emosi yang berlebihan. Sebaliknya, individu dengan tingkat religiusitas yang rendah mungkin mengalami kesulitan dalam mengendalikan emosinya (Anggraini, 2015).

c. Budaya

Hubungan antara budaya dan regulasi emosi terjadi karena adanya dorongan dalam budaya itu sendiri. Budaya memiliki pengaruh pada regulasi emosi karena terdapat dorongan untuk menjaga hubungan positif dengan individu lain. Sesuai dengan pandangan Ellisani & Setiawan, budaya yang ada dalam suatu kelompok dapat mempengaruhi cara individu mengevaluasi, menerima, dan memahami pengalaman emosi mereka serta cara mereka mengekspresikan respons emosi tersebut (Aprisandityas & Elfida, 2012).

5 . Regulasi Emosi dalam Perspektif Islam

Dari sudut pandang Islam, para penganutnya sangat disarankan untuk efektif dalam mengelola emosi, sementara sebaliknya, sangat tidak dianjurkan bagi umat Islam untuk mengekspresikan emosi, terutama dalam keadaan marah yang tidak terkendali. Prinsip ini sejalan dengan ajaran dalam hadis Rasulullah SAW.

Yang artinya “dari Abu Hurairah RA bahwa ada seorang laki-laki berkata kepada Nabi Muhammad SAW. Berilah wasiat kepada ku. Lalu Nabi Muhammad SAW Berkata : “Janganlah engkau mudah marah”, maka diulangi permintaan itu beberapa kali. Sabda beliau. “jangan engkau mudah marah” (HR.Bukhari). Terdapat banyak dalil dalam Islam yang memberikan dukungan kepada umat Muslim untuk mampu mengelola emosi dengan baik. Sebagai individu yang menjalankan ajaran agama dengan baik dan taat, umat Islam diharapkan bersedia dan berusaha untuk mengelola serta mengendalikan emosi mereka. Tindakan ini sangat diapresiasi oleh Allah SWT. Menjadi umat Islam yang mampu mengendalikan emosi dianggap sebagai perilaku positif dan akan mendapatkan pahala dari Allah SWT di akhirat. Prinsip ini sejalan dengan ajaran dalam Hadits

Rasulullah SWT, yang menekankan pentingnya kontrol emosi sebagai bagian integral dari kehidupan beragama yang baik.

Islam mengajarkan kepada para penganutnya bahwa dalam perjalanan hidup, manusia akan senantiasa dihadapkan pada masalah dan tantangan, karena masalah tersebut merupakan sebagian dari ujian yang diberikan oleh Allah SWT. Sebagai makhluk yang rentan, seringkali individu merespons masalah dengan ekspresi emosi atau ketidakpuasan yang tidak terkontrol. Meski begitu, Allah memberikan janji kebahagiaan (reward) bagi mereka yang mampu mengelola emosi mereka dengan kesabaran. Seperti yang diungkapkan Allah dalam surat QS.Al Baqarah :155.

[illegible]

Artinya : “dan sungguh akan kami berikan cobaan kepadamu, dengan sedikit ketakutan, kelaparan, kekurangan harta, jiwa, dan buah-buahan. Dan berikanlah kabar gembira kepada orang-orang yang sabar “.

D. Hubungan Regulasi Emosi dengan Stres Kerja

Hubungan antara regulasi emosi dan stres kerja sangat erat, dan kemampuan untuk efektif mengelola emosi dapat mempengaruhi tingkat stres kerja seseorang. Hal ini terkait dengan adanya stres kerja yang berupa tekanan, tantangan, situasi sulit, konflik dan berbagai permasalahan yang ada di lingkungan kerja yang mendorong terjadi stress kerja dengan adanya kemampuan seseorang dalam memahami, mengenali dan mengelola emosinya sendiri maka akan mampu memberikan respon yang efektif terhadap situasi yang ada. Menurut pendapat dari Gross (1999), di mana ia menyebutkan bahwa regulasi emosi merupakan cara individu dalam mempengaruhi emosi apa yang mereka miliki, kapan emosi itu dirasakan, serta bagaimana mereka mengalaminya atau mengekspresikan emosi tersebut.

Stres bisa dialami oleh hampir semua pekerja, termasuk mereka yang berada di posisi manajemen atau yang menjalankan tugas-tugas eksekutif. Kondisi kerja di lingkungan yang tidak baik memiliki potensi besar untuk menciptakan stres pada para pekerja. Stres yang timbul dalam konteks pekerjaan memang tidak bisa

dihindari sepenuhnya, tetapi yang dapat dilakukan adalah bagaimana cara mengelola, mengatasi, atau mencegah stres agar tidak mengganggu produktivitas kerja. Pendekatan ini bertujuan untuk memastikan bahwa stres yang muncul tidak menghambat kinerja pekerjaan (Notoatmodjo, 2002).

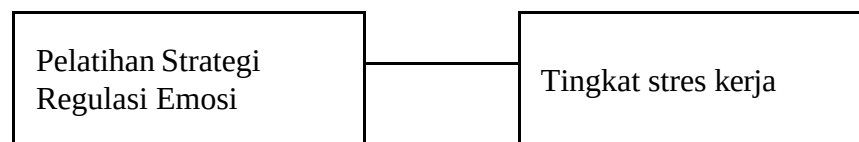
Fraser dalam (Anoraga, 1998) mengatakan bahwa stres di tempat kerja disebabkan oleh perubahan dalam keseimbangan yang kompleks antara manusia, mesin, dan lingkungan. Menurut Fraser, terdapat dua jenis pekerjaan yang sering menjadi penyebab stres, yaitu pekerjaan yang mengharuskan kerja fisik yang berat dan pekerjaan yang memerlukan keterampilan dan keahlian tertentu. Penjelasan ini merujuk pada beban kerja. Hurrell seperti yang disebutkan dalam (Munandar et al., 2004) juga mengklarifikasi bahwa salah satu faktor yang menyebabkan stres di tempat kerja adalah beban kerja. Faktor-faktor pekerjaan yang dapat memunculkan stres tergolong dalam kategori faktor-faktor intrinsik pekerjaan, yang mencakup aspek fisik dan tugas. Tugas tersebut mencakup beratnya beban kerja, kerja malam, serta persepsi akan risiko dan bahaya.

Beban kerja merujuk pada situasi di mana seorang pekerja dihadapkan pada tugas-tugas yang harus diselesaikan dalam batas waktu tertentu. Tidak selalu jumlah tugas yang banyak yang menjadi penyebab stres, tetapi akan menjadi sumber stres jika tugas-tugas tersebut melebihi kemampuan fisik dan keahlian pekerja, serta waktu yang tersedia bagi mereka (Margiati, 1999). Jika jumlah tugas yang diberikan kepada pekerja tidak sebanding dengan kemampuan mereka dan waktu yang ada, maka dapat menjadi pemicu stres kerja. Oleh karena itu, penting untuk memperhatikan beban kerja sebagai faktor utama dalam mengidentifikasi penyebab stres pada setiap pekerja. Setiap individu memiliki tingkat toleransi yang berbeda terhadap stres, yang bergantung pada jenis stres, durasi, dan frekuensi pengalaman stres yang mereka alami.

Beberapa penelitian terdahulu terkait hal ini seperti yang dilakukan oleh (Hafna & Aprilia, 2018) Tugas sebagai seorang reserse kriminal sangat rentan terhadap stres karena memiliki resiko dan beban kerja yang berat. Stres kerja merupakan suatu kondisi ketegangan yang berpikir dan kondisi individu di lingkungan kerja. Salah satu faktor yang mempengaruhi stres kerja adalah locus of

control internal. Penelitian lain yakni oleh (Nggai, 2019) Mengenali emosi dan mengembangkan strategi regulasi emosi merupakan keterampilan yang penting untuk dimiliki dan dapat dikembangkan anggota kepolisian dapat memberikan performa terbaik dalam menyelesaikan tugas dan mengatasi situasi stressful. Kemudian dari (Pusvitasari et al., 2016a) Hasil analisis data menunjukkan bahwa pelatihan regulasi emosi efektif dalam menurunkan stres kerja pada anggota reskrim ($Z = -2,006$, $p = 0,045$, $p < 0,05$).

E. Kerangka Konsep



Gambar 2. 1 Kerangka Konsep

F. Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dan jawaban yang dilandaskan dengan fakta-fakta empiris yang didapatkan melalui pengumpulan data. Berdasarkan kerangka konsep diatas maka hipotesis pada penelitian ini adalah sebagai berikut.

Ha : Ada Pengaruh Signifikan Pelatihan Regulasi Emosi Terhadap Tingkat Stres Kerja Penyidik Di Polres Malang

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode eksperimen kuasi dengan rancangan pretest-posttest one group design. Desain eksperimen dilakukan dengan pengukuran awal (prates) sebelum perlakuan diberikan dan pascates sesudahnya, sekaligus ada kelompok perlakuan atau eksperimen dan kelompok kontrol.

Tabel 3. 1 Rancangan Penelitian

Kel	pretest	perlakuan	post
1	01	X	02

Keterangan :

Kel : Kelompok Eksperimen

Pre : Pengukuran sebelum perlakuan

Pos : Pengukuran setelah perlakuan

X : Pelatihan regulasi emosi

B. Variabel Penelitian

Variebel dalam penelitian ini adalah pelatihan regulasi emosi (X) dan Tingkat stres kerja (Y).

C. Definisi Operasional

1. Pelatihan regulasi Emosi

Pelatihan regulasi emosi adalah usaha untuk meningkatkan kemampuan individu dalam mengontrol, menilai, dan mengubah respons emosional guna mencapai tujuan sehari-hari. Aspek kunci menurut (Gross, 2013b) yang meliputi *cognitive reprasial* dan *expressive suppression*.

2. Stres Kerja

Stres kerja adalah kondisi timbulnya ketegangan pada karyawan akibat peluang dan tantangan di lingkungan kerja. Aspek-aspek menurut (Robbins et al., 2015) penyebab stres kerja meliputi lingkungan kerja, interaksi sosial, tugas dan tanggung jawab pekerjaan, ketidakpastian organisasi, serta ketidakseimbangan antara beban kerja dan kapasitas individu

D. Subjek Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah polisi yang bertugas di Unit VI Siber Polres Malang. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan sampel jenuh sehingga yang diambil adalah seluruh polisi yang bertugas di Unit VI Siber Polres Malang yang berjumlah 6 orang. Menurut Sugiyono (2019) Sampling Jenuh adalah teknik pemilihan sampel apabila semua anggota populasi dijadikan sampel.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data menjadi tahapan awal dari sebuah penelitian yang tergolong strategis, dimana tujuannya sebuah penelitian tentunya untuk memperoleh data. Dalam teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan Skala stres kerja.

1. Skala Stres Kerja

Skala stres kerja yang digunakan dalam penelitian ini merupakan skala yang peneliti modifikasi dari skala yang dikembangkan oleh (Sarah, 2018) dengan 13 aitem pertanyaan. Peneliti memodifikasi skala dengan memberikan alternatif pilihan jawaban dari 5 pilihan jawaban dirubah menjadi alternatif 4 jawaban. Skala likert adalah jenis skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian dan survei untuk mengukur sikap atau pendapat seseorang terhadap suatu topik, Skala ini dapat memiliki berbagai jumlah tingkat respons, Item-aitem dalam skala ini merupakan pernyataan modifikasi dari penelitian sebelumnya yakni dari (Sarah, 2018) dengan 13 item pertanyaan. Peneliti melakukan modifikasi pertanyaan dengan 4 pilihan jawaban, yaitu “Sangat Setuju” (SS), “Setuju” (S), “Tidak Setuju” (TS), dan “Sangat tidak setuju” (STS). Subjek hanya diperkenankan memilih salah satu dari 4 alternatif jawaban yang paling sesuai dengan keadaan dirinya. Rentang skor yang diberikan bergerak dari 1 sampai 4. Bobot penilaian untuk pernyataan favorable yaitu: selalu = 4, sangat setuju, setuju = 3, tidak setuju = 2, dan sangat tidak setuju = 1, sedangkan bobot penilaian untuk pernyataan unfavorable yaitu: sangat setuju = 1, setuju = 2, tidak setuju = 3, dan sangat tidak setuju = 4. Semakin tinggi nilai yang diperoleh subjek pada skala ini, maka semakin tinggi stres kerja yang

dirasakan. Semakin rendah nilai yang diperoleh subjek, maka semakin rendah stres kerja yang dimiliki subjek.

Penggunaan skala Likert dengan 4 pilihan jawaban, yaitu "Sangat Setuju" (SS), "Setuju" (S), "Tidak Setuju" (TS), dan "Sangat tidak setuju" (STS), dipilih karena memberikan kejelasan dan kemudahan dalam interpretasi respons subjek. Dengan jumlah pilihan yang lebih sedikit (4 skala), skala Likert dapat dianggap lebih sederhana, praktis, dan meminimalkan kemungkinan ambiguitas dalam jawaban. Penggunaan 4 skala juga sesuai dengan kaidah umum dalam penelitian yang menekankan pada kejelasan dan kesederhanaan. Dengan rentang skor dari 1 hingga 4, penilaian menjadi lebih mudah dipahami, dan bobot penilaian yang diterapkan memberikan klarifikasi yang jelas terkait dengan tingkat persetujuan atau ketidaksetujuan terhadap pernyataan. Berikut blue print skala stres kerja.

Tabel 3. 2 Blueprint skala stres kerja

No	Dimensi	Indikator	Nomer item	Jumlah Item	Contoh item
1	Tekanan Waktu	- Waktu yang digunakan untuk bekerja menghalangi kegiatan lain - Jumlah pekerjaan dan waktu yang dimiliki tidak sesuai dengan tuntutan pekerjaan membuat lelah	2,4,5,6,9,10 dan 12	7	Bekerja disini membuat saya sulit menghabiskan waktu dengan keluarga
2	Kecemasan	- Perasaan yang terjadi ketika bekerja - Pekerjaan tidak sesuai seharusnya	1,3,7,8,11, dan 11	6	Saya merasa gelisah atau gugup karena pekerjaan saya
Total				13	

F. Validitas dan Reliabilitas Skala

1. Uji Validitas

Uji validitas konstruk dilakukan untuk membandingkan hasil output r_{xy} dengan r_{tabel} pada taraf signifikansi 5% dengan menetapkan derajat kebebasan terlebih dahulu dengan $df = N - 2$. Tabel kategori validitas lapangan berdasarkan perbandingan output r_{xy} dengan r_{tabel} dapat dilihat pada Tabel 3.2 Sebagai berikut.

Tabel 3. 3 Kategori Validitas Instrumen

Ketentuan R tabel	Kategori
$r_{xy} > r_{tabel}$	Valid
$r_{xy} < r_{tabel}$	Tidak valid

Sumber: Edy Purwanto (2014)

Berikut hasil Uji Validitas yang diperoleh peneliti saat melakukan uji coba pada 30 responden dengan menggunakan instrumen modifikasi dari (Sarah, 2018) sebanyak 13 pertanyaan.

Tabel 3. 4 Uji Validitas Skala Stres Kerja

Pertanyaan	Pearson	Pertanyaan	Pearson
P1	0,451	P8	0,428
P2	0,412	P9	0,506
P3	0,556	P10	0,532
P4	0,408	P11	0,610
P5	0,394	P12	0,522
P6	0,419	P13	0,425
P7	0,427		

Dasar penentuan validitas instrumen dalam konteks ini dilakukan dengan menggunakan uji korelasi Pearson pada hasil uji coba dengan 30 responden. Tabel r (r_{tabel}) yang digunakan sebagai acuan memiliki nilai 0,361. Oleh karena itu, setiap item pertanyaan yang menghasilkan nilai korelasi (r hitung) lebih besar dari 0,361 dianggap valid. Dalam konteks ini, dari ke-13 item pertanyaan yang diuji, hasilnya menunjukkan bahwa nilai r hitung pada masing-masing item melebihi nilai r_{tabel} (0,361). Jadi, kesimpulan yang

diambil adalah instrumen dengan 13 item pertanyaan tersebut dianggap valid karena masing-masing item memiliki nilai korelasi yang signifikan. Dengan kata lain, pertanyaan-pertanyaan dalam instrumen tersebut secara statistik dapat diandalkan dan sesuai untuk mengukur variabel atau konsep yang diinginkan.

Selanjutnya, penelitian mencatat bahwa setelah validitas dikonfirmasi, dilakukan uji reliabilitas instrumen untuk menilai sejauh mana instrumen tersebut konsisten dan dapat diandalkan dalam pengukuran.

2. Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono dalam (Kusnadi & Mutoharoh, 2016) menyatakan bahwa "reliabilitas alat ukur adalah ketetapan alat ukur tersebut dalam mengukur apa yang hendak diukur, artinya kapanpun alat ukur tersebut digunakan akan memberikan hasil ukur yang sama". Uji tes reliabilitas pada penelitian ini menggunakan rumus *Cronbach Alpha* yang dianalisis menggunakan program SPSS for Windows 26.0. Instrumen dapat dikatakan reliabel apabila $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ dan soal dikatakan tidak valid apabila $r_{hitung} \leq r_{tabel}$. Kriteria penentuan reliabilitas disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 3. 5 Kategori Tingkat Reliabilitas

Nilai alpha cronbach	Keterangan
0,00-0,200	Kurang Reliabel
0,21-0,400	Agak Reliabel
0,41-0,60	Cukup Reliabel
0,61-0,80	Reliabel
0,81-1,00	Sangat Reliabel

Sumber : (Sugiyono., 2008)

Berikut hasil uji reliabilitas yang dilakukan peneliti dengan uji cronbach alpha pada spss 26.00.

Tabel 3. 6 Hasil Uji Cronbach Alpha

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.701	13

Berdasarkan hasil pada tabel 3.4 menunjukkan nilai cronbach alpha sebesar 0,701 sehingga instrumen dapat dikatakan “Reliabel”.

G. Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan berupa metode statistik dengan teknik analisis non-parametrik Uji wilcoxon. Dalam konteks analisis data, teknik ini sering digunakan ketika data tidak memenuhi asumsi normalitas yang diperlukan untuk uji parametrik, seperti uji paired sampel t test (Ghozali, 2013).

Berikut adalah rumus uji Wilcoxon:

$$Z = \frac{T - \left[\frac{1}{4N(N+1)} \right]}{\sqrt{\frac{1}{24N(N+1)(2N+1)}}$$

Keterangan :

N = banyak data yang berubah setelah diberi perlakuan berbeda

T = jumlah renking dari nilai selisih yng negative (apabila banyaknya selisih yang positif lebih banyak dari banyaknya selisih negatif)

= jumlah ranking dari nilai selisih yang positif (apabila banyaknya selisih yang negatif > banyaknya selisih yang positif)

Sumber : (Universitas Esa Unggul, 2017).

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Setting Penelitian

1. Gambaran lokasi penelitian

Penelitian ini dilakukan di Polres Malang, sebuah lembaga penegak hukum yang bertugas menjaga keamanan dan ketertiban masyarakat di wilayah Malang. Polres Malang memiliki unit khusus Satreskrim Unit VI Siber yang anggota nya disebut Penyidik Siber, yang bertanggung jawab untuk menyelidiki dan menangani kejahatan yang terkait dengan dunia maya dan teknologi informasi, seperti penipuan online, pencurian identitas digital, dan kejahatan siber lainnya.

Polres Malang terletak di Kabupaten Malang, Jawa Timur, Indonesia. Jl. Jenderal Ahmad Yani No. 1 Kepanjen, Kabupaten Malang, Jawa Timur.

Nomor Telepon : 0811-482-000 Sosmed : IG : @polresmalang_polisiadem.

Penelitian ini akan meliputi analisis mengenai faktor-faktor yang menyebabkan stres kerja pada Anggota Penyidik Siber di Polres Malang. Faktor-faktor seperti beban kerja yang tinggi, tekanan waktu yang konstan, serta tuntutan pekerjaan yang kompleks dapat menimbulkan dampak yang signifikan pada individu yang terlibat dalam penyelidikan kejahatan *cyber*. Stres yang tinggi akibat beban kerja yang berat dapat mengganggu keseimbangan mental dan fisik, mempengaruhi kinerja secara keseluruhan. Tekanan waktu yang ketat juga dapat menyebabkan kecemasan dan membuat individu merasa terburu-buru dalam mengambil keputusan, yang pada gilirannya dapat mengurangi efektivitas penyelidikan. Selain itu, tuntutan pekerjaan yang kompleks memerlukan pemikiran yang mendalam dan analisis yang cermat, yang dapat meningkatkan tingkat stres dan ketegangan. Paparan terhadap konten-konten yang mengganggu secara emosional juga dapat menyebabkan gangguan mental dan psikologis pada individu yang terlibat, memperumit proses penyelidikan. Oleh karena itu, penting bagi organisasi yang terlibat dalam penyelidikan kejahatan *cyber* untuk memperhatikan kesejahteraan mental dan emosional dari para penyidik, serta

menyediakan dukungan dan sumber daya yang diperlukan untuk mengatasi dampak-dampak negatif yang mungkin timbul.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Anggota Penyidik Siber di Polres Malang. Sampel penelitian akan dipilih berdasarkan kriteria tertentu, seperti pengalaman kerja, tingkat pendidikan, dan keahlian teknis, untuk mendapatkan wawasan yang representatif tentang tugas dan tantangan yang dihadapi oleh Anggota Penyidik Siber.

2. Waktu dan Tempat Penelitian

Pengambilan data dilaksanakan di lingkungan Polres Malang pada Satreskrim Unit VI Siber data secara langsung dengan penyebaran kuesioner atau angket. Penyebaran angket ini penelitian dilaksanakan pada 7-14 Desember 2023.

B. Hasil penelitian

1. Hasil analisis deskriptif

Analisis deskriptif dilakukan untuk memeriksa hasil seperti rata-rata, deviasi standar, nilai minimum, dan maksimum. Berikut adalah tabel hasil analisis deskriptif:

Tabel 4. 1 Analisis Deskriptif Data Penelitian

Variabel	Pretest			Posttest		
	Max	Min	Mean	Max	Min	Mean
<i>Tingkat stres kerja</i>	52	48	50,8	32	22	28

Berdasarkan hasil table analisis statistic deskriptif di atas dari 6 responden dapat dideskripsikan sebagai berikut:

1. Pada penelitian skala *stres kerja data pretest*, skala terdiri dari 13 aitem dengan masing-masing skor 1-4 terendah atau minimum yang didapatkan dari responden sebesar 48 dan skor maximum yang di dapat

dari responden yaitu sebesar 52, dengan nilai rata-rata pretest yang diperoleh adalah 50.8.

2. Pada penelitian skala *stres kerja data posttest*, skala terdiri dari 13 item dengan masing-masing item memiliki skor 1-4, skor terendah atau minimum yang didapatkan dari responden sebesar 22 dan skor tertinggi atau skor maximum yang di daapatkan dari responden sebesar 32, dengan nilai rata-rata (mean) yang diperoleh adalah 28.

2. Hasil Uji Hipotesis Penelitian

Pengujian pengaruh pemberian pelatihan regulasi emosi dalam mengurangi stres kerja dilakukan dengan melakukan statistik nonparametric Uji Wilcoxon.

Berikut perhitungan yang dilakukan oleh peneliti.

Tabel 4. 2 Data Penelitian

No	Nama	Pretest	Posttest
1	A	51	22
2	B	52	22
3	C	52	32
4	D	52	30
5	E	48	32
6	F	50	30

Setelah data telah terkumpul perhitungannya adalah dengan membuat tabulasi seperti berikut.

Tabel 4. 3 Tabulasi Data perangkingan

Pretest	Posttest	selisih		Rangking	
		Posttest-Pretest	mutlak	tanda +	tanda -
51	22	-29	29		5
52	22	-30	30		6
52	32	-20	20		2
52	30	-22	22		4
48	32	-16	16		1
50	30	-20	20		3
					21

Berdasarkan tabel 4.2 maka di dapatkan perhitungan sebagai berikut.

1. Tidak ditemukan ties pada data = 0
2. Total rangking (+) adalah 0
3. Total rangking (-) adalah 21
4. Mean rangking (+) adalah 0
5. Mean rangking (-) adalah 3.5

Sehingga untuk menentukan statistik wilcoxon dapat dilihat dari nilai paling rendah dari total Total rangking (+) dengan Total rangking (-) adalah 21, maka nilai statistic wilcoxon dalam penelitian ini adalah 0, kemudian perhitungan selanjutnya adalah menghitung nilai kritis wilcoxon dengan melihat tabel wilcoxon critical value pada sampel 6 dan nilai signifikansi 5%. Berikut hasil yang diperoleh.

Tabel 4. 4 wilcoxon critical value

Two- Sided Test α	0.1	0.05	0.02	0.01
One- Sided Test α	0.05	0.025	0.01	0.005
N				
5	1			
6	2	1		
7	4	2	0	
8	6	4	2	0
9	8	6	3	2
10	11	8	5	3
11	14	11	7	5
12	17	14	10	7

Berdasarkan Tabel 4.4 maka didapatkan bahwa nilai kritikal wilcoxon dalam penelitian ini adalah 2. Sehingga interpretasi data adalah $Whitung < Wkritis$, yakni $0 < 2$ sehingga dapat dikatakan bahwa H_a diterima dan H_0 di tolak, maka dapat dinyatakan terdapat pengaruh signifikan Pelatihan Strategi Regulasi Emosi Untuk Mengurangi Stres Kerja Pada Anggota Penyidik Unit VI Siber Di Polres Malang dikatakan efektif. Selain itu perhitungan dapat dilakukan dengan cara lain dengan melakukan tranformasi nilai statistik wilcoxon kedalam nilai normal terstandarisasi (Shier, 2004).

$$\begin{aligned}
Z &= \frac{W \text{ hitung} - \left[\frac{n(n+1)}{4} \right]}{\sqrt{\frac{(n)(n+1)(2n+1)}{24} - \frac{t^3 - t}{48}}} \\
&= \frac{0 - \left[\frac{6(6+1)}{4} \right]}{\sqrt{\frac{(6)(6+1)(26+1)}{24} - \frac{0^3 - 0}{48}}} \\
&= \frac{-10,5}{4,768} \\
&= -2.201
\end{aligned}$$

Sehingga ditemukan hasil nilai z adalah -2.201, sehingga dapat diketahui nilai sig pada data adalah dengan melakukan perkalian $2 * (-2,201)$ yakni 0.027 sehingga nilai sig < 0,05 dapat dinyatakan pemberian pelatihan regulasi emosi efektif dalam Mengurangi Stres Kerja Pada Anggota Penyidik Unit VI Siber Di Polres Malang.

C. Pelatihan Strategi Regulasi Emosi Untuk Mengurangi Stres Kerja Pada Anggota Penyidik Unit VI Siber Di Polres Malang

Hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti membuktikan bahwa dengan melakukan pelatihan strategi regulasi emosi mampu Mengurangi Stres Kerja Pada Anggota Penyidik Unit VI Siber Di Polres Malang, hal tersebut di tunjukan dengan perhitungan statistik yang menunjukkan Sehingga ditemukan hasil nilai z adalah -2.201, sehingga dapat diketahui nilai sig pada data adalah dengan melakukan perkalian $2 * (-2,201)$ yakni 0.027 sehingga nilai sig < 0,05. Hasil ini selaras dengan beberapa pertemuan sebelumnya terkait dengan (Pusvitasari et al., 2016b)

menunjukkan bahwa adanya kemampuan subjek dalam mengubah emosi pikiran dan perilaku yang negatif menjadi lebih positif dengan adanya pelatihan regulasi emosi. Beberapa tahapan yang dilakukan dalam pelatihan meliputi adanya pengenalan terhadap berbagai jenis emosi dimana hal ini dilakukan berdasarkan pendapat dari (Hm, 2016) salah satu komponen dalam kecerdasan emosi adalah dengan mengenali emosi yang ada pada dirinya sendiri, sehingga perlunya setiap individu dalam mengetahui berbagai jenis emosi. Menurut (Wuwung, 2020) Kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang dalam mengontrol emosinya dengan cerdas. Hal ini juga berkaitan dengan cara menjaga keseimbangan antara emosi dan akal.

Proses pelatihan tidak hanya terbatas pada pengenalan jenis emosi, tetapi juga mencakup tahap penting dalam mengekspresikan dan mengelola emosi. Kegiatan-kegiatan seperti mengidentifikasi dan menamai emosi yang dirasakan dalam situasi-situasi tertentu, serta pencatatan emosi yang dialami dalam beberapa hari sebelumnya, merupakan bagian integral dari proses ini. Pendekatan ini sejalan dengan temuan dari penelitian yang dilakukan oleh (Sari et al., 2020), yang menunjukkan bahwa manajemen stres dan pengelolaan emosi berpengaruh secara signifikan terhadap tingkat kecemasan seseorang. Dengan memberikan peserta pelatihan kesempatan untuk belajar mengenali, mengekspresikan, dan mengelola emosi mereka dengan lebih baik, pelatihan ini bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan emosional mereka secara keseluruhan.

Dalam proses pelatihan regulasi emosi, kegiatan yang mengarah pada transformasi emosi negatif menjadi emosi positif menjadi sangat penting. Contohnya, peserta pelatihan dapat diajak untuk mengidentifikasi aspek-aspek optimis atau fokus pada solusi ketika dihadapkan pada tantangan, atau menggali sumber-sumber kebahagiaan dalam aktivitas sehari-hari mereka. Selain itu, peserta juga dapat dilibatkan dalam praktik teknik-teknik regulasi emosi, seperti mencatat hal-hal yang membuat mereka bersyukur setiap hari, atau memperkuat hubungan sosial yang positif. Dukungan dari penelitian, seperti yang disarankan oleh (Setiyana, 2013), menunjukkan bahwa pelatihan manajemen stres, komunikasi efektif, regulasi emosi, kegiatan outbond, dan terapi pengampunan dapat membantu

dalam mengurangi stres kerja dan meningkatkan kapasitas pengelolaan emosi. Temuan dari penelitian (Nirmala et al., 2011) juga menyoroti pentingnya pengelolaan emosi dalam konteks perawatan, dengan menunjukkan bahwa beban dan tingkat emosi yang tinggi pada pengasuh dapat berdampak pada tingkat kambuh pada pasien skizofrenia.

Kehadiran emosi positif dalam diri individu, termasuk dalam konteks perawatan dan interaksi sosial, dapat memiliki dampak yang signifikan (Wong et al., 2013). Pelatihan dalam regulasi emosi tidak hanya membantu individu untuk mengelola stres dan tantangan dengan lebih baik, tetapi juga meningkatkan kualitas hubungan sosial dan kesejahteraan secara keseluruhan (Rinaldi et al., 2023). Dengan demikian, memperkuat keterampilan dalam mengubah emosi negatif menjadi emosi positif dapat menjadi strategi yang efektif dalam meningkatkan kualitas hidup dan interaksi interpersonal (Wong et al., 2013).

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data pada penelitian yang dilakukan, pelatihan strategi regulasi emosi efektif dalam mengurangi stres kerja pada anggota penyidik unit siber di Polres Malang. Dengan menerapkan teknik-teknik ini, anggota penyidik dapat mengelola stres yang timbul dari tugas-tugas yang kompleks dan tekanan yang tinggi dalam lingkungan kerja mereka. Dukungan yang diberikan melalui pelatihan semacam ini dapat meningkatkan kesejahteraan mental dan emosional mereka, serta meningkatkan kinerja dalam melakukan penyidikan kejahatan siber. Ini merupakan saran penting bagi organisasi kepolisian dan lembaga lainnya untuk melanjutkan dan memperluas upaya-upaya pelatihan semacam ini sebagai bagian dari strategi manajemen stres dan peningkatan kesejahteraan bagi personel yang terlibat dalam tugas-tugas yang memerlukan pemrosesan informasi yang kompleks dan paparan terhadap konten-konten yang mungkin mengganggu secara emosional.

5.2 Saran

Terdapat beberapa saran yang dapat peneliti berikan terkait dengan pelaksanaan dan hasil penelitian yang diperoleh dari penelitian ini. Adapun saran tersebut yakni sebagai berikut :

1. Bagi Lembaga

Adapun saran yang dapat peneliti berikan untuk Polres Malang yakni, Polres dapat memulai dengan merencanakan program pelatihan rutin. Integrasi materi regulasi emosi ke dalam program pelatihan yang sudah ada juga dianjurkan. Dukungan dan sumber daya bagi peserta pelatihan, serta evaluasi teratur terhadap efektivitas program, perlu diperhatikan. Selain itu, memperkuat budaya organisasi yang mendukung kesejahteraan mental juga

penting. Dengan langkah-langkah ini, diharapkan lembaga dapat meningkatkan kesejahteraan dan produktivitas anggota di Polres.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Saran untuk penelitian selanjutnya dapat berfokus pada pengembangan metode pelatihan regulasi emosi yang lebih spesifik dan disesuaikan dengan kebutuhan anggota polisi di Polres. Penelitian tersebut juga dapat meneliti dampak jangka panjang dari pelatihan tersebut terhadap kesejahteraan emosional dan kinerja individu di lingkungan kerja Polres Malang. Selain itu, penting untuk melibatkan sampel yang lebih luas dan beragam dari berbagai konteks pekerjaan di Polres, termasuk analisis yang lebih mendalam terhadap faktor-faktor spesifik yang memengaruhi efektivitas pelatihan dalam mengurangi stres kerja dan meningkatkan kinerja. Hal ini dapat memberikan pemahaman yang lebih komprehensif dan aplikatif bagi manajemen sumber daya manusia Polres dalam meningkatkan kesejahteraan dan kinerja personel yang terlibat dalam penegakan hukum.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, Y., Tewal, B., & Taroreh, R. N. (2019). Pengaruh stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Pt. Fif Group Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(3).
- Anggraini, E. (2015). Strategi regulasi emosi dan perilaku koping religius narapidana wanita dalam masa pembinaan Studi Kasus: Lembaga Pemasyarakatan Wanita Klas II A Bulu Semarang. *Jurnal Theologia*, 26(2).
- Anoraga, P. (1998). Psikologi Kinerja. *Jakarta: Rineka Cipta*.
- Aprisandityas, A., & Elfida, D. (2012). Hubungan antara regulasi emosi dengan kecemasan pada ibu hamil. *Jurnal Psikologi*, 8(2), 80–89.
- Asih, G. Y., Widhiastuti, H., & Dewi, R. (2018). Stres kerja. *Syria Studies*. Bhaskar, R., Ola, M., Patil, P. H., & Nawandar, K. S. (2016). a Review on: Ointment and Ointment Bases. *Rajveer et Al. World Journal of Pharmaceutical Research*, 5(9), 335.
- Budiman, A. (2017). Optimalisasi Peran Badan Siber dan Sandi Nasional. *Majalah Info Singkat Pemerintahan Dalam Negeri*, 9.
- Cahyadi, A. (2012). Konflik peran ganda perempuan menikah yang bekerja ditinjau dari dukungan sosial keluarga dan penyesuaian diri. *Widya Warta*, 36(02).
- Denham, F. C., & Andringa, T. C. (2021). Coping and Co-creation: One Attempt and One Route to Well-being. Part 2. Application to Identity and Social Well-being. *Psychology in Russia*, 14(3), 217.

- Dihni, V. A. (2021). *Kerugian Akibat Kejahatan Siber Capai Rp 3,88 Triliun, Apa Saja Bentuknya?* Databoks.
- Fahmi, I. (2016). Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Kinerja. *Jakarta: Mitra Wacana Media*, 25.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Goodman, S. H., & Gotlib, I. H. (1999). Risk for psychopathology in the children of depressed mothers: A developmental model for understanding mechanisms of transmission. *Psychological Review*, 106(3), 458.
- Gross, J. J. (1999). Emotion Regulation: Past, Present, Future. *Cognition and Emotion*, 13(5), 551–573. <https://doi.org/10.1080/026999399379186>
- Gross, J. J. (2008). Emotion regulation. *Handbook of Emotions*, 3(3), 497–513.
- Gross, J. J. (2013a). Emotion regulation: Taking stock and moving forward. *Emotion*, 13(3), 359.
- Gross, J. J. (2013b). *Handbook of emotion regulation*. Guilford publications.
- Gross, J. J., & John, O. P. (2003). Individual differences in two emotion regulation processes: Implications for affect, relationships, and well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 85(2), 348.
- Hafna, L., & Aprilia, E. D. (2018). Locus Of Control Internal dan Stres Kerja Pada Anggota Polisi Reserse Kriminal. *Jurnal Psikologi*.
- Hayati, U., Maslihah, S., & Musthofa, M. A. (2020). Stres Kerja pada Polisi. *Jurnal Sains Psikologi*, 9(2), 96–103.

- Hidayat, M. N. (2016). PEROKOK YANG MENGALAMI NEGATIVE AFFECT
Diajukan kepada Fakultas Psikologi Universitas Negeri Makassar Sebagai
Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi (S. Psi .). *Psikologi*.
- Hidayat, N. (2016). *Noor Hidayat, Muhammad. Perbedaan strategi Regulasi Emosi
Pada Perokok Yang Mengalami Negative Affect*. Universitas Makasar.
- Hm, E. M. (2016). Mengelola kecerdasan emosi. *Tadrib*, 2(2), 198–213.
- Hume, D. (2012). Emotions and moods. *Organizational Behavior*, 258–297.
- Ketaren, E. (2016). Cybercrime, cyber space, dan cyber law. *Jurnal Times*, 5(2),
35–42.
- Kurniawan, D., & Almasdi, A. (2022). Pengaruh Kelebihan Beban Kerja, Konflik
Kerja Terhadap Kelelahan Emosional Polisi Satuan Reserse dan Kriminal
Polres Merangin Melalui Stres Kerja. *JIKEM: Jurnal Ilmu Komputer,
Ekonomi Dan Manajemen*, 2(2), 3048–3059.
- Lane, A. M., Bucknall, G., Davis, P. A., & Beedie, C. J. (2012). Emotions and
emotion regulation among novice military parachutists. *Military
Psychology*, 24(3), 331–345.
- Leahy, R. L., Tirsch, D., & Napolitano, L. A. (2011). *Emotion regulation in
psychotherapy: A practitioner's guide*. Guilford press.
- Mayangsari, E. D., & Ranakusuma, O. I. (2014). Hubungan regulasi emosi dan
kecemasan pada petugas penyidik POLRI dan penyidik PNS. *Jurnal
Psikogenesis*, 3(1), 13–27.

- Munandar, A. S., Sjabadhyni, B., & Wutun, R. P. (2004). Peran budaya organisasi dalam peningkatan unjuk kerja perusahaan. *Bagian Psikologi Industri Dan Organisasi Fakultas Psikologi UI, Jakarta*.
- Nggai, M. A. (2019). *Strategi regulasi emosi anggota penyidik kasus pembunuhan di wilayah hukum polres salatiga*.
- Nirmala, B. P., Vranda, M. N., & Reddy, S. (2011). Expressed emotion and caregiver burden in patients with schizophrenia. *Indian Journal of Psychological Medicine*, 33(2), 119–122.
- Nisfiannoor, M., & Kartika, Y. (2004). Hubungan antara regulasi emosi dan penerimaan kelompok teman sebaya pada remaja. *Jurnal Psikologi*, 2(2), 160–178.
- Penanganan Kejahatan Phising di Malang, Polisi Kerahkan Tim IT - Suryamalang.com*. (n.d.). Retrieved April 2, 2024, from <https://suryamalang.tribunnews.com/2023/07/14/penanganan-kejahatan-phising-di-malang-polisi-kerahkan-tim-it>
- Pusiknas. (2022). *Kejahatan Siber di Indonesia Naik Berkali-kali Lipat*. Pusiknas.Go.Id.
- Pusvitasari, P., Wahyuningsih, H., & Astuti, Y. D. (2016a). Efektivitas Pelatihan Regulasi Emosi untuk Menurunkan Stres Kerja pada Anggota Reskrim. *JIP (Jurnal Intervensi Psikologi)*, 8(1), 127–145.
- Pusvitasari, P., Wahyuningsih, H., & Astuti, Y. D. (2016b). Efektivitas Pelatihan Regulasi Emosi Untuk Menurunkan Stres Kerja Pada Anggota Reskrim.

Jurnal Intervensi Psikologi (JIP), 8(1), 127–145.

<https://doi.org/10.20885/intervensipsikologi.vol8.iss1.art8>

- Queirós, C., Passos, F., Bártolo, A., Faria, S., Fonseca, S. M., Marques, A. J., Silva, C. F., & Pereira, A. (2020). Job stress, burnout and coping in police officers: Relationships and psychometric properties of the organizational police stress questionnaire. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(18), 6718.
- Rice, F. P., & Dolgin, K. G. (2005). *The adolescent: Development, relationships and culture*. Pearson Education New Zealand.
- Rinaldi, M. R., Profesi, S. P., & Buana, U. M. (2023). *TERAPI REGULASI EMOSI UNTUK MENGELOLA STRES IBU DENGAN ANAK PRA-SEKOLAH*. 15, 123–136.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi (Edisi 16)* (Salemba Empat, Ed). *Jakarta: Pearson Education, Inc.*
- Robbins, S. P., Judge, T. A., & Millett, B. (2015). *OB: the essentials*. Pearson Higher Education AU.
- Robbins, S. P., Judge, T. A., Millett, B., & Waters-Marsh, T. (2008). *Organisational behaviour*. Frenchs Forest. NSW: Pearson Education Australia.
- Rottenberg, J., & Gross, J. J. (2007). *Emotion and emotion regulation: A map for psychotherapy researchers*.

- Salovey, P., Kokkonen, M., Lopes, P. N., & Mayer, J. D. (2004). Emotional intelligence: What do we know. *Feelings and Emotions: The Amsterdam Symposium*, 321–340.
- Sarah, S. (2018). Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Psychological Well-Being Pada Polisi Wanita. *Psychological Well-Being*, 80.
- Sari, P., Bulantika, S. Z., Utami, F. P., & Kholidin, F. I. (2020). Pengaruh Manajemen Stress dan Kelola Emosi Terhadap Tingkat Kecemasan Siswa di Masa New Normal. *Bulletin of Counseling and Psychotherapy*, 2(2), 62–67. <https://doi.org/10.51214/bocp.v2i2.44>
- Setiawan, D. (2018). Dampak perkembangan teknologi informasi dan komunikasi terhadap budaya. *JURNAL SIMBOLIKA Research and Learning in Communication Study*, 4(1), 62–72.
- Setiyana, V. Y. (2013). *FORGIVENESS DAN STRES KERJA TERHADAP PERAWAT*. 01(02), 376–396.
- Shier, R. (2004). Statistics: 2. 2 The Wilcoxon signed rank sum test. In *Mathematics Learning Support Centre* (pp. 5–7).
- Sugiyono. (2008). Sugiyono, Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. CV. Alfabeta, Bandung, 25.
- Syahadat, Y. M. (2013). Pelatihan regulasi emosi untuk menurunkan perilaku agresif pada anak. *Humanitas*, 10(1), 19.
- Talavera-Velasco, B., Luceño-Moreno, L., Martín-García, J., & García-Albuérne, Y. (2018). Psychosocial risk factors, burnout and hardy personality as

- variables associated with mental health in police officers. *Frontiers in Psychology*, 9, 1478.
- Thompson, R. A. (1994). Emotion regulation: A theme in search of definition. *Monographs of the Society for Research in Child Development*, 25–52.
- Tirtoni, F. (2022). Implementasi Nilai-Nilai Pancasila Sebagai Karakter Dasar Generasi Muda: Di Era Society 5.0. *INVENTA: Jurnal Pendidikan Guru Sekolah Dasar*, 6(2), 210–224.
- Tong, S. Y. C., Davis, J. S., Eichenberger, E., Holland, T. L., & Fowler Jr, V. G. (2015). Staphylococcus aureus infections: Epidemiology, pathophysiology, clinical manifestations, and management. *Clinical Microbiology Reviews*, 28(3), 603–661.
- Turgoose, D., & Maddox, L. (2017). Predictors of compassion fatigue in mental health professionals: A narrative review. *Traumatology*, 23(2), 172.
- Umasugi, S. C. (2013). Hubungan antara regulasi emosi dan religiusitas dengan kecenderungan perilaku bullying pada remaja. *Fakultas Psikologi Universitas Ahmad Dahlan*, 2(1).
- Universitas Esa Unggul. (2017). Modul 10 Uji Mann Whitney (Kode: MIK411). *Prodi S1 Manajemen Informasi Kesehatan*, 10(4), 1–17.
- Wong, E., Tschan, F., Messerli, L., & Semmer, N. K. (2013). Expressing and amplifying positive emotions facilitate goal attainment in workplace interactions. *Frontiers in Psychology*, 4, 188.
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2013.00188>

Wuwung, O. C. (2020). *Strategi pembelajaran & kecerdasan emosional*. Scopindo Media Pustaka.

LAMPIRAN

Lampiran 1. Blue Print Skala Stress Kerja

No	Dimensi	Indikator	Nomer item	Jumlah Item	Contoh item
1	Tekanan Waktu	- Waktu yang digunakan untuk bekerja menghalangi kegiatan lain - Jumlah pekerjaan dan waktu yang dimiliki tidak sesuai dengan tuntutan pekerjaan membuat lelah	2,4,5,6,9,10 dan 12	7	Bekerja disini membuat saya sulit menghabiskan waktu dengan keluarga
2	Kecemasan	- Perasaan yang terjadi ketika bekerja - Pekerjaan tidak sesuai seharusnya	1,3,7,8,11, dan 11	6	Saya merasa gelisah atau gugup karena pekerjaan saya
Total				13	

No	Pernyataan	STS	TS	S	SS
1	Saya merasah gelisah atau gugup karena pekerjaan saya				
2	Bekerja disini membuat saya sulit menghabiskan waktu dengan keluarga				
3	Pekerjaan yang diberikan kepada saya melebihi dari yang seharusnya				
4	Saya terlalu banyak menghabiskan waktu di tempat kerja sampai saya melupakan hal-hal kecil				
5	Sering kali pekerjaan membuat saya melampaui batas kemampuan saya				
6	Bekerja disini menyisakan sedikit waktu untuk kegiatan lain				

7	Ketika saya berpikir mengenai pekerjaan, terkadang dada saya sesak
8	Saya merasa seperti menikah dengan pekerjaan
9	Saya memiliki terlalu banyak pekerjaan dan terlalu sedikit waktu untuk melakukan hal lainnya
10	Saya merasa bersalah ketika saya mengambil cuti dari pekerjaan
11	Terkadang saya merasa takut ketika telpon dirumah berdering, karena mungkin panggilan tersebut berkaitan dengan pekerjaan
12	Saya merasa seperti tidak pernah memiliki hari libur
13	Terlalu banyak orang yang setingkat dengan saya di kantor mengalami kelelahan karena tuntutan pekerjaan

Lampiran 2 Hasil Uji coba instrumen

		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	total
P1	Pearson Correlation	1	0.211	0.244	0.119	0.211	0.022	-0.146	0.198	0.000	0.197	0.250	0.358	0.156	.451*
	Sig. (2-tailed)		0.262	0.193	0.531	0.262	0.906	0.441	0.294	1.000	0.296	0.183	0.052	0.410	0.012
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P2	Pearson Correlation	0.211	1	0.360	.547**	0.175	-0.002	0.136	0.062	-0.033	-0.007	-0.029	-0.078	0.222	.413*
	Sig. (2-tailed)	0.262		0.051	0.002	0.355	0.991	0.474	0.745	0.862	0.969	0.879	0.684	0.237	0.023
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P3	Pearson Correlation	0.244	0.360	1	0.291	-0.007	0.272	0.121	-0.092	0.294	.463**	0.155	0.217	0.103	.557**
	Sig. (2-tailed)	0.193	0.051		0.118	0.971	0.147	0.525	0.628	0.115	0.010	0.414	0.250	0.587	0.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P4	Pearson Correlation	0.119	.547**	0.291	1	0.082	0.016	0.134	0.021	0.261	0.182	0.033	-0.012	-0.011	.409*
	Sig. (2-tailed)	0.531	0.002	0.118		0.667	0.931	0.480	0.913	0.164	0.336	0.864	0.948	0.954	0.025
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P5	Pearson Correlation	0.211	0.175	-0.007	0.082	1	0.186	0.136	.414*	0.231	-0.007	0.087	0.033	-0.068	.394*

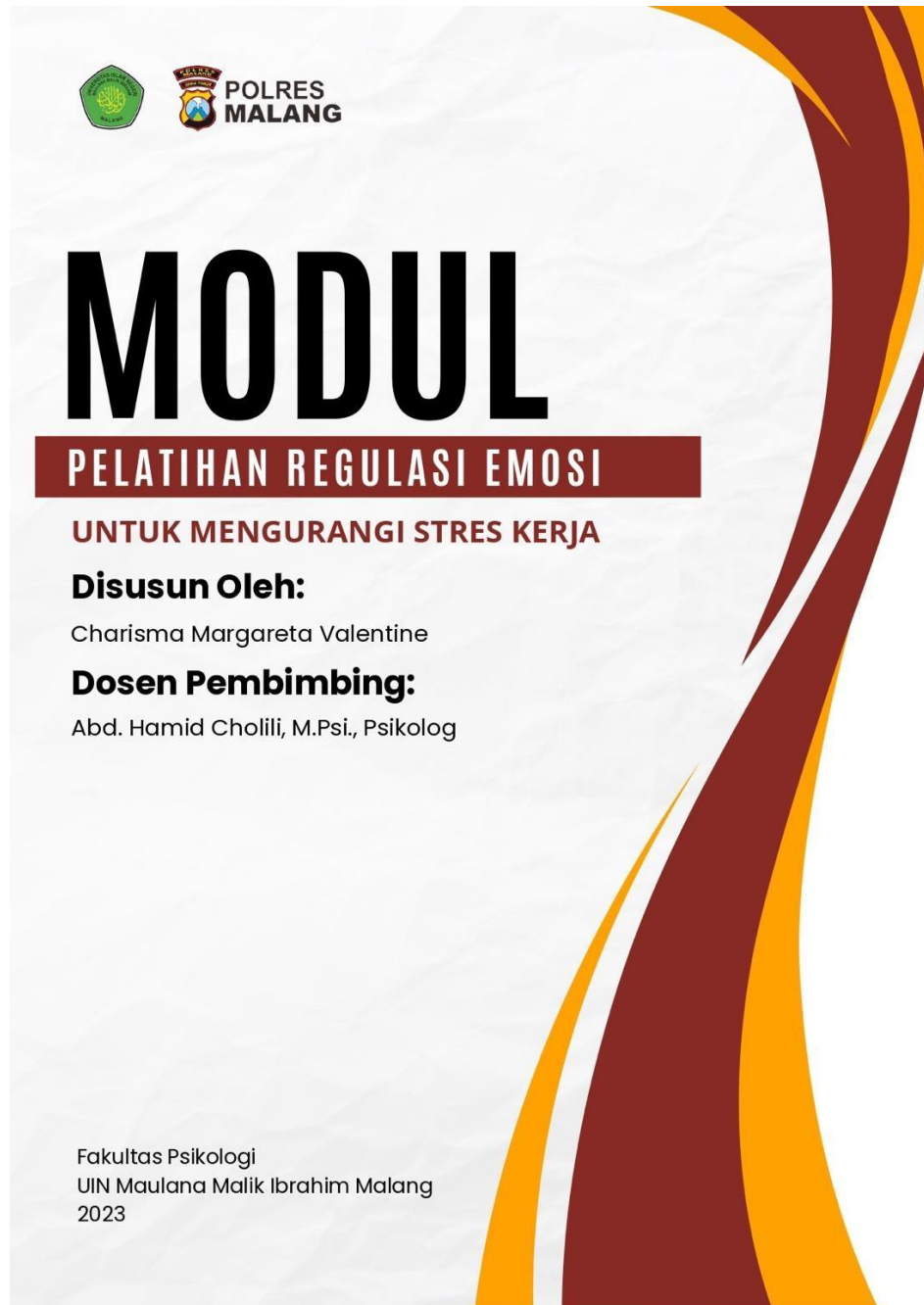
	Sig. (2-tailed)	0.262	0.355	0.971	0.667		0.325	0.474	0.023	0.219	0.969	0.647	0.862	0.722	0.031
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P6	Pearson Correlation	0.022	-0.002	0.272	0.016	0.186	1	0.308	.387*	0.035	0.168	0.154	0.035	-0.021	.420*
	Sig. (2-tailed)	0.906	0.991	0.147	0.931	0.325		0.098	0.035	0.854	0.375	0.415	0.853	0.914	0.021
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P7	Pearson Correlation	-0.146	0.136	0.121	0.134	0.136	0.308	1	.362*	0.343	0.222	0.100	-0.096	-0.084	.427*
	Sig. (2-tailed)	0.441	0.474	0.525	0.480	0.474	0.098		0.049	0.064	0.238	0.598	0.614	0.660	0.018
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P8	Pearson Correlation	0.198	0.062	-0.092	0.021	.414*	.387*	.362*	1	0.028	-0.097	0.173	0.179	-0.091	.428*
	Sig. (2-tailed)	0.294	0.745	0.628	0.913	0.023	0.035	0.049		0.883	0.610	0.360	0.343	0.634	0.018
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P9	Pearson Correlation	0.000	-0.033	0.294	0.261	0.231	0.035	0.343	0.028	1	.370*	.423*	0.000	0.217	.507**
	Sig. (2-tailed)	1.000	0.862	0.115	0.164	0.219	0.854	0.064	0.883		0.044	0.020	1.000	0.250	0.004
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P10	Pearson Correlation	0.197	-0.007	.463**	0.182	-0.007	0.168	0.222	-0.097	.370*	1	0.271	.434*	0.063	.533**

	Sig. (2-tailed)	0.296	0.969	0.010	0.336	0.969	0.375	0.238	0.610	0.044		0.148	0.016	0.740	0.002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P11	Pearson Correlation	0.250	-0.029	0.155	0.033	0.087	0.154	0.100	0.173	.423*	0.271	1	.546**	.524**	.610**
	Sig. (2-tailed)	0.183	0.879	0.414	0.864	0.647	0.415	0.598	0.360	0.020	0.148		0.002	0.003	0.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P12	Pearson Correlation	0.358	-0.078	0.217	-0.012	0.033	0.035	-0.096	0.179	0.000	.434*	.546**	1	.464**	.522**
	Sig. (2-tailed)	0.052	0.684	0.250	0.948	0.862	0.853	0.614	0.343	1.000	0.016	0.002		0.010	0.003
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P13	Pearson Correlation	0.156	0.222	0.103	-0.011	-0.068	-0.021	-0.084	-0.091	0.217	0.063	.524**	.464**	1	.425*
	Sig. (2-tailed)	0.410	0.237	0.587	0.954	0.722	0.914	0.660	0.634	0.250	0.740	0.003	0.010		0.019
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
total	Pearson Correlation	.451*	.413*	.557**	.409*	.394*	.420*	.427*	.428*	.507**	.533**	.610**	.522**	.425*	1
	Sig. (2-tailed)	0.012	0.023	0.001	0.025	0.031	0.021	0.018	0.018	0.004	0.002	0.000	0.003	0.019	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

Lampiran 3 Blueprint Uji Cronbach Alpa Instrumen Stress Kerja**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
0.701	13

Lampiran 4. Modul Pelatihan regulasi Emosi



PENDAHULUAN

Pelatihan regulasi emosi untuk mengatasi stress kerja ini ditujukan bagi para anggota penyidik di Unit VI Siber Reskrim Polres Malang. Pelatihan yang dibutuhkan untuk mengatasi stress kerja ini disesuaikan berdasarkan kebutuhan dari hasil wawancara, dan identifikasi kebutuhan dari pelaksanaan Training Need Analysis yang dilakukan di Unit VI Siber Polres Malang.

Training Need Analysis (TNA) dilakukan dengan cara menyebar kuesioner kepada seluruh anggota penyidik di Unit VI Siber Polres Malang, hal ini dilakukan untuk mendapatkan hasil yang lebih akurat mengenai kondisi dan kebutuhan yang sedang dialami oleh para anggota. Setelah dilakukan evaluasi analisis terhadap kuesioner yang telah dibagikan maka diperoleh kesimpulan analisis bahwa anggota penyidik Unit VI Siber Polres Malang membutuhkan pelatihan regulasi emosi untuk mengurangi stress kerja.

Anggota penyidik di Unit VI Reskrim Polres Malang membutuhkan pelatihan ini dengan tujuan untuk mengurangi stress kerja yang sedang dialami serta memberi metode yang tepat cara mengatasi stress kerja yang sedang dialami sehingga dapat meningkatkan kembali produktivitas kerja anggota.

Tujuan pelatihan

Tujuan dari pelatihan ini adalah :

1. Memberikan pemahaman serta dampak yang ditimbulkan dari stress kerja
2. Minimalisir dan mengurangi stress kerja yang dialami oleh anggota di Unit VI Siber Polres Malang
3. Memberikan cara individual yang efisien dalam menghadapi stress kerja

MATERI PELATIHAN

Materi yang diberikan dalam pelatihan ini adalah ERT (Emotional Regulation Training) sebab dengan memiliki regulasi emosi yang baik maka akan menghasilkan energi yang positif dan bersemangat dalam bekerja sehingga rasa jenuh terhadap pekerjaan akan terangkat dan akan membuat pikiran kembali segar. Materi yang diberikan dalam pelatihan ini telah disesuaikan dengan kebutuhan polisi/petugas penyidik yang sedang mengalami stress kerja, seperti pengertian awal regulasi emosi dan hubungannya dengan stress kerja dan apa saja proses-proses regulasi emosi.

Metodologi

Metode yang digunakan dalam pelatihan ini telah disesuaikan dengan tujuan dari masing-masing pokok bahasan dalam materi yang diberikan.:

1. Metode ceramah atau presentasi. Metode ini digunakan untuk mencapai tujuan belajar dalam ranah pengetahuan

Peserta Pelatihan

Berdasarkan hasil Training Need Analysis, pelatihan ini akan diberikan kepada seluruh petugas atau penyidik di Unit VI Siber Polres Malang

Fasilitator

Fasilitator atau pelatih dalam pelatihan ini adalah trainer yang telah berpengalaman dalam bidang kapasitas building serta paham akan materi stress kerja dan regulasi emosi dan telah menjadi trainer dalam pelatihan-pelatihan mengenai stress kerja..

Pelatihan ini juga didukung observer untuk melakukan observasi sebagai alat pengumpul data dalam melengkapi evaluasi pada saat pelatihan.

Waktu dan Tempat

Pelatihan dilaksanakan pada hari kerja normal dan diupayakan pada bulan-bulan low season untuk menghindari load kerja yang padat sehingga para polisi/penyidik dapat secara maksimal mengikuti pelatihan yang diadakan. Pelatihan diadakan selama 120 menit. Mulai pukul 13.30-14.30

Pelatihan ini akan dilaksanakan di kantor unit VI Siber Polres Malang

EVALUASI PELATIHAN

Evaluasi pelatihan dilakukan untuk mengukur sejauh mana peserta mampu menerima materi pelatihan yang diberikan dan terjadi perilaku baik dari ranah kognisi maupun afektif sesuai tujuan pelatihan. Evaluasi dilakukan dua kali yaitu yang pertama adalah sebelum pelatihan dilaksanakan atau biasa disebut dengan pre-test untuk mengukur sejauh mana tingkat stress kerja yang dialami oleh anggota polisi/penyidik, dan evaluasi yang kedua adalah setelah pelatihan dilakukan atau biasa disebut post-test untuk mengukur sejauh mana efektivitas pelatihan regulasi emosi dalam mengurangi stress kerja. Pada saat evaluasi tersebut peserta diminta untuk mengisi lembar evaluasi yang berupa skala tentang stress kerja.

Kontrak Forum

Dalam upaya mencapai harapan-harapan dan mencegah terjadinya kekecewaan selama pelaksanaan pelatihan, diperlukan beberapa kontrak forum sebagai berikut :

1. Peserta harus hadir di ruang pelatihan 30 menit sebelum acara di mulai
2. Peserta harus menonaktifkan hp selama pelatihan berlangsung
3. Peserta harus mengikuti seluruh materi yang diberikan dalam pelatihan

Rundown Pelaksanaan Pelatihan

Pukul	Kegiatan	Tujuan	Metode	Pelaksanaan
13:00	Peserta hadir & siap untuk mengikuti pelatihan	Memastikan semuanya telah siap mengikuti pelatihan		Charisma Margareta
13.05-13.10	Pembukaan	Pembukaan acara pelatihan	Seremonial	All
13.10-14.10	Pemaparan materi pelatihan 1 & 2	Memberikan pemahaman tentang Strategi Regulasi Emosi yang baik	Ceramah dan Diskusi	Bapak Abd. Hamid Cholili M.Psi., Psikolog
14.10-14.20	Diskusi dan Tanya Jawab	Memberikan kesempatan pada peserta		Charisma

14.20-14.25	Dokumentasi	sebagai bukti pelatihan telah dilaksanakan		All
14.30	Penutupan		Seremonial	All

Materi

Topic 1 : Kenali Emosi

No.	Kegiatan	Pelaksanaan
1	Topic 1 Waktu: 20 Menit	Topik 1 mengajak para peserta untuk mengenali berbagai macam emosi. Menurut strategi regulasi emosi Gross(1989) tahapan mengenali situasi-situasi yang berpotensi menimbulkan emosi negative termasuk dalam strategi situation selection
2	Metode	Ceramah atau presentasi dikombinasikan dengan diskusi
3	Tujuan	1. Peserta memahami emosi dan jenis-jenis emosi individu. 2. Menghubungkan munculnya emosi negative dengan perilaku negative selama bekerja 3. Memahami pentingnya mengelola emosi
4	Proses	Pengantar - o Pembukaan sub topic - o Waktu 3 menit - o Fasilitator membuka dengan menyampaikan tujuan yang ingin dicapai dari sub topic 1 Materi - o Materi tentang emosi - o Hubungan strategi regulasi emosi dengan stress kerja - o Waktu 10 menit - o Trainer menyampaikan materi Diskusi - o Waktu 7 menit - o Fasilitator memberikan waktu untuk peserta yang akan bertanya dan menjawab

5	Refleksi	Peserta mampu memahami tentang emosi dan hubungan regulasi emosi dengan stress kerja
---	----------	--

Materi 2

Topic 2

No.	Kegiatan	Pelaksanaan
1	Topik : Strategi Regulasi Emosi Waktu: 40 menit	• Pengertian Regulasi Emosi • Proses Strategi Regulasi Emosi
2	Metode	Ceramah atau presentasi dikombinasikan dengan diskusi.
3	Tujuan	Memahami pentingnya ketrampilan regulasi emosi untuk mengurangi stress kerja.
4	Proses	Pengantar • Pembukaan materi 2 • Waktu 5 menit • Fasilitator membuka dengan menyampaikan tujuan yang ingin dicapai Materi • Pengertian strategi regulasi emosi • Proses strategi regulasi emosi • Waktu 25 menit • Trainer menyampaikan materi Diskusi • Waktu 10 menit • Fasilitator memberikan waktu untuk peserta yang ingin bertanya
5	Refleksi	• Peserta mampu memahami strategi regulasi emosi yang baik

HUBUNGAN REGULASI EMOSI DENGAN STRESS KERJA

Hubungan antara regulasi emosi dan stres kerja sangat erat, dan kemampuan untuk efektif mengelola emosi dapat memengaruhi tingkat stres kerja seseorang. Hal ini terkait dengan adanya stress kerja yang berupa tekanan, tantangan, situasi sulit, konflik dan berbagai permasalahan yang ada di lingkungan kerja yang mendorong terjadi stress kerja dengan adanya kemampuan seseorang dalam memahami, mengenali dan mengelola emosinya sendiri maka akan mampu memberikan respon yang efektif terhadap situasi yang ada. Menurut pendapat dari Gross (1999), di mana ia menyebutkan bahwa regulasi emosi merupakan cara individu dalam memengaruhi emosi apa yang mereka miliki, kapan emosi itu dirasakan, serta bagaimana mereka mengalaminya atau mengekspresikan emosi tersebut.

Stres bisa dialami oleh hampir semua pekerja, termasuk mereka yang berada di posisi manajemen atau yang menjalankan tugas-tugas eksekutif. Kondisi kerja di lingkungan yang tidak baik memiliki potensi besar untuk menciptakan stres pada para pekerja. Stres yang timbul dalam konteks pekerjaan memang tidak bisa dihindari sepenuhnya, tetapi yang dapat dilakukan adalah bagaimana cara mengelola, mengatasi, atau mencegah stres agar tidak mengganggu produktivitas kerja. Pendekatan ini bertujuan untuk memastikan bahwa stres yang muncul tidak menghambat kinerja pekerjaan (Notoatmodjo, 2002).

Fraser dalam (Anoraga, 1998) mengatakan bahwa stres di tempat kerja disebabkan oleh perubahan dalam keseimbangan yang kompleks antara manusia, mesin, dan lingkungan. Menurut Fraser, terdapat dua jenis pekerjaan yang sering menjadi penyebab stres, yaitu pekerjaan yang mengharuskan kerja fisik yang berat dan pekerjaan yang memerlukan keterampilan dan keahlian tertentu. Penjelasan ini merujuk pada beban kerja. Hurrell seperti yang disebutkan dalam (Munandar et al., 2004) juga mengklarifikasi bahwa salah satu faktor yang menyebabkan stres di tempat kerja adalah beban kerja. Faktor-faktor pekerjaan yang dapat memunculkan stres tergolong dalam kategori faktor-faktor intrinsik pekerjaan, yang mencakup aspek fisik dan tugas. Tugas tersebut mencakup beratnya beban kerja, kerja malam, serta persepsi akan risiko dan bahaya.

Beban kerja merujuk pada situasi di mana seorang pekerja dihadapkan pada tugas-tugas yang harus diselesaikan dalam batas waktu tertentu. Tidak selalu jumlah tugas yang banyak yang menjadi penyebab stres, tetapi akan menjadi sumber stres jika tugas-tugas tersebut melebihi kemampuan fisik dan keahlian pekerja, serta waktu yang tersedia bagi mereka (Margiati, 1999). Jika jumlah tugas yang diberikan kepada pekerja tidak sebanding dengan kemampuan mereka dan waktu yang ada, maka dapat menjadi pemicu stres kerja. Oleh karena itu, penting untuk memerhatikan beban kerja sebagai faktor utama dalam mengidentifikasi penyebab stres pada setiap pekerja. Setiap individu memiliki tingkat toleransi yang berbeda terhadap stres, yang bergantung pada jenis stres, durasi, dan frekuensi pengalaman stres yang mereka alami.

MATERI 2

Regulasi Emosi

Pengertian Regulasi Emosi

Regulasi emosi sering didefinisikan sebagai konsep yang lebih luas yang disebut "regulasi pengaruh", yang mencakup upaya untuk mengatasi emosi dan mengatur suasana hati (Hume, 2012). Namun, istilah "regulasi emosi" memiliki dua makna yang berbeda (Gross, 1999). Ini bisa merujuk pada bagaimana emosi memengaruhi dan mengatur pikiran serta perilaku kita (disebut sebagai regulasi oleh emosi) (Gross, 2008). Di sisi lain, istilah ini juga dapat mengacu pada bagaimana emosi itu sendiri diatur oleh alat regulasi eksternal atau internal (disebut sebagai peraturan emosi).

Menurut (Thompson, 1994) regulasi emosi sebagai cara individu mempengaruhi emosi yang mereka miliki, kapan mereka merasakannya dan bagaimana mereka mengalami atau mengekspresikan emosi tersebut. Regulasi emosi juga dapat diartikan sebagai kemampuan untuk mengevaluasi dan mengubah reaksi-reaksi emosional untuk bertindak laku tertentu yang sesuai dengan situasi yang sedang terjadi.

Berdasarkan pernyataan ahli diatas maka dapat disimpulkan Regulasi emosi adalah konsep yang mencakup mengatasi emosi dan mengatur suasana hati dalam kerangka "regulasi pengaruh." Istilah ini memiliki dua makna: bagaimana emosi memengaruhi pikiran dan perilaku, serta bagaimana emosi diatur oleh alat regulasi eksternal atau internal. Regulasi emosi sebagai kemampuan individu untuk memengaruhi, waktu, dan mengubah cara mereka merasakan serta mengekspresikan emosi sesuai dengan situasi yang sedang terjadi

Proses Strategi Regulasi Emosi

Mengutip dari Gross dalam (N. Hidayat, 2016) 5 tahap strategi regulasi emosi yang bisa dilakukan, yaitu:

a) Situation selection

Kondisi seseorang ketika datang untuk memilih pengaturan, orang, dan item lain tergantung pada keputusan untuk mencampur atau tetap diam dengan orang lain untuk mengendalikan perasaan mereka. Misalnya, seseorang mungkin memutuskan untuk makan malam dengan seorang teman pada malam sebelum tes daripada harus belajar dengan teman-temannya untuk meringankan beberapa ketegangan yang ia alami. Dia memutuskan untuk makan bersama teman-temannya sebagai hasilnya.

b) Situation modification

Metode mengubah lingkungan untuk mengurangi pengaruh yang kuat dari emosi yang muncul. Misalnya, memberitahu seorang teman bahwa dia tidak ingin membahas kegagalan untuk mencegah dirinya dari depresi.

c) Attentional Deployment

Strategi yang digunakan oleh seseorang untuk mengalihkan fokus dari situasi yang tidak nyaman dan mencegah perasaan terlalu banyak emosi. Contohnya adalah berolahraga, tertawa di film, atau mendengarkan musik untuk merasa kurang marah atau depresi.

d) Cognitive Change

Taktik dimana seseorang menilai ulang keadaan dengan mengadopsi perspektif yang lebih optimis untuk mengurangi dampak emosi yang signifikan. Seseorang yang melihat kegagalan sebagai tantangan daripada bahaya misalnya.

e) Response Modulation

Modulasi respons adalah kemampuan individu untuk membentuk reaksi emosional dari apa yang ditunjukkan. Misalnya, ketika tes berjalan buruk, dia merasa malu dan depresi, tetapi berdasarkan pengalaman, dia lebih suka berolahraga dan terlibat dalam hal-hal lain untuk mengendalikan emosi

LAMPIRAN

Poster Kegiatan



Lampiran 5 Dokumentasi Penelitian

