

**PERAN KEPEMIMPINAN SPIRITUAL DAN DUKUNGAN ORGANISASI
SEBAGAI MODERATOR PENGARUH KELELAHAN EMOSIONAL
TERHADAP PERSONIL KEPOLISIAN**

Tesis

Untuk memenuhi sebagian persyaratan Mencapai Derajat Sarjana S2
Program Magister Manajemen

Di susun oleh :

**Rajuh Lasjupanma
20402300271**



**MAGISTER MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG SEMARANG**

2024

LEMBAR PERSETUJUAN TESIS

**PERAN KEPEMIMPINAN SPIRITUAL DAN DUKUNGAN
ORGANISASI SEBAGAI MODERATOR PENGARUH
KELELAHAN EMOSIONAL TERHADAP PERSONIL
KEPOLISIAN**

Disusun Oleh :

**Rajuh Lasjupanma
20402300271**

Telah Disetujui Oleh Pembimbing Dan Selanjutnya Dapat Diajukan Kehadapan
Sidang Panitia Ujian Proposal Tesis Program Magister Manajemen
Universitas Islam Sultan Agung Semarang



Semarang, Desember 2024

Pembimbing

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Lutfi Nurcholis', is placed above the printed name of the supervisor.

Dr. Lutfi Nurcholis, ST, SE, MM
NIK 210416055

Lembar Pengujian

**PERAN KEPEMIMPINAN SPIRITUAL DAN DUKUNGAN
ORGANISASI SEBAGAI MODERATOR PENGARUH
KELELAHAN EMOSIONAL TERHADAP PERSONIL
KEPOLISIAN**

Disusun Oleh:

Rajuh Lasjupanma
20402300271

Telah dipertahankan di depan penguji pada
tanggal Desember 2024

SUSUNAN DEWAN PENGUJI

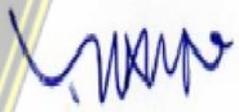
Pembimbing


Dr. H. Lutfi Nurcholis, ST, SE, MM
NIK 210416055

Penguji I

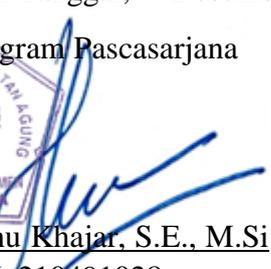

Prof. Dr. Ibnu Khajar, S.E., M.Si
NIK. 210491028

Penguji II


Dr. H. Sri Hartono, SE, MSi
NIK 210495037

Tesis ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan Untuk memperoleh Gelar
Magister Manajemen Tanggal, Desember 2024

Ketua Program Pascasarjana



Prof. Dr. Ibnu Khajar, S.E., M.Si
NIK. 210491028

PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

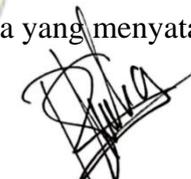
Saya yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : Rajuh Lasjupanma
NIM : 20402300271
Program Studi : Magister Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Universitas : Universitas Islam Sultan Agung

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa tesis yang berjudul “Peran Kepemimpinan Spiritual dan Dukungan Organisasi sebagai Moderator Pengaruh Kelelahan Emosional terhadap Personil Kepolisian“, merupakan karya peneliti sendiri dan tidak ada unsur plagiarism dengan cara yang tidak sesuai etika atau tradisi keilmuan. Peneliti siap menerima sanksi apabila di kemudian hari ditemukan pelanggaran etika akademik dalam laporan penelitian ini.

Semarang, 2024
Pembimbing Saya yang menyatakan,


Dr. H. Lutfi Nurcholis, ST, SE, MM
NIK 210416055


Rajuh Lasjupanma
20402300271

PERNYATAAN PERSETUJUAN UNGGAH KARYA ILMIAH

Saya yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : Rajuh Lasjupanma
NIM : 20402300271
Program Studi : Magister Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Universitas : Universitas Islam Sultan Agung

Dengan ini menyerahkan karya ilmiah berupa tesis dengan judul:

“PERAN KEPEMIMPINAN SPIRITUAL DAN DUKUNGAN ORGANISASI SEBAGAI MODERATOR PENGARUH KELELAHAN EMOSIONAL TERHADAP PERSONIL KEPOLISIAN“. dan menyetujuinya menjadi hak milik Universitas Islam Sultan Agung serta memberikan Hak Bebas Royalti Non-eksklusif untuk disimpan, dialihmediakan, dikelola dalam pangkalan data, dan dipublikasikannya di internet atau media lain untuk kepentingan akademis selama tetap mencantumkan nama penulis sebagai pemilik Hak Cipta.

Pernyataan ini saya buat dengan sungguh-sungguh. Apabila dikemudian hari terbukti ada pelanggaran Hak Cipta/Plagiarisme dalam karya ilmiah ini, maka segala bentuk tuntutan hukum yang timbul akan saya tanggung secara pribadi tanpa melibatkan pihak Universitas Islam Sultan Agung.

Semarang, 2024

Yang menyatakan



Rajuh Lasjupanma

20402300271

Kata Pengantar

Segala puji bagi Allah Tuhan Semesta Alam Yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang yang telah melimpahkan berbagai rahmat, anugrah, hidayah dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan Tesis dengan judul “Peran Kepemimpinan Spiritual dan Dukungan Organisasi sebagai Moderator Pengaruh Kelelahan Emosional terhadap Personil Kepolisian”.

Terselesainya Tesis ini adalah wujud karunia-Nya dan tidak lepas dari peran serta berbagai pihak baik secara langsung maupun tidak langsung. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada yang terhormat:

1. Prof Dr. Ibnu Khajar, SE. M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Unissula yang telah dengan sangat sabar memberikan ilmu yang sangat bermanfaat, memberikan bimbingan dengan penuh komunikatif, kesabaran, semangat dan keteladanan.
2. Dr. H. Lutfi Nurcholis, ST, SE, MM selaku Pembimbing yang telah membantu serta membimbing penulis serta senantiasa memberikan masukan yang berperan besar dalam kelancaran penyelesaian tugas akhir ini.
3. Prof. Dr. Hj. Nunung Ghoniyah, MM selaku Dosen Penguji yang memberikan masukan serta arahan yang konstruktif.
4. Istri tercinta Meliana Lumban Gaol, M.Pd.dan Anak-anak tersayang Kenneth Reinhard Sonjuna S; Kim Derrick Sonjuna dan Kei Noah Sonjuna yang selalu menemani dalam berproses.
5. Kepala Satuan Brigadir Jendral polisi Nunung Syaifuddin, S.I.K.,M.M. dan segenap Perwira serta Personil pada Direktorat Tindak Pidana Tertentu Bareskrim Polri, atas motivasi dan bantuannya dalam penyelesaian tugas akhir ini.
6. Rekan – rekan Kelas 79D MM yang telah bersama-sama berjuang dan belajar menyelesaikan studi S2 ini.

7. Seluruh pengelola dan staf administrasi MM FE Unissula yang telah dengan sabar mendampingi, membantu, memfasilitasi kebutuhan penulis selama menempuh studi..
8. Semua pihak dan handai taulan, yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu, yang secara langsung maupun tidak langsung telah membantu dan berkontribusi selama proses studi dan penyusunan Tesis ini.

Penulis sangat menyadari segala kekurangan dan keterbatasan dalam proses penyusunan Tesis ini. Semoga Tesis ini dapat memberikan manfaat untuk pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya Ilmu Manajemen dan dapat menjadi bahan referensi bagi pihak-pihak yang membutuhkan.



Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran moderasi Kepemimpinan Spiritual dan Dukungan Organisasi yang Dirasakan dalam pengaruh Kelelahan Emosional pada Personil Kepolisian. Jenis penelitian ini adalah penelitian eksplanatori dengan populasi yang terdiri dari seluruh SDM Direktorat Tindak Pidana Tertentu Bareskrim Polri, sebanyak 290 personil. Sampel penelitian ditentukan dengan teknik *accidental sampling*, dengan ukuran sampel minimal 200, mengacu pada 20 item pertanyaan yang digunakan. Data dikumpulkan menggunakan angket tertutup dengan skala Likert 1-5, mulai dari Sangat Tidak Setuju (STS) hingga Sangat Setuju (SS). Analisis data dilakukan dengan menggunakan metode *Partial Least Square* (PLS).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: pertama, stres kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja personil kepolisian, yang berarti bahwa peningkatan tingkat stres kerja berpotensi menurunkan kinerja personil. Kedua, *spiritual leadership* tidak mampu memoderasi hubungan antara stres kerja dan kinerja personil kepolisian, mengindikasikan bahwa kepemimpinan spiritual tidak cukup efektif untuk meredam dampak stres kerja terhadap kinerja. Ketiga, *perceived organizational support* terbukti dapat memperlemah pengaruh stres kerja terhadap kinerja personil kepolisian, yang menunjukkan bahwa dukungan organisasi yang memadai dapat mengurangi dampak negatif stres kerja pada kinerja personil. Temuan ini menekankan pentingnya dukungan organisasi dalam menjaga kinerja personil, serta perlunya pendekatan strategis tambahan untuk mengelola stres kerja secara efektif.

Kata Kunci : stres kerja; kepemimpinan spiritual; *perceived organizational support*; kinerja personil kepolisian.

Abstract

This study aims to analyze the moderating role of Spiritual Leadership and Perceived Organizational Support in the influence of Emotional Exhaustion on Police Personnel. This research is explanatory in nature, with the population consisting of all human resources from the Directorate of Certain Crimes, Criminal Investigation Unit of the Indonesian National Police (Bareskrim Polri), totaling 290 personnel. The sample was determined using an accidental sampling technique, with a minimum sample size of 200, based on 20 survey items used. Data were collected using closed-ended questionnaires with a 1-5 Likert scale, ranging from Strongly Disagree (SD) to Strongly Agree (SA). Data analysis was conducted using the Partial Least Square (PLS) method.

The research findings indicate that: first, work stress has a negative and significant impact on police personnel performance, meaning that an increase in work stress levels can potentially decrease performance. Second, spiritual leadership is not able to moderate the relationship between work stress and police personnel performance, indicating that spiritual leadership is not effective enough to mitigate the impact of work stress on performance. Third, perceived organizational support was found to weaken the impact of work stress on police personnel performance, suggesting that adequate organizational support can reduce the negative effects of work stress on performance. These findings emphasize the importance of organizational support in maintaining personnel performance and the need for additional strategic approaches to effectively manage work stress.

Keywords: work stress; spiritual leadership; perceived organizational support; police personnel performance.

Daftar Isi

Halaman Judul.....	i
LEMBAR PERSETUJUAN TESIS.....	i
Lembar Pengujian	ii
PERNYATAAN KEASLIAN TESIS.....	iii
PERNYATAAN PERSETUJUAN UNGGAH KARYA ILMIAH	iv
Kata Pengantar	v
Abstrak	vii
Abstract	viii
Daftar Isi.....	ix
BAB I PENDAHULUAN.....	2
1.1. Latar Belakang Masalah.....	2
1.2. Perumusan Permasalahan.....	6
1.3. Tujuan Penelitian.....	7
1.4. Manfaat Penelitian.....	7
BAB II KAJIAN PUSTAKA.....	9
2.1. Kinerja Personil.....	9
2.2. Work Stress	11
2.3. Spiritual Leadership.....	14
2.4. Organizational Support.....	15
2.5. Hubungan Antar Variabel dan Hasil penelitian Terdahulu	17
2.6. Model Empirik Penelitian	22
BAB III METODE PENELITIAN	24
3.1 Jenis Penelitian	24
3.2 Populasi dan Sampel	24
3.3 Jenis dan Sumber Data	25
3.4 Metode Pengumpulan Data	25
3.5 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel	27
3.6 Metode Analisis Data	28
3.6.1 Analisis Deskriptif Variabel	28

3.6.2 Analisis Uji Partial Least Square	28
3.6.3 Analisa model Partial Least Square	30
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	38
4.1 Deskripsi Responden	38
4.2 Analisis Deskriptif Data Penelitian	41
4.3 Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model).....	45
a. Pengujian Goodness of Fit	54
b. Evaluasi Model Struktural (Inner Model)	56
4.6. Pembahasan	61
BAB V PENUTUP.....	67
5.1. Kesimpulan hasil Penelitian	67
5.2. Implikasi Teoritis	67
5.3. Implikasi Manajerial.....	69
5.4. Limitasi Penelitian.....	71
5.5. Agenda Penelitian Mendatang.....	71
Daftar Pustaka	73
Lampiran 1 Kuestioner.....	79
Lampiran 2. Deskripsi Responden	83
Lampiran 3. Analisis Deskriptif Data Variabel Penelitian.....	84
Lampiran 4. Full Model PLS	85
Lampiran 5. Outer Model (Model Pengukuran)	86
Lampiran 6. Uji Kesesuaian Model (Goodness of fit)	89
Lampiran 7. Inner Model (Model Struktural)	90

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. *Latar Belakang Masalah*

Stres telah menjadi masalah endemik di tempat kerja modern, dan konsekuensi dari stres kronis dapat sangat luas, mempengaruhi kesejahteraan individu maupun kinerja organisasi (Mansour & Tremblay, 2016). Profesi kepolisian tidak terkecuali, karena petugas polisi sering terpapar pada peristiwa traumatis, situasi bertekanan tinggi, dan jam kerja yang panjang, yang dapat menyebabkan tingkat stres yang signifikan (Markuwati et al., 2015). Stres kronis dapat menghambat kemampuan personel polisi untuk melaksanakan tugas mereka secara efektif, mengorbankan kesehatan mental dan fisik mereka, serta pada akhirnya memengaruhi efektivitas keseluruhan lembaga penegak hukum (Duran et al., 2021).

Kelelahan emosional telah menjadi fenomena yang umum terjadi di tempat kerja, termasuk di bidang kepolisian (Murad et al., 2021). Personil kepolisian sering kali diharapkan untuk menunjukkan ekspresi emosional yang tidak sesuai dengan perasaan mereka, seperti menjaga suasana tenang walaupun dalam situasi trauma. Hal ini dapat menyebabkan kelelahan emosional, *burnout*, dan penurunan kesadaran diri di kalangan personil kepolisian. Sementara sebelumnya telah dilakukan penelitian tentang efek kelelahan emosional terhadap personil kepolisian, namun perlu diselidiki faktor-faktor yang dapat moderasi pengaruhnya (Murad et al., 2021).

Stress kerja merupakan fenomena kompleks yang melibatkan sejumlah faktor yang saling terkait (Meier et al., 2020). Dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, individu yang bertugas pada keadaan darurat seringkali menghadapi tekanan tinggi dan tantangan emosional yang signifikan (De Diego-Cordero et al., 2021). Beban kerja yang berat, termasuk tuntutan administratif dan yang kompleks, sering kali dihadapi dalam situasi yang mengharuskan pengambilan keputusan cepat (Zeytinoglu et al., 2007). Tekanan waktu yang ketat, dapat menciptakan lingkungan yang penuh tekanan, menambah tingkat stress (Diehl et al., 2021).

Penelitian mengenai pengaruh *job stress* terhadap kinerja karyawan menunjukkan hasil yang beragam, mencerminkan adanya gap penelitian yang perlu dieksplorasi lebih lanjut. Deng et al (2019) menemukan bahwa *job stress* secara signifikan berhubungan positif dengan kinerja kerja, yang menunjukkan bahwa dalam beberapa konteks, tekanan dalam pekerjaan dapat memotivasi karyawan untuk mencapai kinerja yang lebih tinggi. Sebaliknya, penelitian oleh (Wu et al., 2019) menunjukkan bahwa *job stress* yang diukur melalui proksi konflik peran dan burnout tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja kerja. Temuan ini menekankan bahwa tidak semua bentuk stres dalam pekerjaan berdampak langsung pada kinerja. Lebih lanjut, Puspitawati & Atmaja (2021) mengidentifikasi bahwa *job stress* memiliki efek negatif terhadap kinerja karyawan, menunjukkan bahwa tekanan kerja yang berlebihan dapat mengurangi produktivitas dan efektivitas karyawan.

Gap penelitian ini mencerminkan kompleksitas hubungan antara *job stress* dan kinerja. Perbedaan hasil ini dapat disebabkan oleh variasi dalam konteks

penelitian, jenis pekerjaan, metode pengukuran stres, dan definisi kinerja. Oleh karena itu, diperlukan penelitian tambahan yang mempertimbangkan faktor-faktor kontekstual dan metodologis untuk memahami lebih baik bagaimana dan dalam kondisi apa job stress mempengaruhi kinerja karyawan.

Meskipun penting untuk menangani stres terkait pekerjaan dalam kepolisian, terdapat kekurangan penelitian yang mengeksplorasi hubungan antara stres dan kinerja personel polisi (Nisar & Rasheed, 2020). Selain itu, studi yang ada sebagian besar berfokus pada konsekuensi stres pada tingkat individu, mengabaikan faktor-faktor organisasi dan sistemik yang berkontribusi terhadap stres dalam lingkungan pekerjaan yang spesifik seperti militer, akademisi dan sector public (Rigó et al., 2021). Penelitian ini bertujuan untuk mengatasi kesenjangan pengetahuan ini dengan memeriksa hubungan antara stres terkait pekerjaan dan kinerja personel polisi, dengan fokus khusus pada peran moderasi faktor-faktor organisasi seperti gaya kepemimpinan, tuntutan pekerjaan, dan dukungan sosial.

Kepemimpinan spiritual (Yang & Fry, 2018) dan dukungan organisasi (Lambert et al., 2016) adalah dua faktor yang potensial untuk mengurangi efek kelelahan emosional. Kepemimpinan spiritual mengacu pada kemampuan pemimpin untuk meningkatkan kesadaran dan rasa makna di antara karyawan melalui praktik-praktik spiritual dan nilai-nilai mereka sendiri (Meng, 2016). Pemimpin spiritual mendorong lingkungan di mana anggota tim dapat menggabungkan keyakinan dan praktik keagamaan mereka sebagai sumber kekuatan dan ketenangan, tidak hanya dalam kehidupan pribadi, tetapi juga dalam menghadapi tantangan pekerjaan (Sandra & Nandram, 2020).

Pentingnya makna dalam hidup, kedamaian batin, dan hubungan sosial, yang merupakan aspek-aspek *religious coping*, sering kali ditekankan oleh spiritual leadership. *Spiritual leadership* membimbing anggota tim untuk mencapai keseimbangan dan memotivasi mereka untuk mencari arti lebih dalam dalam pekerjaan mereka (Frisdiantara & Sahertian, 2012). Dengan demikian, peran *spiritual leadership* membantu menciptakan iklim di mana *religious coping* dapat menjadi sumber kekuatan dan ketahanan, menciptakan tempat kerja yang lebih baik.

Selain itu, *spiritual leadership* juga dapat mendukung perkembangan diri melalui prinsip-prinsip kebijaksanaan dan etika keagamaan dengan mempromosikan nilai-nilai seperti empati, integritas, dan kepedulian (Kerdpitak, 2022). Nilai-nilai ini dapat menjadi landasan bagi individu untuk mengatasi tantangan dan stres dengan cara yang sejalan dengan prinsip-prinsip keagamaan mereka.

Dukungan organisasi mengacu pada sumber daya, kebijakan, dan prosedur yang diberikan oleh organisasi untuk mendukung kesejahteraan dan pengembangan karyawan (Albalawi et al., 2019). Dukungan ini mencakup berbagai aspek, mulai dari lingkungan kerja yang kondusif hingga kebijakan yang mendorong pengembangan profesional dan pribadi (Syafitri Andra et al., 2022).

Perceived Organizational Support (POS) adalah sejauh mana karyawan merasa bahwa organisasi mereka menghargai kontribusi mereka, peduli terhadap kesejahteraan mereka, dan memenuhi kebutuhan sosial dan emosional mereka (Rhoades & Eisenberger, 2002). POS umumnya dianggap sebagai kontribusi

organisasi dalam menciptakan dinamika timbal balik yang positif dengan karyawan, di mana karyawan cenderung bekerja lebih baik sebagai balasan atas penghargaan dan perlakuan baik yang mereka terima (Albalawi et al., 2019). Konsep ini berasal dari teori dukungan organisasi yang dikemukakan oleh Eisenberger dan Rhoades. Tiga indikator umum dari *perceived organizational support* meliputi keadilan, dukungan dari atasan, serta penghargaan organisasi dan kondisi kerja (Rhoades & Eisenberger, 2002).

Penelitian ini bertujuan untuk menginvestigasi peran moderating kepemimpinan spiritual dan dukungan organisasi dalam mengurangi efek kelelahan emosional terhadap personil kepolisian.

1.2. Perumusan Permasalahan

Berdasarkan perbedaan hasil penelitian terkait peran protean akrier pada kinerja SDM maka dapat di susun permasalahan penelitian dalam penelitian ini yaitu “ Peran Moderasi Kepemimpinan Spiritual dan Dukungan Organisasi yang Dirasakan terhadap Pengaruh Kelelahan Emosional pada Personil Kepolisian”. Sehingga dengan demikian permasalahan penelitian yang muncul adalah :

- 1) Bagaimana pengaruh *Work Stress* terhadap Kinerja Personil Kepolisian?
- 2) Bagaimana peran moderasi *spiritual leadership* dalam pengaruh *Work Stress* terhadap Kinerja Personil Kepolisian?
- 3) Bagaimana peran moderasi *Perceived Organizational Support* dalam pengaruh *Work Stress* terhadap Kinerja Personil Kepolisian?

1.3. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk meneliti peran protean karir dalam mendorong kompensasi social dan Kinerja SDM kepabeanan dan cukai dengan rincian sebagaimana berikut :

- 1) Menganalisis dan mendeskripsikan secara empiris pengaruh *Work Stress* terhadap Kinerja Personil Kepolisian.
- 2) Menganalisis dan mendeskripsikan secara empiris peran moderasi *spiritual leadership* dalam pengaruh *Work Stress* terhadap Kinerja Personil Kepolisian.
- 3) Menganalisis dan mendeskripsikan secara empiris peran moderasi *Perceived Organizational Support* dalam pengaruh *Work Stress* terhadap Kinerja Personil Kepolisian.

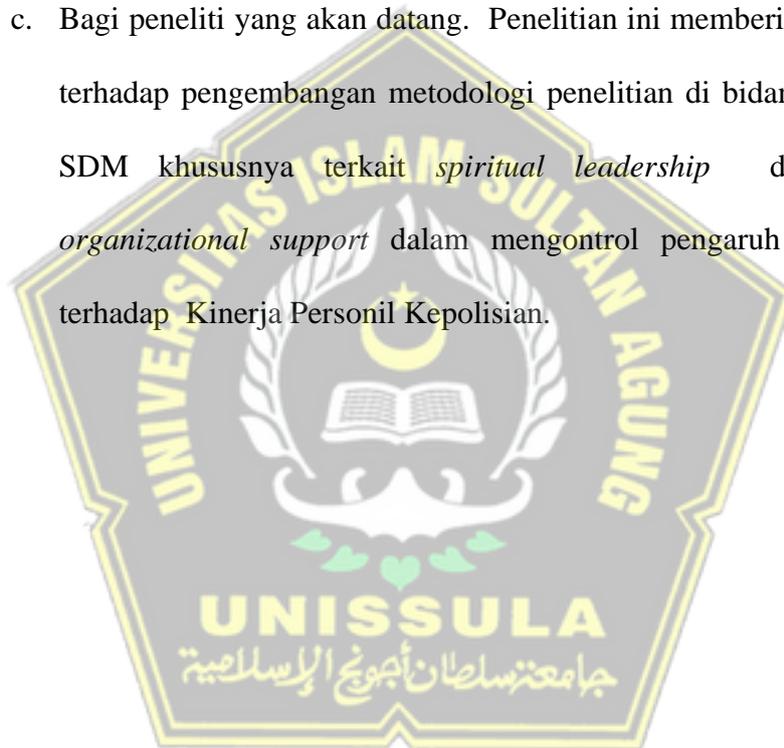
1.4. Manfaat Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa manfaat yang dapat diidentifikasi berdasarkan tujuan dan rinciannya:

1. Kontribusi pada Teori. Penelitian ini dapat memberikan kontribusi signifikan terhadap pengembangan teori tentang *spiritual leadership*, *perceived organizational support* dan stress kerja. Dengan menganalisis pengaruh-pengaruh ini secara empiris, penelitian dapat memperkaya pemahaman kita tentang dinamika dalam organisasi yang spesifik seperti instansi Kepolisian.
2. Implikasi Manajerial dan Praktis.
 - a. Bagi praktisi dan manajer di bidang kepabeanan dan cukai. Mereka dapat memanfaatkan temuan tentang bagaimana *spiritual leadership*

dan *perceived organizational support* dapat mengontrol pengaruh *Work Stress* terhadap Kinerja Personil Kepolisian.

- b. Bagi Organisasi. Temuan dari penelitian ini dapat membantu dalam pengembangan kebijakan organisasi yang lebih efektif. Hal ini dapat membantu organisasi kepolisian untuk emnekan stress kerja yang diakibatkan beban kerja yang berlebih.
- c. Bagi peneliti yang akan datang. Penelitian ini memberikan kontribusi terhadap pengembangan metodologi penelitian di bidang manajemen SDM khususnya terkait *spiritual leadership* dan *perceived organizational support* dalam mengontrol pengaruh *Work Stress* terhadap Kinerja Personil Kepolisian.



BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1. *Kinerja Personil*

Kinerja Sumber Daya Manusia (SDM) merujuk pada sejauh mana individu-individu dalam suatu organisasi mencapai tujuan dan tanggung jawab mereka dengan efektif dan efisien (Hasibuan, 2014). Kinerja Sumber Daya Manusia, atau prestasi kerja, merujuk pada hasil kerja yang mencakup kualitas dan kuantitas yang diperoleh oleh sumber daya manusia dalam periode tertentu saat menjalankan tugas mereka sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Hidayani, 2016). Kinerja karyawan mengacu pada hasil kerja dalam hal kualitas dan kuantitas yang diberikan oleh seorang karyawan sesuai dengan tanggung jawab yang mereka emban (Ardian, 2020). Kinerja bisa juga dikatakan sebagai sebuah hasil (output) dari serangkaian proses kegiatan yang dilakukan oleh seluruh komponen organisasi dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi (Kadarisman, 2012).

Secara umum, faktor-faktor yang memengaruhi kinerja, menurut (S. M. Hasibuan & Bahri, 2018) terbagi menjadi faktor internal dan eksternal. Faktor internal berasal dari individu pegawai, seperti kemampuan intelektual, disiplin, pengalaman, kepuasan kerja, latar belakang pendidikan, dan motivasi. Sedangkan faktor eksternal adalah dukungan lingkungan kerja, seperti gaya kepemimpinan, peluang pengembangan karir, lingkungan kerja, pelatihan, kompensasi, dan sistem manajemen di perusahaan.

Untuk mengukur kinerja, (Sedarmayanti, 2017) menyarankan beberapa indikator yang mencakup kriteria seperti kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas biaya, tingkat pengawasan yang diperlukan, dan hubungan antarpribadi. Menurut (Bernardin & Russel, 2013) mengajukan enam kinerja primer yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja, yaitu:

1. Kualitas (*Quality*). Merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.
2. Kuantitas (*Quantity*). Merupakan jumlah yang dihasilkan, misalnya: jumlah rupiah, jumlah unit dan jumlah siklus kegiatan yang dapat diselesaikan sesuai dengan target.
3. Ketepatan Waktu (*Timeliness*). Merupakan sejauh mana suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki, dengan memperhatikan koordinasi output lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan yang lain.
4. Efektivitas (*Cost Effectiveness*). Merupakan tingkat sejauh mana penerapan sumber daya organisasi (manusia, keuangan, teknologi dan material) dimaksimalkan untuk mencapai hasil tertinggi atau pengurangan kerugian dari setiap unit pengguna sumber daya.
5. Kemandirian (*Need for Supervision*). Merupakan tingkat sejauh mana seorang pekerja dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan seorang supervisor untuk mencegah tindakan yang kurang diinginkan.

6. *Komitmen Kerja (Interpersonal Impact)*. Merupakan tingkat sejauh mana pegawai memelihara harga diri, nama baik dan kerja sama di antara rekan kerja dan bawahan.

Kinerja kepolisian juga diukur berdasarkan keterampilan teknis, kemampuan berkomunikasi, kepemimpinan, integritas, kreativitas, dan pengelolaan administrative (Heri, 2019). Tingginya kinerja kepolisian tidak hanya bergantung pada keterampilan individu, tetapi juga pada dukungan organisasi, kondisi kerja, dan manajemen stres yang efektif.

Kinerja kepolisian adalah tingkat efektivitas dan efisiensi yang dicapai oleh personel kepolisian dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka mencakup berbagai aspek, termasuk kemampuan dalam penegakan hukum, menjaga ketertiban umum, memberikan perlindungan kepada masyarakat, dan menangani situasi darurat. Kinerja kepolisian juga diukur berdasarkan keterampilan teknis, kemampuan berkomunikasi, kepemimpinan, integritas, kreativitas, dan pengelolaan administrative (Heri, 2019).

2.2. Work Stress

Stres kerja adalah respons individu terhadap berbagai tuntutan, ancaman, atau tekanan yang dapat mengubah perilaku dan pola pikir mereka dalam pekerjaan (Rigó et al., 2021). Stres menyebabkan perubahan baik secara fisik maupun emosional (mental/psikis) (Schiff & Leip, 2019). Kondisi ini merupakan tekanan pada diri dan jiwa seseorang yang

melebihi batas kemampuannya, dan jika tidak ditangani, dapat berdampak buruk pada kesehatan.

Stres kerja tidak muncul secara tiba-tiba, tetapi disebabkan oleh peristiwa yang mempengaruhi kondisi kejiwaan seseorang dan berada di luar kemampuannya, sehingga menekan jiwanya (Asaloei et al., 2020). Stres kerja sering dialami oleh pegawai dalam menjalankan tugas mereka dan dapat menyebabkan perubahan perilaku. Namun, stres ini tidak selalu berdampak negatif dan umumnya akan hilang jika kondisi tersebut teratasi (Marshall et al., 1997).

Menurut (Karasek & Theorell, 1990) stres kerja adalah kondisi ketegangan yang menyebabkan ketidakseimbangan fisik dan psikis, mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan. Stres kerja didefinisikan sebagai keadaan ketika pegawai menghadapi peluang dan tantangan yang menimbulkan ketegangan dan perubahan perilaku (Jeon et al., 2022). Stres kerja juga dapat menyebabkan perubahan emosi, ketidakseimbangan fisik dan psikis, dan mempengaruhi kinerja pegawai (Deng et al., 2019).

Stres kerja di kepolisian adalah kondisi ketegangan dan tekanan yang dialami oleh personel kepolisian sebagai akibat dari tuntutan dan tantangan pekerjaan mereka. Stres ini dapat disebabkan oleh berbagai faktor seperti beban kerja yang berat, risiko tinggi yang dihadapi dalam tugas sehari-hari, tuntutan untuk selalu siap siaga, interaksi dengan masyarakat dalam situasi

kritis, serta tekanan dari struktur organisasi dan atasan (Markuwati et al., 2015).

Stres kerja di kepolisian dapat mempengaruhi kondisi fisik dan psikologis personel, menyebabkan perubahan dalam perilaku, emosi, dan kemampuan berpikir mereka (Markuwati et al., 2015). Gejalanya bisa berupa kecemasan, mudah marah, kelelahan, kehilangan semangat kerja, dan gangguan tidur. Jika tidak dikelola dengan baik, stres kerja ini dapat berdampak negatif pada kinerja individu, hubungan antar kolega, serta efektivitas keseluruhan dalam menjalankan tugas kepolisian.

Disimpulkan bahwa stres kerja di personel kepolisian adalah kondisi ketegangan dan tekanan yang timbul akibat tuntutan dan tantangan pekerjaan, seperti beban kerja yang tinggi, risiko tugas, dan tekanan organisasi yang dapat mempengaruhi fisik, emosi, dan kemampuan berpikir, serta menyebabkan gejala seperti kecemasan, mudah marah, dan kelelahan, jika tidak dikelola dengan baik. Menurut (Robbins, 2002) indikator stres kerja meliputi tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan antar pribadi, struktur organisasi yang tidak jelas, dan gaya kepemimpinan yang menciptakan ketegangan, ketakutan, dan kecemasan dalam organisasi. Stres kerja dapat mempengaruhi kondisi fisik dan psikologis seseorang, membuat mereka cemas, mudah marah, dan kehilangan semangat kerja, yang pada akhirnya menghambat kreativitas.

2.3. *Spiritual Leadership*

Spiritual Leadership adalah pendekatan kepemimpinan yang menekankan pada dimensi spiritualitas dan nilai-nilai moral dalam konteks organisasional (Egel & Fry, 2017). Model ini diusulkan oleh J. Oswald Sanders pada tahun 1967 dan kemudian diperluas oleh beberapa peneliti, termasuk (Burkhart et al., 2008; Fairholm, 1996; L. W. Fry, 2003a). *Spiritual Leadership* melibatkan pengaruh seseorang terhadap orang lain dengan tingkat spiritualitas yang tinggi yang melibatkan pemahaman mendalam tentang nilai-nilai, etika, dan tujuan hidup yang melebihi kepentingan materi (Sanders, 2007).

Spiritual Leadership menawarkan pendekatan yang unik dalam pengembangan kepemimpinan, menekankan nilai-nilai moral, pelayanan, dan keseimbangan psikologis (Sanders, 2007). *Spiritual Leadership* dapat diartikan sebagai bentuk kepemimpinan yang lebih mengutamakan kecerdasan spiritual, yang melibatkan dimensi rohaniah, jiwa, hati nurani, dan keberadaan batiniah. Fry menggambarkan bahwa kepemimpinan spiritual melibatkan tugas menciptakan suatu visi di mana anggota organisasi merasakan panggilan dalam hidup mereka, menemukan makna, dan berkontribusi untuk menciptakan perubahan positif (Fry, 2003b; Fry & Ph, 2006).

Pemimpin spiritual berupaya membangun budaya sosial atau organisasi yang didasarkan pada cinta altruistik, di mana hubungan antara pemimpin dan pengikut ditandai oleh perhatian, kepedulian, dan penghargaan saling-

menyaling (Yang & Fry, 2018). Dengan demikian, anggota organisasi merasakan keterlibatan, pemahaman, dan penghargaan.

Secara keseluruhan, *Spiritual Leadership* dapat disimpulkan sebagai gaya kepemimpinan di mana nilai-nilai spiritual diintegrasikan ke dalam praktik kepemimpinan sehari-hari. Fry (Fry, 2003b) menyebutkan beberapa karakteristik utama *Spiritual Leadership*, Visi (*Vission*); *Hope / Faith*; Cinta altruistik (*altruistic love*); Arti (*meaning*); Keanggotaan (*membership*). Dengan demikian, *Spiritual Leadership* menciptakan lingkungan di mana nilai-nilai spiritual menjadi landasan utama dalam membimbing dan memotivasi anggota organisasi.

2.4. *Organizational Support*

Istilah *perceived organizational support* (POS) adalah sebuah teori dalam literatur keperilakuan yang menjelaskan peran persepsi karyawan terhadap hubungan mereka dengan organisasi (Ridwan et al., 2020). Teori ini menyatakan bahwa hubungan antara organisasi dan karyawan membentuk sikap dan perilaku karyawan di dalam organisasi tersebut (Linda Rhoades et al., 2001). Menurut (Rhoades & Eisenberger, 2002) *perceived organizational support* atau dukungan organisasi persepsian adalah keyakinan karyawan bahwa organisasi tempat mereka bekerja menghargai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka. Sikap yang ditunjukkan oleh organisasi menjadi stimulus yang dirasakan oleh karyawan, sehingga membentuk persepsi mereka mengenai dukungan organisasi (Janssen, 2005).

Perceived organizational support (POS) merupakan sikap atau perlakuan yang diberikan organisasi kepada karyawan yang berfungsi sebagai stimulus bagi karyawan untuk menilai sejauh mana organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka (Panaccio & Vandenberghe, 2009). Dukungan organisasi yang dipersepsikan memiliki aspek penting dalam perusahaan, mengacu pada pandangan karyawan bahwa tempat kerja mereka memiliki kepedulian terhadap mereka (Aselage & Eisenberger, 2003).

Menurut (Wen et al., 2019) dukungan organisasi yang dipersepsikan mengacu pada persepsi karyawan tentang sejauh mana organisasi menghargai dan berkontribusi pada kesejahteraan mereka. (Caesens et al., 2016) menyatakan bahwa dukungan organisasi yang dipersepsikan adalah keyakinan terhadap dukungan organisasi yang berhubungan dengan kepedulian terhadap kesejahteraan karyawan berdasarkan kontribusi individu kepada perusahaan. (Syafitri Andra et al., 2022) mengungkapkan bahwa persepsi terhadap dukungan organisasi juga dianggap sebagai keyakinan global yang dibentuk oleh setiap karyawan mengenai penilaian mereka terhadap kebijakan dan prosedur organisasi.

Perceived Organizational Support (POS) atau Dukungan Organisasi yang Dirasakan di kepolisian disimpulkan sebagai sejauh mana anggota kepolisian merasa bahwa organisasi tempat mereka bekerja peduli dan mendukung kesejahteraan serta kebutuhan mereka. Menurut (Aselage &

Eisenberger, 2003) persepsi dukungan organisasi terdiri dari beberapa dimensi:

1. Penghargaan. Penghargaan yang diberikan organisasi terhadap usaha karyawan, seperti perhatian, gaji, promosi, dan akses informasi atau bentuk lainnya yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja secara maksimal.
2. Pengembangan. Kesempatan yang diberikan kepada karyawan untuk promosi.
3. Kondisi kerja. Keadaan lingkungan kerja.
4. Peduli dengan kesejahteraan karyawan. Perhatian terhadap kesejahteraan karyawan, mendengarkan masukan atau keluhan mereka, serta minat terhadap pekerjaan yang mereka lakukan, menunjukkan kepedulian organisasi terhadap karyawan.

2.5. Hubungan Antar Variabel dan Hasil penelitian Terdahulu

- 1) Pengaruh *Work Stress* terhadap Kinerja Personil Kepolisian.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres dan kinerja manajer proyek memiliki hubungan negatif yang kuat. Upaya untuk meningkatkan kinerja manajer proyek harus memperhatikan stres kerja yang mereka alami (Darmawan & Djaelani, 2021). Hasil analisis data menunjukkan adanya korelasi negatif yang signifikan antara stres kerja dan kinerja guru (Asaloei et al., 2020). Penelitian (Wibowo et al., 2021) menunjukkan bahwa stres kerja dapat berdampak negatif pada moral karyawan, meningkatkan tingkat ketegangan, mempengaruhi kinerja,

dan bahkan berkontribusi pada hasil yang merugikan. Stres kerja di bidang kerja SAMSAT Makassar menunjukkan bahaya yang dapat berdampak buruk jika kecemasan tidak ditangani, dan stres kerja yang terjadi dapat melemahkan kinerja. Hasil penelitian (Suswati, 2020) menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan berbagai hasil penelitian, jelas terlihat bahwa stres kerja memiliki dampak negatif yang signifikan terhadap kinerja individu dalam berbagai bidang pekerjaan. Studi-studi tersebut menunjukkan bahwa stres kerja yang tidak dikelola dengan baik dapat menurunkan kinerja, moral, dan produktivitas karyawan. Oleh karena itu, hipotesis yang diajukan adalah bahwa stres kerja memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap kinerja personel kepolisian. Hal ini didukung oleh bukti empiris dari penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa upaya untuk meningkatkan kinerja harus mencakup pengelolaan dan pengurangan stres kerja.

H1 : Stres Kerja memiliki pengaruh negative terhadap Kinerja Personil Kepolisian.

2) Peran moderasi *spiritual leadership* dalam pengaruh *Work Stress* terhadap Kinerja Personil Kepolisian.

Spiritual leadership dapat menjadi sumber kekuatan dan ketahanan, menciptakan tempat kerja yang lebih baik (Hunsaker,

2019). Kepemimpinan secara signifikan terkait dengan tingkat ketegangan kerja yang lebih rendah dan tingkat dukungan sosial yang lebih tinggi di antara SDM (Taqwa et al., 2021). Dengan memberikan kepemimpinan, menawarkan dukungan dan strategi menuju lingkungan kerja yang sehat, pemimpin dapat menahan efek beban kerja yang merugikan di antara staf (Backman et al., 2016).

Pemimpin spiritual berpotensi menciptakan budaya kerja yang mendukung dan memahami nilai-nilai keagamaan, penghormatan terhadap praktik-praktik keagamaan, dan penciptaan lingkungan yang memperkuat ikatan sosial melalui nilai-nilai spiritual (Yang & Fry, 2018). Mereka dapat memberikan ruang dan waktu bagi para tenaga kesehatan perempuan untuk merenung, berdoa, atau bermeditasi sehingga membantu mengelola stres dan meningkatkan kesejahteraan psikologis (Chen et al., 2019).

Kepemimpinan spiritual adalah gaya kepemimpinan yang mengintegrasikan nilai-nilai spiritual dan moral ke dalam praktik manajerial, menciptakan lingkungan kerja yang lebih bermakna dan mendukung. Kepemimpinan spiritual dapat mengurangi dampak negatif stres kerja pada kinerja personel kepolisian dengan menawarkan dukungan emosional dan moral. Pemimpin yang menerapkan prinsip-prinsip spiritual, seperti empati, kasih sayang, dan dukungan moral, dapat membantu personel merasa lebih dihargai dan dipahami. Hal ini dapat meningkatkan ketahanan mental personel dalam menghadapi

tekanan dan tuntutan pekerjaan yang tinggi. Dengan demikian, kepemimpinan spiritual dapat mengurangi tingkat kecemasan dan kelelahan yang diakibatkan oleh stres kerja, sehingga membantu menjaga kinerja personel tetap optimal. Kepemimpinan spiritual juga dapat meningkatkan makna dan kepuasan kerja bagi personel kepolisian.

Pemimpin yang mampu menginspirasi dan memberikan visi yang jelas serta tujuan yang lebih tinggi dapat membantu personel merasa bahwa pekerjaan mereka memiliki makna yang lebih dalam dan berdampak positif bagi masyarakat. Ketika personel merasa pekerjaannya bermakna dan sesuai dengan nilai-nilai pribadi mereka, mereka cenderung memiliki motivasi yang lebih tinggi dan kinerja yang lebih baik meskipun menghadapi stres kerja. Oleh karena itu, kepemimpinan spiritual dapat berfungsi sebagai penyangga yang membantu personel mengatasi stres kerja dengan lebih efektif, sehingga meminimalkan dampak negatifnya terhadap kinerja.

H2 : Ketika implementasi gaya kepemimpinan spiritual dalam kondisi baik, hal ini akan mengurangi pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Personil Kepolisian. Sebaliknya, ketika implementasi gaya kepemimpinan spiritual dalam kondisi kurang baik, pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Personil Kepolisian akan meningkat.

2.5.3. Peran moderasi *Perceived Organizational Support* (POS) dalam pengaruh *Work Stress* terhadap Kinerja Personil Kepolisian

Perceived organizational support (POS) adalah persepsi karyawan mengenai sejauh mana organisasi mereka menghargai kontribusi dan kesejahteraan mereka (Rhoades & Eisenberger, 2002). POS memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan (Astuti & Udin, 2020; Conway & Coyle-Shapiro, 2012; Potipiroon & Faerman, 2020; Ridwan et al., 2020; Tjahjono et al., 2020).

Ketika personil merasa didukung oleh organisasi mereka, mereka cenderung memiliki sumber daya emosional dan praktis yang lebih baik untuk mengatasi stres kerja (Syafitri Andra et al., 2022). Dukungan ini dapat berupa bimbingan dari atasan, akses ke pelatihan dan pengembangan, serta kebijakan yang mendukung keseimbangan kerja-kehidupan (Caesens et al., 2017).

Studi menunjukkan bahwa POS dapat memperkuat hubungan negatif antara stres kerja dan kinerja dengan mengurangi dampak negatif stress (Albalawi et al., 2019; Li et al., 2020). Misalnya, ketika personil kepolisian menghadapi situasi yang menegangkan, mereka yang merasakan dukungan organisasi yang tinggi lebih mampu mengelola stres tersebut, sehingga dampak negatifnya terhadap kinerja dapat diminimalkan. Dukungan organisasi yang dirasakan juga dapat meningkatkan resiliensi personil terhadap stress yang pada gilirannya memperbaiki kinerja mereka meskipun berada di bawah tekanan

(Caesens et al., 2019; Winston, 2022). Dengan demikian, POS berperan sebagai buffer yang mengurangi efek merugikan stres kerja terhadap kinerja personil kepolisian.

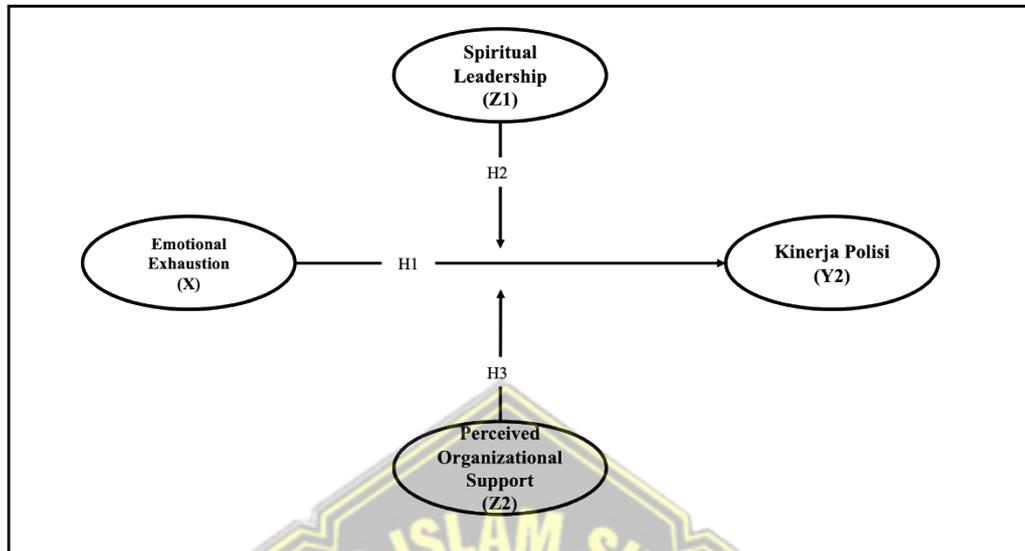
H3 : Ketika Dukungan Organisasi yang Dirasakan dalam kondisi baik, hal ini akan mengurangi pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Personil Kepolisian. Sebaliknya, ketika Dukungan Organisasi yang Dirasakan dalam kondisi kurang baik, pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Personil Kepolisian akan meningkat.

2.6. Model Empirik Penelitian

Model yang diajukan menggambarkan bahwa kelelahan emosional berdampak negatif pada kinerja personel, menyebabkan penurunan kinerja. Diharapkan bahwa persepsi dukungan organisasi dan kepemimpinan spiritual dapat berperan sebagai moderator yang mampu mengurangi dampak negatif kelelahan emosional terhadap kinerja.

Model empiric yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagaimana gambar 2.1 berikut.

Gambar 2.1 Model Empirik Penelitian



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 *Jenis Penelitian*

Jenis penelitian yang digunakan penelitian ini adalah merupakan tipe penelitian *eksplanatory research* yang bersifat asosiatif, yaitu bertujuan untuk mengetahui hubungan antar dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2012). Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan pengujian hipotesis dengan maksud membenarkan atau memperkuat hipotesis dengan harapan, yang pada akhirnya dapat memperkuat teori yang dijadikan sebagai pijakan. Dalam hal ini adalah menguji pengaruh *Work Stress*, *spiritual leadership*, *Work Stress*, dan Kinerja Personil Kepolisian.

3.2 *Populasi dan Sampel*

3.2.1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari subyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2012). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh SDM Direktorat Tindak Pidana Tertentu Bareskrim Polri sebanyak 290 personil.

3.2.2. Sample

Menurut (Hair, 1995) sebaiknya ukuran sampel harus 100 atau lebih besar. Sebagai aturan umum, jumlah sampel minimum setidaknya lima kali

lebih banyak dari jumlah item pertanyaan yang akan dianalisis, dan ukuran sampel akan lebih diterima apabila memiliki rasio 10:1. Dalam penelitian ini terdapat 20 item pertanyaan, maka ukuran sampel yang dibutuhkan minimal $20 \times 10 = 200$ sampel.

Teknik pengambilan sampel yang dilakukan pada penelitian ini adalah *accidental sampling* yaitu Menurut Sugiyono (2019) *teknik accidental sampling* merupakan teknik penentuan sampel berdasarkan kebetulan, yaitu siapa saja yang kebetulan bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel, bila dipandang orang yang kebetulan ditemui cocok dengan kriteria yang telah ditentukan oleh peneliti.

3.3 Jenis dan Sumber Data

Sumber data pada studi ini mencakup data primer dan skunder. Data primer data yang diperoleh langsung dari obyeknya (Widodo, 2017). Data primer studi adalah mencakup : *Work Stress*, *spiritual leadership*, *Work Stress*, dan Kinerja Personil Kepolisian. Data skunder adalah data yang diperoleh dari pihak lain. Data tersebut meliputi data kinerja, jumlah personil, dan lainnya terkait dengan penelitian ini.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan beberapa cara sebagai berikut :

1. Data Primer

Dalam penelitian ini data primer diperoleh dari kuesioner yaitu metode pengumpulan data yang dilakukan dengan mengajukan lembaran angket yang berisi daftar pertanyaan kepada responden yaitu terkait variable penelitian yaitu *Work Stress*, *spiritual leadership*, *Work Stress*, dan Kinerja Personil Kepolisian. Pengukuran variable penelitian ini dilakukan dengan menggunakan kuesioner secara personal (*Personality Questionnaires*). Data dikumpulkan dengan menggunakan angket tertutup. Interval pernyataan dalam penelitian ini adalah 1-5 dengan pernyataan jankarnya Sangat Tidak Setuju (STS) hingga Sangat Setuju (SS).

Pengambilan data yang diperoleh melalui kuesioner dilakukan dengan menggunakan pengukuran *interval* dengan ketentuan skornya adalah sebagai berikut :

<i>Sangat Tidak Setuju</i>	1	2	3	4	5	<i>Sangat Setuju</i>
-----------------------------------	---	---	---	---	---	-----------------------------

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh secara tidak langsung terkait dengan hasil penelitian. Adapun data sekunder diperoleh berupa :

- a. Jurnal, diperoleh dari beberapa penelitian terdahulu guna mendukung penelitian.
- b. Literature berupa beberapa referensi dari beberapa buku dalam mendukung penelitian.

3.5 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Indrianto dan Supomo (2012) menyatakan definisi operasional adalah penentuan konstruk sehingga menjadi variabel yang dapat diukur. Variabel penelitian ini mencakup *Work Stress*, *spiritual leadership*, *Work Stress*, dan Kinerja Personil Kepolisian. Adapun masing-masing indikator nampak pada table 3.1 berikut.

Table 3.1
Variabel dan Indikator Penelitian

No	Variabel	Indikator	Sumber
1.	Kinerja kepolisian tingkat efektivitas dan efisiensi yang dicapai oleh personel kepolisian dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka mencakup berbagai aspek, termasuk kemampuan dalam penegakan hukum, menjaga ketertiban umum, memberikan perlindungan kepada masyarakat, dan menangani situasi darurat.	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu 4. Kemandirian 5. efektivitas	(Heri, 2019)
2.	<i>Stress kerja</i> kondisi ketegangan dan tekanan yang timbul akibat tuntutan dan tantangan pekerjaan, seperti beban kerja yang tinggi, risiko tugas, dan tekanan organisasi yang dapat mempengaruhi fisik, emosi, dan kemampuan berpikir, serta menyebabkan gejala seperti kecemasan, mudah marah, dan kelelahan, jika tidak dikelola dengan baik.	1. Beban kerja berlebih, 2. tuntutan peran, 3. tuntutan antar pribadi, 4. desakan waktu	(Robbins, 2002)
3.	<i>Spiritual Leadership</i> gaya kepemimpinan di mana nilai-nilai spiritual diintegrasikan ke dalam praktik kepemimpinan sehari-hari.	1. Visi (<i>Vission</i>); 2. <i>Hope / Faith</i> ; 3. Cinta altruistik (<i>altruistic love</i>); 4. Arti (<i>meaning</i>); 5. Keanggotaan (<i>membership</i>).	(Fry, 2003b)

- | | | |
|---|--|--|
| <p>4. <i>Perceived Organizational Support</i> (POS) atau Dukungan Organisasi yang Dirasakan sejauh mana anggota kepolisian merasa bahwa organisasi tempat mereka bekerja peduli dan mendukung kesejahteraan serta kebutuhan mereka.</p> | <ol style="list-style-type: none"> 1. Penghargaan. 2. Pengembangan. 3. Kondisi kerja. 4. Peduli dengan kesejahteraan karyawan. | <p>(Aselage & Eisenberger, 2003)</p> |
|---|--|--|
-

3.6 *Metode Analisis Data*

3.6.1 Analisis Deskriptif Variabel

Analisis deskriptif yaitu analisis yang ditunjukkan pada perkembangan dan pertumbuhan dari suatu keadaan dan hanya memberikan gambaran tentang keadaan tertentu dengan cara menguraikan tentang sifat-sifat dari obyek penelitian (Umar, 2012). Dalam hal ini dilakukan dengan menggunakan analisa non statistic untuk menganalisis data kualitatif, yaitu dengan membaca tabel-tabel, grafik / angka-angka berdasarkan hasil jawaban responden terhadap variabel penelitian kemudian dilakukan uraian dan penafsiran.

3.6.2 Analisis Uji *Partial Least Square*

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan *Partial Least Square* (PLS). PLS adalah model persamaan *Structural Equation Modeling* (SEM) yang berbasis komponen atau varian. PLS merupakan pendekatan alternative yang bergeser dari pendekatan SEM berbasis kovarian menjadi berbasis varian. SEM yang berbasis kovarian umumnya menguji kuasalita/teori sedangkan PLS lebih bersifat *predictive model*. PLS merupakan metode analisis yang *powerfull*, karena tidak didasarkan pada banyak asumsi.

Tujuan penggunaan PLS adalah membantu peneliti untuk tujuan prediksi. Model formalnya mendefinisikan variabel laten, variabel laten adalah linear agregat dari indikator-indikatornya. *Weight estimate* untuk menciptakan komponen skor variabel laten didapat berdasarkan bagaimana *inner model* (model structural yang menghubungkan antar variabel laten) dan *outer model* (model pengukuran yaitu hubungan antara indikator dengan konstruksinya) dispesifikasi. Hasilnya adalah *residual variance* dari variabel dependen (kedua variabel laten dan indikator) diminimumkan.

Estimasi parameter yang didapat dengan PLS (*Partial Least Square*) dapat dikategorikan sebagai berikut: Kategori pertama, adalah *weight estimate* yang digunakan untuk menciptakan skor variabel laten. Kedua mencerminkan estimasi jalur (*path estimate*) yang menghubungkan variabel laten dan antar variabel laten dan blok indikatornya (*loading*). Kategori ketiga adalah berkaitan dengan *means* dan lokasi parameter (nilai konstanta regresi) untuk indikator dan variabel laten. Untuk memperoleh ketiga estimasi tersebut, PLS (*Partial Least Square*) menggunakan proses iterasi tiga tahap dan dalam setiap tahapnya menghasilkan estimasi yaitu sebagai berikut:

1. Menghasilkan *weight estimate*.
2. Menghasilkan estimasi untuk *inner model* dan *outer model*.
3. Menghasilkan estimasi *means* dan lokasi (konstanta).

3.6.3 Analisa model *Partial Least Square*

Dalam metode PLS (*Partial Least Square*) teknik analisa yang dilakukan adalah sebagai berikut:

1. *Convergent Validity*

Convergent Validity dari model pengukuran dengan refleksif indikator dinilai berdasarkan korelasi antara item *score/component score* yang dihitung dengan PLS. ukuran refleksif individual dikatakan tinggi jika berkorelasi lebih dari 0,70% dengan kontruk yang diukur. Namun menurut Chin (1998) dalam Ghozali dan Hengky (2015) untuk penelitian tahap awal dari pengembangan skala pengukuran nilai loading

2. *Discriminant Validity*

Discriminant Validity dari model pengukuran dengan refleksi indikator dinilai berdasarkan *crossloading* pengukuran dengan kontruk. Jika korelasi dengan item pengukuran lebih besar daripada ukuran kontruk lainnya, maka hal tersebut menunjukkan kontruk laten memprediksi ukuran pada blok mereka lebih baik daripada ukuran pada blok lainnya. Metode lain untuk menilai *Discriminant Validity* adalah membandingkan nilai Root Of Average Variance Extracted (AVE) setiap kontruk dengan korelasi antara kontruk dengan kontruk lainnya dalam model. Jika nilai AVE setiap kontruk lebih besar daripada nilai korelasi antara kontruk dengan kontruk lainnya dalam model, maka dikatakan memiliki nilai *Discriminant Validity* yang baik (Fornell dan

Larcker, 1981 dalam Ghozali dan Hengky, 2015). Berikut ini rumus untuk menghitung AVE:

$$\frac{\sum_{i=1}^n \lambda_i^2}{n}$$

Keterangan :

AVE : Rerata persentase skor varian yang diekstrasi dari seperangkat variabel laten yang di estimasi melalui loading standarize indikatornya dalam proses iterasi algoritma dalam PLS.

λ : Melambangkan standarize loading factor dan i adalah jumlah indikator.

3. Validitas Konvergen

Validitas konvergen terjadi jika skor yang dioeroleh dari dua instrument yang berbeda yang mengyjur kontruk yang mana memounyai korelasi tinggi. Uji validitas konvergen dalam PLS dengan indikator reflektif dinilai berdasarkan *loading factor* (korelasi antara skor item atau skor jomponen dengan skor kontruk) indikator-indikator yang mengukur kontruk tersebut. (Hair et al, 2016) mengemukakan bahwa rule of thumb yang biasanya digunakan untuk membuat pemeriksaan awal dari matrik faktor adalah ± 30 dipertimbangan telah memenuhi level minimal, untuk loading ± 40 dianggap lebih baik, dan

untuk loading > 0.50 dianggap signifikan secara praktis. Dengan demikian semakin tinggi nilai faktor *loading*, semakin penting peranan loading dalam menginterpretasi matrik faktor. Rule of thumb yang digunakan untuk validitas konvergen adalah *outer loading* > 0.7 , *cummunality* > 0.5 dan *Average Variance Extracted* (AVE) > 0.5 (Chin, 1995 dalam Abdillah & Hartono, 2015). Metode lain yang digunakan untuk menilai validitas diskriminan adalah dengan membandingkan akar AVE untuk setiap kontruk dengan korelasi antara kontruk dengan kontruk lainnya dalam model. Model mempunyai validitas diskriminan yang cukup jika akar AVE untuk setiap kontruk lebih besar daripada korelasi antara kontruk dengan kontruk lainnta dalam model (Chin, Gopan & Salinsbury, 1997 dalam Abdillah & Hartono, 2015). AVE dapat dihitung dengan rumus berikut:

Merupakan model pengukuran dengan refleksif indikator dinilai berdasarkan *crossloading* pengukuran dengan kontruk. Jika korelasi kontruk lainnya, maka menunjukkan ukuran blok mereka lebih baik dibandingkan dengan blok lainnya. Sedangkan menurut metode lain untuk menilai discriminant validity yaitu dengan membandingkan nilai *squareroot of average variance extracted* (AVE).

4. *Composite reliability*

Merupakan indikator untuk mengukur suatu kontruk yang dapat dilihat pada *view latent variabel coefficients*. Untuk mengevaluasi *composite reliability* terdapat dua alat ukur yaitu internal consistency

dan *cronbach's alpha*. Dalam pengukuran tersebut apabila nilai yang dicapai adalah $> 0,70$ maka dapat dikatakan bahwa konstruk tersebut memiliki reliabilitas yang tinggi.

5. *Cronbach's Alpha*

Merupakan uji reliabilitas yang dilakukan memperkuat hasil dari *composite reliability*. Suatu variabel dapat dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai *cronbach's alpha* > 0.7 . Uji yang dilakukan di atas merupakan uji pada outer model untuk indikator reflektif. Sedangkan untuk indikator formatif dilakukan pengujian yang berbeda. Uji indikator formatif yaitu:

a. Uji *Significance of weight*

Nilai *weight* indikator formatif dengan konstruksinya harus signifikan.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui hubungan antar indikator. Untuk mengetahui apakah indikator formatif mengalami multikolinieritas dengan mengetahui nilai VIF. Nilai VIF antara 5 – 10 dapat dikatakan bahwa indikator tersebut terjadi multikolinieritas.

6. Analisa *Inner Model*

Analisa inner model biasanya juga disebut dengan (*inner relation, structural model dan substantive theory*) yang mana menggambarkan hubungan antara variabel laten berdasarkan pada

substantive theory. Analisa inner model dapat dievaluasi yaitu dengan menggunakan *R-square* untuk konstruk dependen, *Stone-Geisser Q-square test* untuk *predictive relevance* dan uji t serta signifikansi dari koefisien parameter jalur structural (Stone, 1974; Geisser, 1975). Dalam pengevaluasian inner model dengan PLS (*Partial Least Square*) dimulai dengan cara melihat *R-square* untuk setiap variabel laten dependen. Kemudian dalam penginterpretasiannya sama dengan interpretasi pada regresi.

Perubahan nilai pada *R-square* dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel laten independent tertentu terhadap variabel laten dependen apakah memiliki pengaruh yang substantif. Selain melihat nilai (R^2), pada model PLS (*Partial Least Square*) juga dievaluasi dengan melihat nilai *Q-square* prediktif relevansi untuk model konstruktif. Q^2 mengukur seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan estimasi parameternya. Nilai Q^2 lebih besar dari 0 (nol) menunjukkan bahwa model mempunyai nilai *predictive relevance*, sedangkan apabila nilai Q^2 kurang dari nol (0), maka menunjukkan bahwa model kurang memiliki *predictive relevance*.

Merupakan spesifikasi hubungan antar variabel laten (*structural model*), disebut juga inner relation, menggambarkan hubungan antar variabel laten berdasarkan teori substantif penelitian. Tanpa kehilangan sifat umumnya, diasumsikan bahwa variabel laten dan indikator atau variabel manifest diskala *zeromeans* dan unit varian

sama dengan satu sehingga parameter lokasi (parameter konstanta) dapat dihilangkan dari model inner model yang diperoleh adalah :

$$Y = b_1X_1 + b_2X_2 + b_3Z + e$$

$$Y = b_1X_1 + b_2X_2 + (b_1X_1 * b_3Z) + (b_2X_2 * b_3Z) + e$$

Weight Relation, estimasi nilai kasus variabel laten, inner dan outer model memberikan spesifikasi yang diikuti dalam estimasi algoritma PLS. Setelah itu diperlukan definisi *weight relation*. Nilai kasus untuk setiap variabel laten diestimasi dalam PLS yakni :

$$\xi_b = \sum_{kb} W_{kb} X_{kb}$$

$$\eta_1 = \sum_{ki} W_{ki} X_{ki}$$

Dimana W_{kb} dan W_{ki} adalah *weight* yang digunakan untuk membentuk estimasi variabel laten endogen (η) dan eksogen (ξ). Estimasi variabel laten adalah linier agregasi dari indikator yang nilai *weight*-nya didapat dengan prosedur estimasi PLS seperti dispesifikasi oleh *inner* dan *outer* model. Dimana variabel laten endogen (dependen) adalah η dan variabel laten eksogen adalah ξ (independent), sedangkan ζ merupakan residual dan β dan γ adalah matriks koefisien jalur (*pathcoefficient*)

Inner model diukur menggunakan *R-square* variabel laten eksogen dengan interpretasi yang sama dengan regresi. *Q Square predictive relevance* untuk model konstruk, mengukur seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameternya. Nilai *Q-square* > 0 menunjukkan model memiliki *predictive relevance*

, sebaliknya jika nilai Q-square ≤ 0 menunjukkan model kurang memiliki *predictive relevante*. Perhitungan Q-Square dilakukan dengan rumus :

$$Q^2 = 1 - (1-R1^2)(1-R2^2).....(1-Rp^2)$$

Dimana $(1-R1^2)(1-R2^2).....(1-Rp^2)$ adalah R-square eksogen dalam model persamaan. Dengan asumsi data terdistribusi bebas (*distribution free*), model struktural pendekatan prediktif PLS dievaluasi dengan R-Square untuk konstruk endogen (dependen), Q-square test untuk relevansi prediktif, t-statistik dengan tingkat signifikansi setiap koefisien path dalam model struktural.

7. Pengujian Hipotesis

Uji t digunakan untuk membuktikan ada tidaknya pengaruh masing-masing variabel bebas secara individu terhadap variabel terikat. Langkah-langkah pengujiannya adalah :

1) Menentukan hipotesis nol dan hipotesis alternatif

a) $H_0 : \beta_1 = 0$, tidak ada pengaruh signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikatnya

$H_0 : \beta_1 \neq 0$, ada pengaruh signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikatnya

2) Menentukan level of significance : $\alpha = 0,05$ dengan Df = ($\alpha; n-k$)

3) Kriteria pengujian

H_0 diterima bila $t^{\text{hitung}} < t^{\text{tabel}}$

H_0 diterima bila $t^{\text{hitung}} \geq t^{\text{tabel}}$

4) Perhitungan nilai t :

- a) Apabila $t^{\text{hitung}} \geq t^{\text{tabel}}$ berarti ada pengaruh secara partial masing masing variabel independent terhadap variabel dependent.
- b) Apabila $t^{\text{hitung}} < t^{\text{tabel}}$ berarti tidak ada pengaruh secara partial masing masing variabel independent terhadap variabel dependent.

8. Evaluasi Model.

Model pengukuran atau *outer model* dengan indikator refleksif dievaluasi dengan *convergent* dan *discriminant validity* dari indikatornya dan *composit reliability* untuk blok indikator. Model struktur alat auinner model dievaluasi dengan melihat presentase varian yang dijelaskanya itu dengan melihat R^2 untuk konstruk laten eksogen dengan menggunakan ukuran *Stone Gaisser Q Square test* dan juga melihat besarnya koefisien jalur strukturalnya. Stabilitas dari estimasi ini dievaluasi dengan menggunakan uji t-statistik yang didapat melalui prosedur *bootstrapping*.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Responden

Analisis deskripsi responden digunakan untuk menggambarkan karakteristik atau profil partisipan yang terlibat dalam penelitian. Responden penelitian ini adalah SDM pada Direktorat Tindak Pidana Tertentu Bareskrim Polri sebanyak 180 personel. Pelaksanaan penelitian dilakukan dengan menyebarkan kuesioner penelitian pada tanggal 17 - 28 November 2024. Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner penelitian, diperoleh data yang lengkap dan layak digunakan dalam analisis data penelitian. Deskripsi terkait responden penelitian ini dapat dijelaskan dalam beberapa karakteristik, yaitu berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan masa kerja.

1. Jenis Kelamin

Deskripsi mengenai gambaran responden penelitian menurut karakteristik gender dapat disajikan sebagai berikut:

Tabel 4.1
Data Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Prosentase
Pria	149	82.8
Wanita	31	17.2
Total	180	100.0

Sumber: Data Primer yang diolah, 2024.

Sajian data dalam Tabel 4.1 di atas diketahui bahwa responden pria terdapat sebanyak 149 orang (82,8%) dan responden wanita sebanyak 31 orang (17,2%). Berdasarkan data tersebut terlihat bahwa responden pria lebih banyak daripada wanita. Banyaknya personel pria sangat mendukung kinerja organisasi Polri. Hal

ini karena pekerjaan anggota Polisi sebagai penegak hukum sering kali membutuhkan fisik dan mobilitas tinggi dalam menangani berbagai kasus di lapangan.

2. Usia

Deskripsi karakteristik responden penelitian ini dapat dijelaskan berdasarkan tingkat usia sebagai berikut:

Tabel 4.2
Data Karakteristik Responden Menurut Usia

Usia	Frekuensi	Persentase
21 - 30 tahun	52	28.9
31 - 40 tahun	74	41.1
41 - 50 tahun	32	17.8
51 - 60 tahun	22	12.2
Total	180	100.0

Sumber: Data Primer yang diolah, 2024.

Sajian data pada Tabel 4.2 menunjukkan bahwa jumlah responden dengan usia 21-30 tahun sebanyak 52 responden (28,9%), usia 31-40 tahun sebanyak 74 responden (41,1%), usia 41-50 tahun sebanyak 32 responden (17,8%), sedangkan usia 51-60 tahun terdapat 22 responden (12,2%). Sajian data tersebut menunjukkan bahwa jumlah responden terbanyak memiliki rentang usia 31-40 tahun. Pada rentang usia tersebut umumnya anggota telah memiliki kematangan secara emosional dalam menjalankan tugas.

3. Pendidikan Terakhir

Deskripsi karakteristik personil kepolisian yang menjadi responden penelitian ini dapat dijelaskan berdasarkan pendidikan terakhir sebagai berikut:

Tabel 4.3
Data Karakteristik Responden Menurut Pendidikan Terakhir

Pendidikan	Frekuensi	Persentase
SMA/SMK	77	42.8
Diploma	27	15.0
Sarjana S1	64	35.6
Pasca Sarjana S2	12	6.7
Total	180	100.0

Sumber : Data Primer yang diolah, 2024.

Berdasarkan Tabel 4.3 di atas, terlihat bahwa sebagian besar responden memiliki pendidikan terakhir setingkat SMA sebanyak 77 responden (21,8%). Selanjutnya Diploma sebanyak 27 responden (25,0%). Untuk responden dengan pendidikan terakhir S1 sebanyak 464 responden (35,6%), dan pendidikan S2 terdapat 12 responden (6,7). Dengan latar belakang pendidikan yang cukup, personel memiliki pemahaman yang lebih luas dan mendalam tentang suatu hal, serta lebih siap dan bertanggung jawab dalam berbagai posisi tugas yang diberikan.

4. Masa Kerja

Deskripsi karakteristik personil kepolisian yang menjadi responden penelitian ini dapat dijelaskan berdasarkan masa kerjanya sebagai berikut:

Tabel 4.4
Data Karakteristik Responden Menurut Masa Kerja

Masa Kerja	Frekuensi	Persentase
0 - 10 tahun	65	36.1
11 - 20 tahun	68	37.8
21 - 30 tahun	26	14.4
> 30 tahun	21	11.7
Total	180	100.0

Sumber: Data Primer yang diolah, 2024.

Pada Tabel 4.4 diketahui bahwa mayoritas responden memiliki masa kerja antara 11-20 tahun sebanyak 68 responden (37,8%). Selanjutnya, responden dengan masa kerja 0-10 tahun sebanyak 65 responden (36,1%), masa kerja 21 -30 tahun sebanyak 26 responden (14,4%), dan responden dengan masa kerja >30 tahun sebanyak 21 responden (11,2%).

4.2 Analisis Deskriptif Data Penelitian

Pada bagian ini, analisis deskriptif dilakukan untuk memperoleh gambaran tanggapan responden terhadap variabel penelitian. Analisis ini dilakukan untuk memperoleh persepsi tentang kecenderungan responden untuk menanggapi item-item indikator yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel tersebut dan untuk menentukan status variabel yang diteliti di lokasi penelitian.

Data dijelaskan dengan memberikan bobot penilaian untuk setiap pernyataan dalam kuesioner. Kriteria tanggapan responden mengikuti skala likert 1 -5. Untuk mendeskripsikan variabel, data dapat dikelompokkan menjadi 3 kategori, yaitu: kategori rendah, skor = 1,00 – 2,33 , kategori sedang, skor = 2,34 – 3,66 dan kategori tinggi/baik, dengan skor 3,67 – 5,00. Hasil analisis deskripsi jawaban responden pada masing-masing variabel disajikan pada tabel berikut:

4.2.1. Stress kerja

Variabel Stress kerja diukur dengan empat indikator. Tabel berikut menampilkan deskripsi tanggapan responden serta deskripsi statistik data variabel Stress kerja:

Tabel 4.5.
Statistik Deskriptif Variabel Stress kerja

Variabel dan indikator	Mean	Standar Deviasi
Stress kerja	2.22	
1. Beban kerja berlebih,	2.16	0.70
2. Tuntutan peran,	2.31	0.77
3. Tuntutan antar pribadi,	2.21	0.83
4. Desakan waktu	2.20	0.81

Sumber : Data Primer yang diolah (2024).

Tabel 4.5 memperlihatkan bahwa nilai mean data variabel Stress kerja secara keseluruhan sebesar 2,22 terletak pada rentang kategori rendah (1,00 – 2,33). Artinya, bahwa responden secara umum memiliki tingkat Stress kerja tergolong rendah. Hasil deskripsi data pada variabel Stress kerja didapatkan dengan nilai *mean* tertinggi adalah Tuntutan peran dengan skor 2,31. Indikator yang mendapatkan skor terendah adalah Beban kerja berlebih yaitu diperoleh skor 2,16.

4.3.2. *Spiritual Leadership*

Variabel *Spiritual Leadership* diukur dengan lima indikator. Tabel berikut menampilkan deskripsi tanggapan responden serta deskripsi statistik data variabel *Spiritual Leadership*:

Tabel 4.6.
Statistik Deskriptif Variabel *Spiritual Leadership*

Variabel dan indikator	Mean	Standar Deviasi
<i>Spiritual Leadership</i>	3.86	
1. Visi (<i>Vission</i>);	3.77	0.81
2. Hope / Faith;	3.91	0.85
3. Cinta altruistik (<i>altruistic love</i>);	3.96	0.93
4. Arti (<i>meaning</i>);	3.74	0.78
5. Keanggotaan (<i>membership</i>).	3.94	0.90

Sumber : Data Primer yang diolah (2024).

Tabel 4.6 memperlihatkan bahwa nilai mean data variabel Spiritual Leadership secara keseluruhan sebesar 3,86 terletak pada rentang kategori tinggi (3,67 – 5,00). Artinya, bahwa secara umum responden memiliki pandangan bahwa gaya kepemimpinan dengan pendekatan spiritual yang diterapkan atasan sangat baik. Hasil deskripsi data pada variabel Spiritual Leadership didapatkan dengan nilai *mean* tertinggi adalah indikator Cinta altruistik (*altruistic love*) dengan skor 3,96. Indikator Spiritual Leadership yang mendapatkan skor terendah adalah Arti (*meaning*) yaitu diperoleh skor 3,74.

4.3.3. *Perceived organizational support*

Variabel *Perceived organizational support* diukur dengan empat indikator. Tabel berikut menampilkan deskripsi tanggapan responden serta deskripsi statistik data variabel *Perceived organizational support*:

Tabel 4.7.
Statistik Deskriptif Variabel *Perceived organizational support*

Variabel dan indikator	Mean	Standar Deviasi
Perceived organizational support	3,86	
1. Penghargaan.	3.73	0.85
2. Pengembangan.	3.90	0.81
3. Kondisi kerja.	3.96	0.93
4. Peduli dengan kesejahteraan karyawan.	3.83	0.82

Sumber : Data Primer yang diolah (2024).

Tabel 4.5 memperlihatkan bahwa nilai mean data variabel Stress kerja secara keseluruhan sebesar 3,86 terletak pada rentang kategori tinggi (3,67 – 5,00). Artinya, bahwa responden merasa dukungan dari organisasi (*Perceived organizational support*) telah diberikan dengan baik kepada para anggota. Hasil

deskripsi data pada variabel Perceived organizational support didapatkan dengan nilai *mean* tertinggi adalah Kondisi kdengan skor 3,96. Indikator yang mendapatkan skor terendah adalah Penghargaan yaitu diperoleh skor 3,73.

4.3.4. Kinerja Personil Kepolisian

Variabel Kinerja personil kepolisian diukur dengan lima indikator. Tabel berikut menampilkan deskripsi tanggapan responden serta deskripsi statistik data variabel Kinerja personil kepolisian:

Tabel 4.8
Statistik Deskriptif Variabel Kinerja personil kepolisian

Variabel dan indikator	Mean	Standar Deviasi
Kinerja personil kepolisian	3.94	
1. Kualitas	3.79	0.85
2. Kuantitas	3.94	0.85
3. Ketepatan waktu	3.86	0.83
4. Kemandirian	4.06	0.86
5. Efektivitas	4.04	0.85

Sumber : Data Primer yang diolah (2024).

Sajian data pada Tabel 4.8 terlihat bahwa nilai mean data variabel Kinerja personil kepolisian secara keseluruhan sebesar 3,94 terletak pada rentang kategori tinggi (3,67 – 5,00). Artinya, bahwa rata-rata personil kepolisian yang menjadi sampel penelitian ini memiliki kinerja yang baik. Hasil deskripsi data pada variabel Kinerja personil kepolisian didapatkan dengan nilai *mean* tertinggi adalah Kemandirian dengan skor 4,06. Hasil deskripsi data pada variabel Kinerja personil kepolisian didapatkan dengan nilai *mean* terendah adalah Kualitas dengan skor 3,79.

4.3 Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model)

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan PLS (*Partial Least Square*) dan data diolah dengan menggunakan program Smart PLS 4.0. Menurut Ghazali dan Latan (2015:7) model pengukuran PLS terdiri dari model pengukuran (*outer model*), kriteria *Goodness of fit* (GoF) dan model struktural (*inner model*). PLS bertujuan untuk menguji hubungan prediktif antar konstruk dengan melihat apakah ada pengaruh atau hubungan antar konstruk tersebut.

Pengujian model pengukuran (*outer model*) menunjukkan bagaimana variabel manifest atau observed variabel mempresentasi variabel laten untuk diukur. Evaluasi model pengukuran dilakukan untuk uji validitas dan reliabilitas model. Kriteria validitas diukur dengan *convergent* dan *discriminant validity*, sedangkan kriteria reliabilitas konstruk diukur dengan *composite reliability*, *Average Variance Extracted (AVE)*, dan *cronbach alpha*

4.3.1 *Convergent Validity*

Validitas konvergen adalah langkah krusial dalam evaluasi model pengukuran PLS-SEM. Tujuan dari uji validitas konvergen adalah memastikan bahwa semua indikator yang membentuk suatu konstruk benar-benar merefleksikan konstruk tersebut secara memadai dan konsisten. Pengujian *convergent validity* pada PLS dapat dilihat dari besaran outer loading setiap indikator terhadap variabel latennya. Nilai outer loading di atas 0,70 sangat direkomendasikan (Ghozali, 2011).

Evaluasi validitas konvergen (*convergent validity*) pada masing-masing variabel laten, dapat disajikan pada bagian nilai outer loading yang menggambarkan kekuatan indikator dalam menjelaskan variabel laten. Hasil uji validitas konvergen tersebut dapat dipaparkan sebagai berikut:

1. Evaluasi Validitas Konvergen Stress kerja

Variabel Stress kerja pada penelitian ini diukur dari lima indikator. Nilai loading faktor masing-masing indikator variabel Stress kerja menunjukkan evaluasi model pengukuran outer model. Berikut ditampilkan besaran outer loading bagi konstruk Stress kerja.

Tabel 4.9
Hasil Estimasi Nilai Loading Faktor Indikator Variabel Stress kerja

Kode	Indikator Stress kerja	Outer loadings	Keterangan
X1_1	Beban kerja berlebih,	0.715	Valid
X1_2	Tuntutan peran,	0.740	Valid
X1_3	Tuntutan antar pribadi,	0.945	Valid
X1_4	Desakan waktu	0.939	Valid

Sajian data di atas menunjukkan nilai loading faktor variabel Stress kerja (X1), secara keseluruhan loading faktor yang didapatkan lebih besar dari 0,700. Atas dasar hasil tersebut, dapat dinyatakan bahwa variabel Stress kerja (X1) mampu dijelaskan secara baik atau secara convergent dapat disebut valid oleh indikator Beban kerja berlebih, Tuntutan peran, Tuntutan antar pribadi, Desakan waktu.

2. Evaluasi Validitas Konvergen Variabel *Spiritual Leadership* (Y1)

Variabel *Spiritual Leadership* pada penelitian ini diukur dari lima indikator. Nilai loading faktor masing-masing indikator variabel *Spiritual*

Leadership menunjukkan evaluasi model pengukuran outer model. Berikut ditampilkan besaran outer loading bagi konstruk Spiritual Leadership.

Tabel 4.10
Hasil Estimasi Loading Faktor Indikator *Spiritual Leadership* (Z1)

Kode	Indikator <i>Spiritual Leadership</i>	<i>Outer loadings</i>	Keterangan
Z1_1	Visi (Vission);	0.812	Valid
Z1_2	Hope / Faith;	0.811	Valid
Z1_3	Cinta altruistik (altruistic love);	0.764	Valid
Z1_4	Arti (meaning);	0.900	Valid
Z1_5	Keanggotaan (membership).	0.892	Valid

Data yang disajikan di atas menunjukkan secara keseluruhan nilai loading faktor variabel Spiritual Leadership yang didapatkan lebih besar dari 0,700. Atas dasar hasil tersebut, dapat dinyatakan bahwa variabel Spiritual Leadership mampu dijelaskan secara baik atau secara convergent dapat disebut valid oleh indikator Visi (Vission); Hope / Faith; Cinta altruistik (altruistic love); Arti (meaning); dan Keanggotaan (membership).

3. Evaluasi Validitas Konvergen Variabel *Perceived organizational support* (Y2)

Variabel *Perceived organizational support* pada penelitian ini diukur dari empat indikator. Nilai loading faktor masing-masing indikator variabel *Perceived organizational support* menunjukkan evaluasi model pengukuran outer model. Berikut ditampilkan besaran outer loading bagi konstruk *Perceived organizational support*.

Tabel 4.11

Hasil Estimasi Loading Faktor Indikator *Perceived organizational support* (Z2)

Kode	Indikator Spiritual Leadership	<i>Outer loadings</i>	Keterangan
Z2_1	Penghargaan.	0.884	Valid
Z2_2	Pengembangan.	0.748	Valid
Z2_3	Kondisi kerja.	0.849	Valid
Z2_4	Peduli dengan kesejahteraan karyawan.	0.865	Valid

Data yang disajikan di atas menunjukkan secara keseluruhan nilai loading faktor variabel *Perceived organizational support* yang didapatkan lebih besar dari 0,700. Atas dasar hasil tersebut, dapat dinyatakan bahwa variabel *Perceived organizational support* mampu dijelaskan secara baik atau secara convergent dapat disebut valid oleh indikator Penghargaan, Pengembangan, Kondisi kerja, dan Peduli dengan kesejahteraan karyawan.

4. Evaluasi Validitas Konvergen Variabel Kinerja personil kepolisian (Y1)

Variabel Kinerja personil kepolisian pada penelitian ini diukur dari lima indikator. Evaluasi model pengukuran (*outer model*) diidentifikasi dari nilai loading faktor dari setiap indikator variabel Kinerja personil kepolisian Berikut ditampilkan besaran nilai loading bagi variabel Kinerja personil kepolisian .

Tabel 4.12

Hasil Estimasi Nilai Loading Faktor Indikator Variabel Kinerja personil kepolisian

Kode	Indikator Kinerja personil kepolisian	<i>Outer loadings</i>	Keterangan
Y1_1	Kualitas	0.812	Valid
Y1_2	Kuantitas	0.811	Valid
Y1_3	Ketepatan waktu	0.764	Valid
Y1_4	Kemandirian	0.900	Valid
Y1_5	Efektivitas	0.892	Valid

Data yang disajikan di atas menunjukkan nilai loading faktor variabel Kinerja personil kepolisian . Secara keseluruhan loading faktor yang didapatkan berada di atas angka 0,700. Atas dasar hasil tersebut, dapat dinyatakan bahwa variabel Kinerja personil kepolisian (Y1) mampu dijelaskan secara baik atau secara convergent dapat disebut valid oleh indikator Kualitas, Kuantitas, Ketepatan waktu, Kemandirian, dan Efektivitas..

Berdasarkan hasil pengujian validitas konvergen pada masing-masing variabel, dapat dikatakan seluruh indikator yang digunakan dalam model penelitian ini dinyatakan valid. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa konstruk-konstruk dalam model memiliki validitas konvergen yang baik, artinya bahwa indikator-indikator tersebut secara konsisten mampu mengukur konstruk yang digunakan dalam penelitian ini.

4.3.2 Discriminant Validity

Untuk pengujian *discriminant validity* dilakukan dengan tiga cara yaitu: 1) melihat kriteria Fornell Lacker Criterion yang diketahui dari ukuran *square root of average variance extracted* (AVE) atau akar AVE, 2) melihat nilai *Heterotrait-Monotrait Ratio* (HTMT), dan 3) memeriksa *cross loading*. Hasil pengujian pada masing-masing variabel dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Fornell Lacker Criterion

Pengujian Fornell Lacker Criterion yaitu menguji validitas indikator dengan membandingkan nilai akar *Average Variance Extract* (AVE) dengan korelasi antar konstruk dengan konstruk lainnya.

Tabel 4.13
Discriminant Validity dengan Kriteria *Fornell Lacker Criterion*

	Kinerja Personil Kepolisian	Perceived organizational support	Spiritual leadership	Stress kerja
Kinerja Personil Kepolisian	0.837			
Perceived organizational support	0.817	0.838		
Spiritual leadership	0.740	0.789	0.855	
Stress kerja	-0.379	-0.175	-0.085	0.841

Keterangan: Nilai yang dicetak tebal adalah nilai akar AVE.

Uji *Fornell Lacker Criterion* terpenuhi jika akar AVE lebih besar daripada korelasi antar konstruk dengan konstruk lainnya. Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa nilai akar AVE lebih tinggi dari nilai korelasi antar konstruk lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa konstruk dalam model yang diestimasi memenuhi kriteria *discriminant validity* yang tinggi, artinya hasil analisis data dapat diterima karena nilai yang menggambarkan hubungan antar konstruk berkembang dan nilai akar AVE memiliki nilai yang lebih besar daripada nilai korelasi antar konstruk. Hal ini dapat berarti bahwa seluruh konstruk memiliki *discriminant validity* yang baik. Dengan demikian instrumen penelitian yang digunakan untuk mengukur seluruh konstruk atau variabel laten dalam penelitian ini telah memenuhi kriteria validitas diskriminan.

2. Hasil Uji *Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT)*

Pengujian validitas menggunakan kriteria *Heterotrait-monotrait ratio (HTMT)* dilakukan dengan melihat matrik HTMT. Kriteria HTMT yang

diterima adalah dibawah 0,9 yang mengindikasikan evaluasi validitas diskriminan diterima.

Tabel 4.14
Discriminant Validity dengan Kriteria *Heterotrait-monotrait ratio (HTMT)*

	Kinerja Personil Kepolisian	Perceived organizational support	Spiritual leadership	Stress kerja	Perceived organizational support x Stress kerja
Kinerja Personil Kepolisian	0.841				
Perceived organizational support	0.824	0.893			
Spiritual leadership	0.419	0.215	0.111		
Stress kerja	0.064	0.206	0.117	0.259	
Perceived organizational support x Stress kerja	0.147	0.136	0.325	0.129	0.655

Sumber: Data primer yang diolah (2024)

Nilai-nilai dalam matrik HTMT pada Tabel 4.13 di atas terlihat seluruhnya bernilai kurang dari 0,9. Artinya, model menunjukkan bahwa evaluasi validitas diskriminan dapat diterima. Dari hasil pengujian validitas diskriminan, dapat diketahui bahwa syarat uji *Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT)* telah terpenuhi sehingga semua konstruk dalam model yang diestimasi memenuhi kriteria *discriminant validity* yang baik artinya hasil analisis data dapat diterima.

3. Cross Loading

Analisis terhadap cross loading dilakukan untuk melihat besarnya korelasi indikator dengan konstruk laten. Tabel *cross-loading* berikut ini

menampilkan hasil dari analisis korelasi konstruk dengan indikatornya sendiri atau dengan indikator lainnya.

Tabel 4.15
Discriminant Validity dengan Kriteria Cross Loading

	Kinerja Personil Kepolisian	Perceived organizational support	Spiritual leadership	Stress kerja
X1_1	-0.278	-0.116	-0.051	0.715
X1_2	-0.210	-0.048	0.025	0.740
X1_3	-0.375	-0.183	-0.101	0.945
X1_4	-0.372	-0.199	-0.117	0.939
Y1_1	0.812	0.670	0.660	-0.298
Y1_2	0.811	0.668	0.644	-0.291
Y1_3	0.764	0.619	0.541	-0.266
Y1_4	0.900	0.728	0.638	-0.344
Y1_5	0.892	0.730	0.613	-0.378
Z1_1	0.616	0.707	0.873	-0.022
Z1_2	0.552	0.567	0.721	-0.134
Z1_3	0.670	0.685	0.897	-0.062
Z1_4	0.643	0.719	0.867	-0.091
Z1_5	0.673	0.687	0.901	-0.062
Z2_1	0.696	0.884	0.690	-0.079
Z2_2	0.598	0.748	0.536	-0.254
Z2_3	0.708	0.849	0.715	-0.157
Z2_4	0.729	0.865	0.692	-0.114

Uji validitas diskriminan dengan *cross loadings* dilakukan dengan ketentuan apabila nilai korelasi konstruk dengan indikatornya sendiri lebih besar daripada dengan konstruk lainnya, dan jika semua nilai korelasi konstruk dengan indikatornya sendiri dan konstruk lainnya menunjukkan nilai yang positif, maka validitas diskriminan dianggap valid. Artinya, hasil analisis data dapat diterima bahwa data memiliki validitas diskriminan yang baik.

4.3.3 Uji Reliabilitas

Uji realibilitas dilakukan untuk membuktikan akurasi, kosnsiten dan ketepatan instrumen dalam mengukur konstruk. Reliabel menunjukkan bahwa indikator penelitian yang digunakan sesuai dengan kondisi obyek penelitian sebenarnya Pengukuran uji reliabilitas suatu konstruk dengan indikator reflektif dapat dilakukan dengan tiga metode, yaitu :

- a. *Cronbach alpha*. Kriteria skor *cronbach alpha* yang lebih dari 0,70 memiliki arti bahwa reliabilitas konstruk yang diteliti tergolong baik (Ghozali, 2014).
- b. *Composite Reliability*. Indikator-indikator sebuah konstruk memberikan hasil yang baik yaitu apabila mampu mmberikan nilai *composite reliability* bernilai lebih dari 0,70.
- c. *Average Variance Extracted (AVE)*. Nilai AVE harus lebih besar dari 0,5, yang berarti bahwa lebih dari 50% variansi dari indikator-indikator dapat dijelaskan oleh konstruknya.

Nilai-nilai *composite reliability*, *cronbach's alpha*, dan *AVE* untuk masing-masing konstruk penelitian ini tersaji seluruhnya dalam tabel di bawah ini:

Tabel 4.16
Hasil Uji Reliabilitas

	<i>Cronbach's alpha</i>	<i>Composite reliability (rho_c)</i>	<i>Average variance extracted (AVE)</i>
Kinerja Personil Kepolisian	0.892	0.921	0.701
Perceived organizational support	0.858	0.904	0.703
Spiritual leadership	0.906	0.931	0.730
Stress kerja	0.859	0.905	0.708

Sumber Data : Olah data hasil penelitian, 2024

Hasil uji reliabilitas masing-masing konstruk ditunjukkan pada tabel di atas. Temuan menunjukkan bahwa nilai AVE masing-masing konstruk lebih dari 0,5, nilai reliabilitas komposit masing-masing konstruk lebih dari 0,7, dan nilai *cronbach alpha* masing-masing konstruk lebih dari 0,7. Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa instrumen yang mengukur variabel Stress kerja, Spiritual Leadership, perceived organization support, dan Kinerja personil kepolisian dalam penelitian ini memiliki reliabilitas yang tinggi.

Berdasarkan hasil pengujian *convergent validity*, *discriminant validity*, dan reliabilitas variabel penelitian ini, maka dapat disimpulkan bahwa indikator-indikator yang digunakan dalam pengukuran variabel penelitian ini dapat dinyatakan sebagai indikator yang valid dan reliabel.

a. Pengujian Goodness of Fit

Uji kriteria *Goodness of Fit* (GoF) digunakan untuk mengevaluasi model struktural dan model pengukuran. Pengujian GoF dilakukan untuk menguji kebaikan pada model struktural atau *inner model*. Penilaian *inner model* berarti mengevaluasi hubungan antara konstruk laten melalui pengamatan hasil estimasi koefisien parameter jalan dan tingkat signifikansinya (Ghozali, 2011). Dalam penelitian ini, uji *goodness of fit* model struktural dievaluasi dengan mempertimbangkan R-square (R²) dan Q² (model relevansi prediktif). Keduanya merupakan ukuran untuk menyatakan penerimaan model yang diajukan (Hair et al., 2019).

1. Nilai R square

Koefisien determinasi (R^2) dari variabel endogen menentukan Q^2 . Besaran Q^2 memiliki nilai dalam rentang dari 0 hingga 1 dan menunjukkan bahwa semakin dekat dengan nilai 1 bermakna semakin baik model yang dibentuk. Tabel di bawah ini menunjukkan hasil perhitungan koefisien determinasi (*R square*) untuk variabel endogen.

Tabel 4.17
Nilai Koefisien Determinasi (*R-Square*)

	R-square
Kinerja personil kepolisian	0.779

Tabel 4.17 di atas memperlihatkan adanya nilai koefisien determinasi (*R-square*) yang muncul pada model variabel Kinerja personil kepolisian sebesar 0,779. Nilai tersebut dapat diartikan bahwa variabel Kinerja personil kepolisian dapat dijelaskan oleh variabel Stress kerja, Spiritual Leadership dan Perceived organizational support sebesar 77,9% sedangkan sisanya 22,1% diperoleh dari pengaruh variabel lainnya yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

2. Nilai Q-Square (Q^2)

Nilai Q^2 (Q^2) merupakan salah satu uji dalam melihat kebaikan model struktural, yaitu menunjukkan seberapa baik nilai observasi yang dihasilkan oleh model dan estimasi parameternya. $Q^2 > 0$ menunjukkan model mempunyai predictive relevance dan jika $Q^2 < 0$ menunjukkan bahwa model kurang memiliki *predictive relevance*. Nilai Q^2 sebesar 0,02; 0,15; dan 0,35

menunjukkan lemah, moderate dan kuat (Ghozali & Latan, 2015). Nilai Q-Square untuk model struktural penelitian ini dapat ditampilkan sebagai berikut:

Tabel 4.17
Nilai Q-square

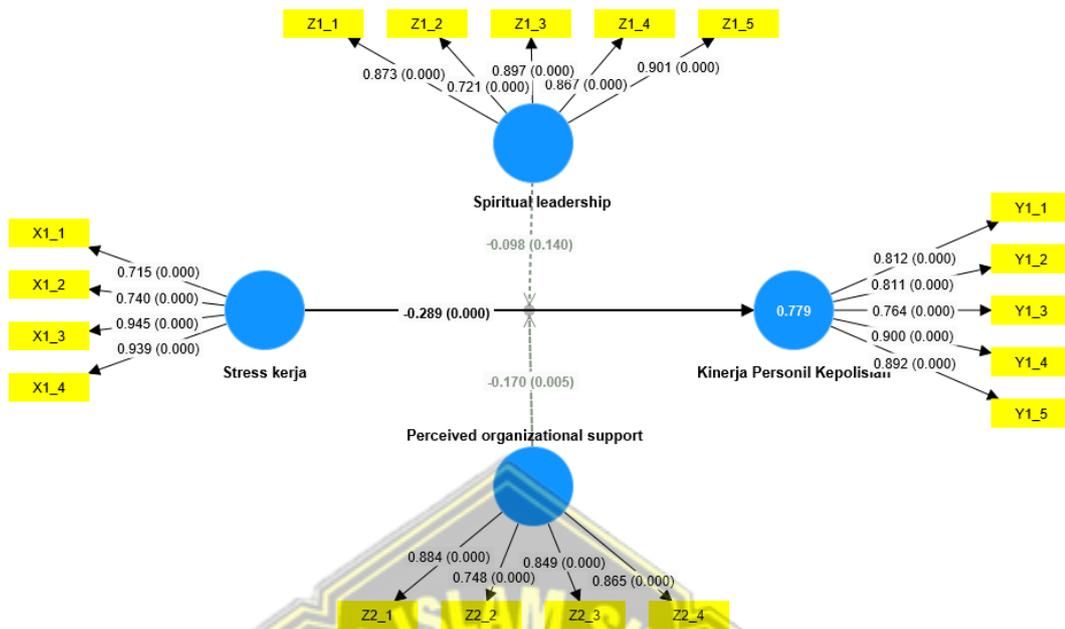
Variabel	SSO	SSE	Q ² (=1-SSE/SSO)
Kinerja personil kepolisian	675.000	300.692	0.555

Perhitungan Q-square (Q²) dihasilkan nilai 0,555 untuk Kinerja personil kepolisian . Nilai Q square tersebut lebih besar dari 0,35 berarti model memiliki *predictive relevance* yang kuat. Nilai Q2 mendekati di atas 0 menunjukkan bahwa model struktur mempunyai kesesuaian yang baik atau fit dengan data. Artinya, nilai estimasi parameter yang dihasilkan model sesuai dengan nilai observasi.

b. Evaluasi Model Struktural (Inner Model)

Analisis yang terakhir dalam PLS yaitu analisis model struktural atau inner model. Pada analisis model struktural dapat dilakukan pengujian hipotesis melalui uji statistik t (*T Statistics*). Hasil uji dapat dilihat dari output model struktural pada signifikansi *loading factor* yang menjelaskan pengaruh konstruk Stress kerja terhadap Kinerja personil kepolisian dengan moderasi Spiritual Leadership dan Perceived organizational support.

Dalam hal ini pengolahan data digunakan bantuan perangkat lunak *SmartPLS v4.1.0*. Data Primer yang diolah tersebut tampak pada gambar berikut:



Gambar 4.1.
Full Model SEM-PLS dengan Moderasi
 Sumber: Data Primer yang diolah dengan *Smart PLS 4.1.0* (2024)

3. Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas adalah suatu kondisi dimana terjadi korelasi antara variabel bebas atau antar variabel bebas tidak bersifat saling bebas. Pengujian multikolinieritas dilakukan sebelum dilakukan uji hipotesis. Uji multikolinieritas dapat dilakukan dengan melihat nilai *Collinierity. Statistics* (VIF) pada inner VIF Values. Apabila inner VIF < 5 menunjukkan tidak ada multikolinieritas (Hair et al., 2019). Nilai VIF harus kurang dari 5, karena bila lebih dari 5 mengindikasikan adanya kolinieritas antar konstruk (Sarstedt et al., 2017).

Tabel 4.18
Hasil Uji Multikolinieritas

	VIF
Perceived organizational support -> Kinerja Personil Kepolisian	3.347
Spiritual leadership -> Kinerja Personil Kepolisian	3.580
Stress kerja -> Kinerja Personil Kepolisian	1.084
Perceived organizational support x Stress kerja -> Kinerja Personil Kepolisian	2.172
Spiritual leadership x Stress kerja -> Kinerja Personil Kepolisian	2.344

Sesuai hasil pengujian multikolinieritas di atas, dapat diketahui bahwa nilai VIF seluruh variabel tidak ada yang berada di atas nilai 5. Artinya, dalam model yang terbentuk tidak dapat adanya masalah multikolinieritas.

2. Uji Hipotesis

Bagian ini menyajikan hasil dari pengujian hipotesis penelitian yang dilakukan dalam bab sebelumnya. Untuk mengetahui apakah hipotesis diterima atau tidak, maka dapat dilakukan dengan membandingkan t-hitung dengan t-tabel. Hipotesis diterima bila t-hitung lebih besar dari t-tabel. Nilai t tabel untuk taraf signifikansi 5% adalah 1,96. Selain itu, hipotesis juga diterima jika nilai signifikansi (p value) < 0,05. Tabel berikut menunjukkan hasil uji pengaruh antar variabel dengan menggunakan analisis *Partial Least Square*.

Tabel 4.19
Hasil Uji Hipotesis

	Koefisien	T statistics	P values	Keterangan
Stress kerja -> Kinerja Personil Kepolisian	-0.289	5.892	0.000	Signifikan
Spiritual leadership x Stress kerja -> Kinerja Personil Kepolisian	-0.098	1.475	0.140	Tidak Signifikan
Perceived organizational support x Stress kerja -> Kinerja Personil Kepolisian	-0.170	2.801	0.005	Signifikan

Keterangan: Pengaruh signifikan jika t hitung > 1,96 atau p < 0,05.

Melalui sajian hasil olah data tersebut, selanjutnya dapat dilakukan pengujian untuk setiap hipotesis penelitian, yaitu:

1. Pengujian Hipotesis 1:

H1 : Stres Kerja memiliki pengaruh negative terhadap Kinerja Personil Kepolisian.

Uji hipotesis pertama dilakukan dengan melihat nilai estimasi koefisien (*original sample*) pengaruh Stress kerja terhadap Kinerja personil kepolisian yakni -0,289. Hasil tersebut membuktikan bahwa Stress kerja berpengaruh negatif terhadap Kinerja personil kepolisian. Hal ini diperkuat hasil uji t, di mana diketahui besarnya t-hitung (4,208) lebih dari t-tabel (1,96) dengan p (0,000) lebih kecil dari 0,05. Kesimpulan dari uji tersebut yaitu Stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja personil kepolisian . Hasil ini berarti stress kerja yang tinggi pada personil kepolisian akan berdampak pada penurunan kinerjanya. Atas dasar tersebut, maka hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini yaitu '*Stres Kerja memiliki pengaruh negative terhadap Kinerja Personil Kepolisian* ' dapat **diterima**.

2. Pengujian Hipotesis 2:

H2 : *Ketika implementasi gaya kepemimpinan spiritual dalam kondisi baik, hal ini akan mengurangi pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Personil Kepolisian. Sebaliknya, ketika implementasi gaya kepemimpinan spiritual dalam kondisi kurang baik, pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Personil Kepolisian akan meningkat*

Uji hipotesis kedua dilakukan dengan melihat nilai estimasi koefisien (*original sample*) pengaruh variabel interaksi (Spiritual Leadership x Stress kerja) terhadap Kinerja personil kepolisian yakni -0,098. Hasil itu memberi bukti bahwa moderasi spiritual leadership dapat memperlemah atau mengurangi dampak pengaruh stress kerja terhadap kinerja personil kepolisian. Namun, dari hasil uji t diketahui besarnya t-hitung (1,475) kurang dari t-tabel (1,96) dengan p (0,140) lebih besar dari 0,05. Atas dasar pengujian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh moderasi spiritual leadership tidak terlalu signifikan dalam mengurangi pengaruh stress kerja terhadap Kinerja personil kepolisian. Atas dasar tersebut, maka hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini yaitu ” *Ketika implementasi gaya kepemimpinan spiritual dalam kondisi baik, hal ini akan mengurangi pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Personil Kepolisian.*” **ditolak.**

3. Pengujian Hipotesis 3:

H3 : *Ketika Dukungan Organisasi yang Dirasakan dalam kondisi baik, hal ini akan mengurangi pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Personil Kepolisian. Sebaliknya, ketika Dukungan Organisasi yang Dirasakan dalam kondisi kurang baik, pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Personil Kepolisian akan meningkat*

Uji hipotesis ketiga dilakukan dengan melihat nilai estimasi koefisien (*original sample*) pengaruh variabel interaksi (Perceived organizational support x Stress kerja) terhadap Kinerja personil kepolisian yakni -0,170. Hasil itu

memberi bukti bahwa moderasi Perceived organizational support dapat memperlemah atau mengurangi dampak pengaruh stress kerja terhadap kinerja personil kepolisian. Hasil uji t diketahui besarnya t-hitung (2,801) lebih dari t-tabel (1,96) dengan p (0,005) lebih kecil dari 0,05. Atas dasar pengujian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa moderasi Perceived organizational support mampu mengurangi pengaruh stress kerja terhadap kinerja personil kepolisian. Hasil ini berarti adanya dukungan organisasi yang baik dapat mengurangi dampak stress kerja terhadap kinerja personil kepolisian. Atas dasar tersebut, maka hipotesis ketiga yang diajukan dalam penelitian ini yaitu *”Ketika Dukungan Organisasi yang Dirasakan dalam kondisi baik, hal ini akan mengurangi pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Personil Kepolisian ”* dapat **diterima**.

4.6. Pembahasan

4.6.1. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Personil Kepolisian.

Hasil penelitian membuktikan bahwa Stress kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap Kinerja personil kepolisian. Hasil ini berarti stress kerja yang tinggi pada personil kepolisian akan berdampak pada penurunan kinerjanya. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Suswati (2020) menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Stres kerja, yang diukur dengan empat indikator utama yaitu beban kerja berlebih, tuntutan peran, tuntutan antar pribadi, dan desakan waktu,

terbukti dapat mempengaruhi penurunan kinerja personil kepolisian. Kinerja personil kepolisian dalam penelitian ini diukur melalui lima indikator, yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, kemandirian, dan efektivitas.

Dari hasil analisis, indikator stres kerja dengan loading tertinggi adalah tuntutan antar pribadi, sedangkan indikator dari variabel kinerja personil kepolisian yang memiliki nilai tertinggi adalah kemandirian. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan tuntutan antar pribadi cenderung mengurangi tingkat kemandirian personil. Artinya, semakin besar tekanan yang berasal dari hubungan interpersonal, semakin rendah kemampuan personil untuk bekerja secara mandiri.

Sebaliknya, indikator stres kerja dengan loading terendah adalah beban kerja berlebih, sementara indikator dari variabel kinerja personil kepolisian yang menunjukkan nilai terendah adalah ketepatan waktu. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan beban kerja berlebih dapat berdampak negatif pada ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas. Dengan kata lain, semakin besar beban kerja yang dihadapi, semakin sulit bagi personil untuk menjaga disiplin waktu dalam melaksanakan pekerjaan mereka.

4.6.2. Peran Moderasi Gaya Kepemimpinan Spiritual dalam Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Personil Kepolisian

Temuan penelitian mengindikasikan bahwa kepemimpinan spiritual sebagai variabel moderasi tidak memberikan pengaruh yang signifikan dalam mengurangi efek stres kerja terhadap kinerja personil kepolisian. Hasil

penelitian menunjukkan bahwa peran moderasi kepemimpinan spiritual tidak memiliki pengaruh yang signifikan dalam melemahkan dampak stres kerja terhadap kinerja personil kepolisian.

Dalam penelitian ini, aspek-aspek *Spiritual Leadership* seperti Visi, Hope/Faith, Cinta Altruistik, Arti, dan Keanggotaan tidak berhasil mengurangi dampak negatif dari stres kerja, yang diukur melalui indikator seperti beban kerja berlebih, tuntutan peran, tuntutan antar pribadi, dan desakan waktu, terhadap kinerja personil kepolisian. Kinerja diukur dengan lima indikator: kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, kemandirian, dan efektivitas.

Indikator dengan nilai tertinggi dalam variabel *Spiritual Leadership* adalah arti (*meaning*), sedangkan dalam stres kerja, indikator dengan loading tertinggi adalah tuntutan antar pribadi, dan dalam kinerja personil, indikator kemandirian menunjukkan nilai tertinggi. Hal ini menunjukkan bahwa kekuatan makna (*meaning*) tidak cukup untuk mengurangi dampak negatif tuntutan antar pribadi terhadap kemandirian personil, yang berarti bahwa meskipun personil memiliki arti yang dalam dalam pekerjaannya, hal tersebut belum mampu mengurangi dampak tekanan interpersonal pada tingkat kemandirian mereka.

Di sisi lain, indikator dengan nilai terendah pada variabel *Spiritual Leadership* adalah cinta altruistik, sementara beban kerja berlebih menunjukkan loading terendah dalam stres kerja, dan ketepatan waktu menjadi indikator dengan nilai terendah dalam kinerja personil. Temuan ini

mengindikasikan bahwa aspek cinta altruistik dalam kepemimpinan spiritual tidak cukup untuk mengurangi dampak peningkatan beban kerja berlebih terhadap ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas. Ini berarti bahwa meskipun aspek cinta dan perhatian terhadap orang lain penting, hal tersebut tidak cukup untuk mengatasi tantangan dalam memenuhi tenggat waktu yang ketat di bawah beban kerja yang tinggi.

Lingkungan kerja personil kepolisian sering kali dipenuhi tekanan tinggi, seperti beban kerja berlebih, tuntutan peran yang rumit, konflik antarpribadi, dan desakan waktu. Banyak dari sumber stres ini bersifat struktural, seperti kekurangan personil, beban administratif yang berat, atau tekanan dari atasan. Kepemimpinan spiritual, yang berfokus pada makna kerja, nilai moral, dan rasa kebersamaan, sering kali kurang efektif dalam menangani masalah ini tanpa reformasi struktural atau pendekatan operasional yang strategis.

Pendekatan ini akan lebih efektif jika disertai reformasi struktural, seperti pengurangan beban administratif, distribusi personil yang lebih merata, serta peningkatan kesejahteraan dan kondisi kerja. Pendekatan berbasis spiritual saja kurang relevan untuk kebutuhan praktis ini, dan efektivitasnya sangat bergantung pada integrasi nilai-nilai spiritual ke dalam sistem kerja dan respons personil terhadap pendekatan tersebut. Jika tidak terintegrasi dengan baik, dampaknya terhadap pengurangan stres kerja akan minimal.

Untuk mengurangi stres kerja, diperlukan kombinasi kepemimpinan strategis yang mengintegrasikan nilai-nilai spiritual dengan solusi praktis, seperti perbaikan sistem kerja, peningkatan sumber daya, dan pelatihan manajemen stres. Selain itu, gaya kepemimpinan yang tegas dan berorientasi pada tindakan (*coercive leadership*) diperlukan untuk memastikan kebijakan diterapkan dengan efektif, mengelola disiplin, dan menghadapi situasi darurat.

4.6.3. Pengaruh *Dukungan Organisasi yang Dirasakan dalam pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Personil Kepolisian*

Hasil penelitian memberi bukti bahwa moderasi *Perceived organizational support* dapat memperlemah atau mengurangi dampak pengaruh stress kerja terhadap kinerja personil kepolisian. Atas dasar pengujian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa moderasi *Perceived organizational support* mampu mengurangi pengaruh stress kerja terhadap kinerja personil kepolisian. Hasil ini berarti adanya dukungan organisasi yang baik dapat mengurangi dampak stress kerja terhadap kinerja personil kepolisian.

Variabel *Perceived Organizational Support* dalam penelitian ini diukur menggunakan empat indikator, yaitu penghargaan, pengembangan, kondisi kerja, dan perhatian terhadap kesejahteraan karyawan. Variabel ini berperan penting dalam mengurangi dampak negatif stress kerja terhadap kinerja personil kepolisian. Stres kerja diukur melalui empat indikator utama, yaitu

beban kerja berlebih, tuntutan peran, tuntutan antarpribadi, dan desakan waktu. Sementara itu, kinerja personil kepolisian diukur melalui lima indikator, yakni kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, kemandirian, dan efektivitas.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa indikator *Perceived Organizational Support* dengan nilai tertinggi adalah penghargaan. Indikator stres kerja dengan nilai tertinggi adalah tuntutan antarpribadi, dan indikator kinerja personil kepolisian yang paling menonjol adalah kemandirian. Hal ini mengindikasikan bahwa penghargaan yang diberikan oleh organisasi mampu melemahkan dampak negatif tuntutan antarpribadi terhadap kemampuan personil untuk bekerja secara mandiri. Dengan kata lain, apresiasi terhadap karyawan dapat memperkuat kemandirian personil dalam menghadapi tuntutan interpersonal yang kompleks.

Sebaliknya, indikator *Perceived Organizational Support* dengan nilai terendah adalah pengembangan, indikator stres kerja dengan nilai terendah adalah beban kerja berlebih, dan indikator kinerja personil kepolisian dengan nilai terendah adalah ketepatan waktu. Temuan ini mengungkapkan bahwa aspek pengembangan karyawan dapat membantu mengurangi dampak negatif dari peningkatan beban kerja yang berlebihan terhadap kemampuan personil dalam menyelesaikan tugas tepat waktu. Artinya, investasi dalam pengembangan karyawan dapat berkontribusi pada peningkatan manajemen waktu dan penyelesaian tugas secara lebih efisien.

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan hasil Penelitian

Permasalahan penelitian dalam penelitian ini yaitu “Peran Moderasi Kepemimpinan Spiritual dan Dukungan Organisasi yang Dirasakan dalam Pengaruh Kelelahan Emosional pada Personil Kepolisian”. Sehingga jawaban permasalahan penelitian yang muncul adalah :

1. Stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja personil kepolisian. Hasil ini berarti stress kerja yang tinggi pada personil kepolisian akan berdampak pada penurunan kinerjanya.
2. *Spiritual leadership* tidak mampu memoderasi pengaruh stress kerja terhadap Kinerja personil kepolisian. Artinya, spiritual leadership tidak dapat melemahkan pengaruh stress kerja terhadap Kinerja personil kepolisian.
3. *Perceived organizational support* terbukti dapat memperlemah dampak pengaruh stress kerja terhadap kinerja personil kepolisian. Hasil ini berarti adanya dukungan organisasi yang baik dapat mengurangi dampak stress kerja terhadap kinerja personil kepolisian.

5.2. Implikasi Teoritis

Secara teoritis, penelitian ini memperkuat konsep bahwa stres kerja, yang mencakup beban kerja berlebih, tuntutan peran, konflik antarpribadi, dan desakan

waktu, berdampak negatif pada kinerja personil kepolisian yang diukur melalui kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, kemandirian, dan efektivitas. Temuan utama menyoroti bahwa tuntutan antarpribadi merupakan faktor stres terbesar yang mengurangi kemandirian, sementara rendahnya beban kerja berlebih sebagai indikator stres serta ketepatan waktu sebagai indikator kinerja memerlukan kajian lebih lanjut terkait hubungan beban kerja dan efisiensi waktu.

Selain itu, kepemimpinan spiritual, meskipun penting dalam membangun makna kerja dan rasa kebersamaan, tidak mampu secara signifikan mengurangi dampak stres kerja terhadap kinerja. Dimensi seperti visi, hope/faith, cinta altruistik, arti, dan keanggotaan memerlukan integrasi dengan reformasi struktural dan dukungan operasional agar lebih efektif. Rendahnya kontribusi "arti" dalam mengurangi dampak tuntutan antarpribadi terhadap kemandirian serta lemahnya pengaruh "cinta altruistik" dalam mengatasi beban kerja terhadap ketepatan waktu menunjukkan keterbatasan pendekatan berbasis spiritual jika tidak disertai strategi manajerial yang konkret.

Penelitian ini juga menegaskan pentingnya dukungan organisasi dalam mengurangi dampak stres kerja. Dimensi penghargaan sebagai indikator terkuat dalam dukungan organisasi terbukti mampu meredam tekanan interpersonal yang memengaruhi kemandirian personil. Sebaliknya, rendahnya kontribusi aspek pengembangan terhadap ketepatan waktu menggarisbawahi perlunya investasi dalam pengembangan kompetensi karyawan untuk meningkatkan efisiensi penyelesaian tugas. Secara keseluruhan, penelitian ini memberikan landasan teoritis untuk mengintegrasikan dukungan organisasi ke dalam strategi manajemen stres,

sekaligus mengembangkan model kepemimpinan dan sistem kerja yang lebih adaptif terhadap kebutuhan personil.

5.3. Implikasi Manajerial

1. Terkait stress kerja, Tuntutan antarpribadi memiliki nilai loading tertinggi sedangkan beban kerja berlebih memiliki nilai loading terendah. Hasil ini menunjukkan bahwa untuk mengurangi tingkat stres kerja, organisasi perlu memberikan perhatian pada pengelolaan hubungan antarpribadi di lingkungan kerja dengan mempertahankan keseimbangan komunikasi dan interaksi yang sehat. Di sisi lain, meningkatkan beban kerja berlebih secara strategis, seperti memberikan tugas yang sesuai dengan kapasitas dan waktu yang memadai, dapat menjadi pendekatan untuk mengoptimalkan efisiensi tanpa menambah tekanan yang berlebihan. Artinya, manajemen hubungan interpersonal yang baik harus diimbangi dengan pengaturan beban kerja yang terukur agar lingkungan kerja lebih kondusif dan produktif.
2. Terkait *Spiritual Leadership*. Pada variabel kepemimpinan spiritual, indikator arti (meaning) memiliki nilai tertinggi, sedangkan cinta altruistik memiliki nilai terendah. Untuk mendorong implementasi kepemimpinan spiritual, organisasi perlu meningkatkan dimensi cinta altruistik dengan mendorong para pemimpin untuk lebih menunjukkan perhatian tulus terhadap kesejahteraan karyawan, misalnya melalui empati, dukungan, dan tindakan yang mendukung kerja sama tim. Pada saat yang sama, arti (meaning) harus dipertahankan dengan memastikan bahwa setiap karyawan memahami kontribusi dan tujuan mereka dalam mencapai visi organisasi.

Artinya, kepemimpinan spiritual yang efektif membutuhkan keseimbangan antara memberikan makna dalam pekerjaan dan menunjukkan perhatian yang mendalam terhadap kesejahteraan individu.

3. Terkait Perceived Organizational Support (POS). Penghargaan merupakan indikator dengan nilai tertinggi dalam variabel dukungan organisasi, sedangkan pengembangan memiliki nilai terendah. Hal ini menunjukkan bahwa untuk meningkatkan persepsi dukungan organisasi, perusahaan perlu memperkuat aspek pengembangan, seperti menyediakan pelatihan, peluang karier, dan mentoring yang mendukung peningkatan kompetensi karyawan. Di sisi lain, penghargaan sebagai indikator terkuat harus dipertahankan dengan terus mengakui kontribusi karyawan melalui apresiasi verbal, insentif, atau program penghargaan lainnya. Artinya, organisasi yang ingin meningkatkan persepsi dukungan harus menggabungkan penghargaan yang konsisten dengan investasi jangka panjang dalam pengembangan karyawan.
4. Terkait Kinerja Personil Kepolisian, Kemandirian menjadi indikator dengan nilai tertinggi dalam variabel kinerja personil kepolisian, sementara ketepatan waktu memiliki nilai terendah. Untuk mendorong kinerja personil, organisasi perlu meningkatkan aspek ketepatan waktu dengan menetapkan target yang realistis, menyediakan alat pendukung kerja yang memadai, dan mengurangi hambatan administratif. Di sisi lain, kemandirian perlu dipertahankan dengan memastikan bahwa personil memiliki otonomi dalam pengambilan keputusan dan pelaksanaan tugas. Artinya, untuk mencapai kinerja optimal, organisasi harus memadukan penguatan

manajemen waktu dengan pemberdayaan individu agar mereka dapat bekerja secara mandiri namun tetap efektif.

5.4. Limitasi Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu dicatat.

1. Penelitian ini dilakukan di lingkungan kerja personil kepolisian, sehingga hasilnya mungkin tidak sepenuhnya dapat diterapkan pada sektor pekerjaan lain yang memiliki dinamika dan tekanan kerja yang berbeda.
2. Pendekatan yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan kuesioner tertutup, yang membatasi pemahaman mendalam tentang pengalaman subjektif atau perspektif individu terkait stres kerja, dukungan organisasi, dan kepemimpinan spiritual
3. Penelitian ini tidak mencakup potensi variabel mediasi atau moderasi lain seperti budaya organisasi atau kepuasan kerja, yang dapat memengaruhi kinerja.
4. Generalisasi hasil penelitian dapat terbatas pada sampel yang digunakan, sehingga sulit untuk mengaplikasikan temuan ini secara luas ke organisasi atau wilayah lain.

5.5. Agenda Penelitian Mendatang

Untuk penelitian di masa depan, beberapa saran penelitian adalah sebagaimana berikut :

1. Perluasan cakupan ke sektor pekerjaan lain, seperti sektor kesehatan, pendidikan, atau layanan publik lainnya, dapat membantu memahami dinamika serupa di berbagai lingkungan kerja.
2. Pendekatan kualitatif seperti wawancara atau studi kasus juga dapat dilakukan untuk mengeksplorasi pengalaman subjektif karyawan secara lebih mendalam.
3. Memasukkan variabel tambahan seperti budaya organisasi, motivasi kerja, atau keseimbangan kehidupan kerja sebagai mediasi atau moderasi dapat memberikan gambaran yang lebih menyeluruh.
4. Penelitian longitudinal juga diperlukan untuk menganalisis hubungan jangka panjang antara stres kerja, dukungan organisasi, kepemimpinan spiritual, dan kinerja.
5. Penelitian lebih lanjut dapat mengeksplorasi penggunaan teknologi, seperti aplikasi berbasis digital, dalam memberikan dukungan organisasi dan mengurangi stres kerja.
6. Penelitian eksperimen dapat dilakukan untuk menguji efektivitas program intervensi berbasis kepemimpinan spiritual atau pelatihan manajemen stres dalam meningkatkan kinerja personil.

Daftar Pustaka

- Albalawi, A. S., Naughton, S., Elayan, M. B., & Sleimi, M. T. (2019). Perceived Organizational Support, Alternative Job Opportunity, Organizational Commitment, Job Satisfaction and Turnover Intention: A Moderated-mediated Model. *Organizacija*, 52(4), 310–324. <https://doi.org/10.2478/orga-2019-0019>
- Asaloei, S. I., Wolomasi, A. K., & Werang, B. R. (2020). Work-related stress and performance among primary school teachers. *International Journal of Evaluation and Research in Education*, 9(2), 352–358. <https://doi.org/10.11591/ijere.v9i2.20335>
- Aselage, J., & Eisenberger, R. (2003). Perceived organizational support and psychological contracts: A theoretical integration. *Journal of Organizational Behavior*, 24(5), 491. <http://proquest.umi.com/pqdlink?did=410774081&Fmt=7&clientId=25620&RQT=309&VName=PQD>
- Astuti, I., & Udin, U. (2020). The Effect of Perceived Organizational Support and Transformational Leadership on Affective Commitment and Employee Performance. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(10), 401–411. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2020.vol7.no10.401>
- Backman, A., Karin Sjögren, Lövheim, H., & Edvardsson, D. (2016). Job strain in nursing homes – Exploring the impact of leadership. *International Journal of Laboratory Hematology*, 38(1), 42–49. <https://doi.org/10.1111/ijlh.12426>
- Bernardin, H. J., & Russel, J. E. A. (2013). *Human resource management (An Experimental Approach International Edition)*. Mc. Graw-Hill Inc. Singapore.
- Burkhart, L., Solari-Twadell, P. A., & Haas, S. (2008). Addressing Spiritual Leadership. *JONA: The Journal of Nursing Administration*, 38(1), 33–39. <https://doi.org/10.1097/01.nna.0000295629.95592.78>
- Caesens, G., Stinglhamber, F., Demoulin, S., & De Wilde, M. (2017). Perceived organizational support and employees' well-being: the mediating role of organizational dehumanization. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 26(4), 527–540. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2017.1319817>
- Caesens, G., Stinglhamber, F., Demoulin, S., De Wilde, M., & Mierop, A. (2019). Perceived organizational support and workplace conflict: The mediating role of failure-related trust. *Frontiers in Psychology*, 9(JAN), 1–13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.02704>
- Caesens, G., Stinglhamber, F., & Ohana, M. (2016). Perceived organizational support and well-being: a weekly study. *Journal of Managerial Psychology*, 31(7), 1214–1230. <https://doi.org/10.1108/JMP-01-2016-0002>
- Chen, S., Jiang, W., Zhang, G., & Chu, F. (2019). Spiritual leadership on proactive workplace behavior: The role of organizational identification and psychological safety. *Frontiers in Psychology*, 10(MAY). <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.01206>
- Conway, N., & Coyle-Shapiro, J. A. M. (2012). The reciprocal relationship between psychological contract fulfilment and employee performance and the

- moderating role of perceived organizational support and tenure. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 85(2), 277–299. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.2011.02033.x>
- Darmawan, D., & Djaelani, M. (2021). Correlation of Work Stress and Performance of Construction Project Manager. *ARRUS Journal of Engineering and Technology*, 1(2), 55–59. <https://doi.org/10.35877/jetech642>
- De Diego-Cordero, R., Iglesias-Romo, M., Badanta, B., Lucchetti, G., & Vega-Escano, J. (2021). Burnout and spirituality among nurses: A scoping review. *Explore*, 000, 1–9. <https://doi.org/10.1016/j.explore.2021.08.001>
- Deng, J., Guo, Y., Ma, T., Yang, T., & Tian, X. (2019). How job stress influences job performance among Chinese healthcare workers: A cross-sectional study. *Environmental Health and Preventive Medicine*, 24(1). <https://doi.org/10.1186/s12199-018-0758-4>
- Dharmawan, A., Raharjo, S. T., Kusumawardhani, A., & Kunci, K. (2018). ANALISIS KINERJA BEA CUKAI INDONESIA YANG DIPENGARUHI OLEH BUDAYA ORGANISASI, PARTISIPASI STAKEHOLDER, TEKNOLOGI INFORMASI, DAN TRANSFER OF KNOWLEDGE. *Jurnal Bisnis STRATEGI* • 27(2), 110–122.
- Diehl, E., Rieger, S., Letzel, S., Schablon, A., Nienhaus, A., Pinzon, L. C. E., & Dietz, P. (2021). The relationship between workload and burnout among nurses: The buffering role of personal, social and organisational resources. *PLoS ONE*, 16(1), January, 1–17. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0245798>
- Duran, F., Woodhams, J., & Bishopp, D. (2021). The relationships between psychological contract violation, occupational stress, and well-being in police officers. *International Journal of Stress Management*, 28(2), 141–146. <https://doi.org/10.1037/str0000214>
- Egel, E., & Fry, L. W. (2017). Spiritual Leadership as a Model for Islamic Leadership. *Public Integrity*, 19(1), 77–95. <https://doi.org/10.1080/10999922.2016.1200411>
- Everly, & Giordano. (1980). The Relationship Between Job Stress and Job Satisfaction Among Industrial and Technical Teacher Educators. *E-Journals JVER*, , 37–50.
- Fairholm, G. W. (1996). Spiritual leadership: fulfilling whole-self needs at work. *Organization Development Journal*, 17(5), 11–17.
- Frisdiantara, C., & Sahertian, P. (2012). The Spiritual Leadership Dimension In Relation to Other Value-Based Leadership in Organization. *International Journal of Humanities and Social Science*, 2(15), 289. www.ijhssnet.com
- Fry, L. W. (2003a). Toward a theory of spiritual leadership. *Leadership Quarterly*, 14(6), 693–727. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2003.09.001>
- Fry, L. W. (2003b). Toward a theory of spiritual leadership. *Leadership Quarterly*, 14(6), 693–727. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2003.09.001>
- Fry, L. W. J., & Ph, D. (2006). Spiritual Leadership as an Integrating Paradigm for Positive Leadership Development. *2006 Gallup Leadership Summit*, 76549(254), 1–24. <https://doi.org/spi>
- Ghozali. (2018). *Metode penelitian*. 35–47.

- Glock, C. Y. (1972). *On the Study of Religious Commitment*, in J. E. Faulkner (ed.) *Religion's Influence in Contemporary Society, Readings in the Sociology of Religion, Ohio*.
- Greenleaf, R. K. T. (1998). *The power of servant-leadership*. Berrett-Koehler Publishers .
- Hair, J. F. (2021). Next-generation prediction metrics for composite-based PLS-SEM. *Industrial Management and Data Systems*, 121(1), 5–11. <https://doi.org/10.1108/IMDS-08-2020-0505>
- Hair, J. F., Howard, M. C., & Nitzl, C. (2020). Assessing measurement model quality in PLS-SEM using confirmatory composite analysis. *Journal of Business Research*, 109, 101–110. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.11.069>
- Hasibuan, M. S. P. (2014). *Manajemen : Dasar, Pengertian, dan Masalah* (revisi). PT. BumiAksara.
- Hasibuan, S. M., & Bahri, S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 71–80. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2243>
- Heri, E. I. (2019). Tantangan Pengembangan SDM Polri di Era Revolusi Industri 4.0. *Jurnal Ilmu Kepolisian*, 2(2), 90–106. <https://doi.org/10.15240/tul/001/2018-1-008>
- Hidayani, S. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 2008(Apr-2016), 1–86.
- Hunsaker, W. D. (2019). Spiritual leadership and job burnout: Mediating effects of employee well-being and life satisfaction. *Management Science Letters*, 9(8), 1257–1268. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2019.4.016>
- Janssen, O. (2005). The joint impact of perceived influence and supervisor supportiveness on employee innovative behaviour. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 78(4), 573–579. <https://doi.org/10.1348/096317905X25823>
- Jeon, M. K., Yoon, H., & Yang, Y. (2022). Emotional Dissonance, Job Stress, and Intrinsic Motivation of Married Women Working in Call Centers: The Roles of Work Overload and Work-Family Conflict. *Administrative Sciences*, 12(1). <https://doi.org/10.3390/admsci12010027>
- Kadarisman, M. (2012). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Rajawali Pers.
- Karasek, R., & Theorell, Torres. (1990). *Healthy Work : Stress, Productivity, and the Reconstruction of Working Life*.
- Kerdpitak, C. (2022). The effects of innovative management, digital marketing, service quality and supply chain management on performance in cultural tourism business. *Uncertain Supply Chain Management*, 10(3), 771–778. <https://doi.org/10.5267/j.uscm.2022.4.005>
- Lambert, E. G., Minor, K. I., Wells, J. B., & Hogan, N. L. (2016). Social support's relationship to correctional staff job stress, job involvement, job satisfaction, and organizational commitment. *Social Science Journal*, 53(1), 22–32. <https://doi.org/10.1016/j.soscij.2015.10.001>

- Li, X., Zhang, Y., Yan, D., Wen, F., & Zhang, Y. (2020). Nurses' intention to stay: The impact of perceived organizational support, job control and job satisfaction. *Journal of Advanced Nursing*, 76(5), 1141–1150. <https://doi.org/10.1111/jan.14305>
- Linda Rhoades, Robert Eisenberger, & Stephen Armeli. (2001). Affective commitment to the organization: The contribution of perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 1(5), 825–836.
- Mansour, S., & Tremblay, D. G. (2016). Workload, generic and work–family specific social supports and job stress: Mediating role of work–family and family–work conflict. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 28(8), 1778–1804. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-11-2014-0607>
- Markuwati, D., Rahardjo, P., & Setyawati, R. (2015). KONFLIK PERAN GANDA STRES KERJA PADA ANGGOTA POLISI WANITA (POLWAN) DOUBLE ROLE CONFLICT AND WORK STRESS ON THE POLICE WOMEN. *Psycho Idea*, 13(1), 75–86.
- Marshall, N. L., Barnett, R. C., & Sayer, A. (1997). The changing workforce, job stress, and psychological distress. *Journal of Occupational Health Psychology*, 2(2), 99–107. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.2.2.99>
- Mayer, J. D., Salovey, P., & Caruso, D. R. (2004). Emotional intelligence: Theory, findings, and implications. *Psychological Inquiry*, 15(3), 197–215.
- Meier, E., Aziz, S., Wuensch, K., & Dolbier, C. (2020). Work hard, play hard...or maybe not: A look at the relationships between workaholism, work-leisure conflict, and work stress. *Journal of Leisure Research*, 0(0), 1–17. <https://doi.org/10.1080/00222216.2020.1778589>
- Meng, Y. (2016). Spiritual leadership at the workplace: perspectives and theories (Review). *Biomedical Reports*, 5(4), 408–412. <https://doi.org/10.3892/br.2016.748>
- Murad, M., Jiatong, W., Shahzad, F., & Syed, N. (2021). The Influence of Despotism Leadership on Counterproductive Work Behavior Among Police Personnel: Role of Emotional Exhaustion and Organizational Cynicism. *Journal of Police and Criminal Psychology*, 36(3), 603–615. <https://doi.org/10.1007/s11896-021-09470-x>
- Ng, T. W. H., Butts, M. M., Vandenberg, R. J., DeJoy, D. M., & Wilson, M. G. (2006). Effects of management communication, opportunity for learning, and work schedule flexibility on organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 68(3), 474–489. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2005.10.004>
- Nisar, S. K., & Rasheed, M. I. (2020). Stress and performance: Investigating relationship between occupational stress, career satisfaction, and job performance of police employees. *Journal of Public Affairs*, 20(1). <https://doi.org/10.1002/pa.1986>
- Panaccio, A., & Vandenberghe, C. (2009). Perceived organizational support, organizational commitment and psychological well-being: A longitudinal study. *Journal of Vocational Behavior*, 75(2), 224–236. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2009.06.002>

- Potipiroon, W., & Faerman, S. (2020). Tired from Working Hard? Examining the Effect of Organizational Citizenship Behavior on Emotional Exhaustion and the Buffering Roles of Public Service Motivation and Perceived Supervisor Support. *Public Performance and Management Review*, 43(6), 1260–1291. <https://doi.org/10.1080/15309576.2020.1742168>
- Puspitawati, N. M. D., & Atmaja, N. P. C. D. (2021). How Job Stress Affect Job Satisfaction and Employee Performance in Four-Star Hotels. *International Journal of Applied Business and International Management*, 6(2), 25–32. <https://doi.org/10.32535/ijabim.v6i2.1168>
- Rahman Yudi Ardian. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Tsaqofah: Jurnal Pendidikan Islam* , 4(2).
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: A review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698–714. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.4.698>
- Ridwan, M., Mulyani, S. R., & Ali, H. (2020). Improving Employee Performance Through Perceived Organizational Support, Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behavior. In *Systematic Reviews in Pharmacy* (Vol. 11, Issue 12).
- Rigó, M., Dragano, N., Wahrendorf, M., Siegrist, J., & Lunau, T. (2021). Work stress on rise? Comparative analysis of trends in work stressors using the European working conditions survey. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 94(3), 459–474. <https://doi.org/10.1007/s00420-020-01593-8>
- Robbins, S. P. (2002). *The truth about managing people--and nothing but the truth*. FT Press.
- Sanders, J. O. (2007). *Spiritual Leadership: Principles of Excellence for Every Believer*. 208. <https://www.moodypublishers.com/mpimages/Marketing/WEBResources/ProductExcerpts/9780802496645-TOC-CH1.pdf>
- Sandra, D., & Nandram, S. (2020). Driving organizational entrainment through spiritual leadership. *Journal of Management, Spirituality and Religion*, 17(4), 316–332. <https://doi.org/10.1080/14766086.2019.1585280>
- Schiff, M., & Leip, L. (2019). The Impact of Job Expectations, Workload, and Autonomy on Work-Related Stress Among Prison Wardens in the United States. *Criminal Justice and Behavior*, 46(1), 136–153. <https://doi.org/10.1177/0093854818802876>
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Suswati, E. (2020). Cite this article as: Suswati, Endang. 2020. Job Stress Influence on Turnover Intention: Performance of Employees as Mediation in Casual Dining Restaurant. *Journal of Applied Management (JAM)*, 18(2), 391–399. <https://doi.org/10.21776/ub.jam.2020.018.02.20>
- Syafitri Andra, R., Nayati Utami, H., & Wulida Afrianty, T. (2022). PENGARUH PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT DAN ORGANIZATIONAL CULTURE TERHADAP WORK-LIFE BALANCE KARYAWAN. *Profit: Jurnal Administrasi Bisnis* , 16(2), 174-182. <https://profit.ub.ac.id>

- Taqwa, S., Hudayah, S., & Lestari, D. (2021). *The Influence of Transformational Leadership and Workload towards Work Motivation and Their Impact on Employee Performance at Bank BRI. October.*
- Tjahjono, H. K., Kurnia, M., Rahayu, P., Dirgantara Putra, A., & Putra, A. D. (2020). THE MEDIATING ROLE OF AFFECTIVE COMMITMENT ON THE EFFECT OF PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT AND PROCEDURAL JUSTICE ON JOB PERFORMANCE OF CIVIL SERVANT JOURNAL OF LEADERSHIP IN ORGANIZATIONS. In *Journal of Leadership in Organizations* (Vol. 2, Issue 2).
- Wen, J., Huang, S. (Sam), & Hou, P. (2019). Emotional intelligence, emotional labor, perceived organizational support, and job satisfaction: A moderated mediation model. *International Journal of Hospitality Management*, 81(December 2018), 120–130. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2019.01.009>
- Wibowo, A. D., Tamsah, H., Farida, U., Rasyid, I., Rusli, M., Yusriadi, Y., & Zulfiqar Bin Tahir, S. (2021). The Influence of Work Stress and Workload on Employee Performance Through the Work Environment at SAMSAT Makassar City. In *Proceedings of the International Conference on Industrial Engineering and Operations Management*, 6276–6282.
- Winston, B. E. (2022). *The Relationship of Servant Leadership, Perceived Organizational Support, and Work-family Conflict with Employee Well-being.*
- Wu, G., Hu, Z., & Zheng, J. (2019). Role stress, job burnout, and job performance in construction project managers: The moderating role of career calling. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(13). <https://doi.org/10.3390/ijerph16132394>
- Yang, M., & Fry, L. W. (2018). The role of spiritual leadership in reducing healthcare worker burnout. *Journal of Management, Spirituality and Religion*, 15(4), 305–324. <https://doi.org/10.1080/14766086.2018.1482562>
- Zeytinoglu, I. U., Denton, M., Davies, S., Baumann, A., Blythe, J., & Boos, L. (2007). Deteriorated external work environment, heavy workload and nurses' job satisfaction and turnover intention. *Canadian Public Policy*, 33(SUPPL.). <https://doi.org/10.3138/0560-6GV2-G326-76PT>