

**KEPUASAN KERJA SEBAGAI MEDIASI DALAM PERAN
STABILITAS EMOSI TERHADAP KINERJA PERSONIL
BAGPSIKOLOGI BIRO SDM POLDA JABAR**

Tesis

Untuk memenuhi sebagian persyaratan Mencapai Derajat Sarjana S2
Program Magister Manajemen



**Disusun oleh :
Satrio Pambudi
NIM. 20402400347**

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

2025

HALAMAN PERSETUJUAN
KEPUASAN KERJA SEBAGAI MEDIASI DALAM PERAN
STABILITAS EMOSI TERHADAP KINERJA PERSONIL
BAGPSIKOLOGI BIRO SDM POLDA JABAR

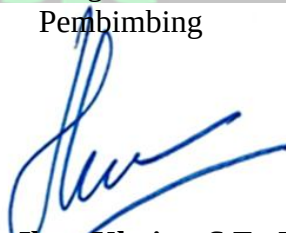
Disusun oleh:

Satrio Pambudi
NIM. 20402400347

Telah disetujui oleh pembimbing dan selanjutnya
dapat diajukan dihadapan sidang panitia ujian
penelitian Tesis Program Studi Magister
Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam
Sultan Agung Semarang

Semarang, 1 Mei 2025

Pembimbing



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

HALAMAN PENGESAHAN**KEPUASAN KERJA SEBAGAI MEDIASI DALAM PERAN
STABILITAS EMOSI TERHADAP KINERJA PERSONIL
BAGPSIKOLOGI BIRO SDM POLDA JABAR****Disusun oleh:****Satrio Pambudi
NIM. 20402400347**Telah dipertahankan penguji
Pada tanggal, 1 Mei 2025**Susunan Dewan Penguji****Pembimbing****Penguji I****Prof. Dr. Ibnu Khajar, S.E., M.Si.****Prof. Dr. Ken Sudarti, S.E, M.SI.****NIK. 210491028****NIK. 0608036701****Penguji II****DR. Budhi Cahyono, S.E, M.SI.****NIK. 0609116802**Penelitian tesis ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan
untuk memperoleh Gelar Magister Manajemen Tanggal 1 Mei 2025**Ketua Program Studi
Manajemen****Prof. Dr. Ibnu Khajar, S.E., M.Si.****NIK 210491028**

PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Satrio Pambudi
NIM : 20402400347
Program Studi : Magister Manajemen
Fakultas : Fakultas Ekonomi
Universitas : Universitas Islam Sultan Agung Semarang

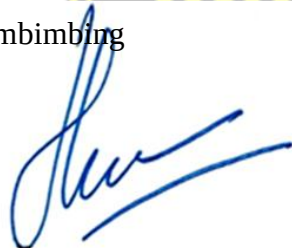
Menyatakan bahwa tesis dengan judul :

Dengan ini menyerahkan karya ilmiah berupa Tesis dengan judul :

"Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi Dalam Peran Stabilitas Emosi Terhadap Kinerja Personil Bagpsikologi Biro Sdm Polda Jabar"

merupakan hasil karya peneliti sendiri dan tidak ada unsur plagiarism dengan cara tidak sesuai etika atau tradisi keilmuan. Peneliti siap menerima sanksi apabila dikemudian hari ditemukan pelanggaran etika akademik dalam laporan penelitian ini.

Pembimbing



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

Semarang, 1 Mei 2025



Satrio Pambudi
NIM. 20402400347

LEMBAR PERNYATAAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH

Yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Satrio Pambudi
NIM : 20402400347
Program Studi : Magister Manajemen
Fakultas : Fakultas Ekonomi
Universitas : Universitas Islam Sultan Agung Semarang

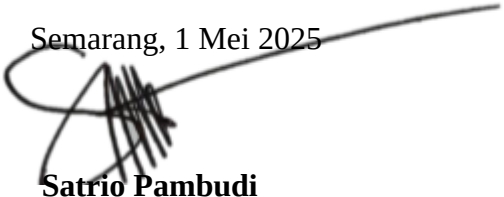
Dengan ini menyerahkan karya ilmiah berupa Tesis dengan judul :

“Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi Dalam Peran Stabilitas Emosi Terhadap Kinerja Personil Bagpsikologi Biro Sdm Polda Jabar”

dan menyetujuinya menjadi hak milik Universitas Islam Sultan Agung Semarang 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 di kemudian 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.

Semarang, 1 Mei 2025


Satrio Pambudi
NIM.20402400347

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh stabilitas emosi terhadap kinerja personil, dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi, pada Bagian Psikologi Biro SDM Polda Jawa Barat. Latar belakang penelitian ini adalah pentingnya peran sumber daya manusia yang stabil secara emosional dan puas terhadap pekerjaannya dalam meningkatkan kinerja organisasi, khususnya dalam konteks institusi kepolisian yang memiliki tekanan tugas tinggi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian eksplanatori. Populasi penelitian mencakup seluruh personel aktif di Bagian Psikologi Biro SDM Polda Jabar sebanyak 201 orang, yang juga menjadi sampel penelitian secara sensus. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner dengan skala Likert, dan dianalisis menggunakan metode Partial Least Square (PLS) untuk menguji hubungan antar variabel.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa stabilitas emosi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja personil. Selanjutnya, kepuasan kerja terbukti memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personil. Selain itu, stabilitas emosi juga memiliki pengaruh langsung yang positif dan signifikan terhadap kinerja, serta pengaruh tidak langsung melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Nilai R-square menunjukkan bahwa model yang digunakan memiliki daya prediksi yang kuat terhadap variabel kinerja. Temuan ini menggarisbawahi pentingnya membangun lingkungan kerja yang mampu mendukung kestabilan emosional dan kepuasan kerja agar dapat meningkatkan kinerja personil secara menyeluruh. Penelitian ini memberikan implikasi praktis bagi pengelolaan sumber daya manusia di lingkungan kepolisian, terutama dalam pengembangan kebijakan internal yang berfokus pada aspek psikologis dan kesejahteraan personil.

Kata Kunci: Stabilitas Emosi, Kepuasan Kerja, Kinerja Personil, PLS, Polda Jabar

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of emotional stability on personnel performance, with job satisfaction as a mediating variable, in the Psychology Section of the Human Resources Bureau of the West Java Police. The background of this research is the importance of the role of human resources who are emotionally stable and satisfied with their work in improving organizational performance, especially in the context of police institutions that have high task pressure. This study uses a quantitative approach with the type of explanatory research. The research population includes all active personnel in the Psychology Section of the West Java Police Human Resources Bureau as many as 201 people, which is also a census research sample. Data collection was carried out through a questionnaire with a Likert scale, and analyzed using the Partial Least Square (PLS) method to test the relationships between variables.

The results of the study show that emotional stability has a positive and significant effect on personnel job satisfaction. Furthermore, job satisfaction has been proven to have a positive and significant influence on personnel performance. In addition, emotional stability also has a positive and significant direct influence on performance, as well as an indirect influence through job satisfaction as a mediating variable. The R-square value indicates that the model used has strong predictive power over performance variables. These findings underscore the importance of building a work environment that is able to support emotional stability and job satisfaction in order to improve overall personnel performance. This research provides practical implications for human resource management in the police environment, especially in the development of internal policies that focus on psychological aspects and personnel welfare.

Keywords: Emotional Stability, Job Satisfaction, Personnel Performance, PLS, West Java Police

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT atas rahmat karunia dan hidayah-Nya, sehingga Tesis ini dapat selesai dengan baik. Tesis ini dimaksudkan untuk memenuhi persyaratan guna memperoleh gelar Magister Manajemen pada Program Pasca Sarjana Universitas Islam Sultan Agung Semarang, disamping manfaat yang mungkin dapat disumbangkan dari hasil penelitian ini kepada semua pihak yang berkepentingan.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa dalam pengungkapan, penyajian dan pemilihan kata-kata maupun pembahasan materi tesis ini masih jauh dari sempurna, oleh sebab itu dengan penuh kerendahan hati penulis mengharapkan saran dan kritik dari semua pihak guna perbaikan tesis ini. Banyak pihak yang telah dengan tulus ikhlas memberikan bantuan, oleh karena itu pada kesempatan ini, perkenankan saya menyampaikan ucapan terima kasih disertai penghargaan yang setinggi-tingginya kepada:

1. Allah SWT yang telah memberikan kekuatan dan kesehatan sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan Tesis.
2. Prof. Dr. Ibnu Khajar, S.E., M.Si. selaku dosen pembimbing yang telah mencurahkan perhatian dan tenaga serta dorongan kepada penulis sehingga selesainya tesis ini.
3. Prof. Dr. Ibnu Khajar, SE,M.Si selaku Ketua Program Magister Manajemen Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
4. Bapak dan Ibu staf pengajar Magister Manajemen Universitas Islam Sultan Agung Semarang yang telah memberikan ilmunya melalui

kegiatan pembelajaran.

5. Seluruh staf administrasi Magister Manajemen Universitas Islam Sultan Agung Semarang, yang telah banyak membantu dan mempermudah penulis dalam menyelesaikan studi di Magister Manajemen Universitas Sultan Agung.
6. Istri tercinta, kedua Orang Tua, anak – anak, serta seluruh keluarga besar yang telah memberikan dorongan dan doa untuk menyelesaikan cita-cita mulia ini.
7. Teman-teman seperjuangan Magister Management Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang yang telah berpartisipasi dan memberi dorongan dalam penyusunan tesis ini.
8. Semua pihak yang telah banyak membantu penulis secara langsung maupun tidak langsung dalam menempuh pendidikan di Magister Manajemen Universitas Islam Sultan Agung Semarang.

Semoga Allah SWT berkenan membalas semua kebaikan Bapak/ibu/Saudara/i dan teman-teman sekalian dan penelitian ini dapat bermanfaat bagi orang lain.

Semarang, 1 Mei 2025



Satrio Pambudi
NIM.20402400347

DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
PERNYATAAN KEASLIAN TESIS	iv
LEMBAR PERNYATAAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH	i
ABSTRAK	ii
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	x
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah	4
1.3 Tujuan Penelitian	4
1.4 Manfaat Penelitian	5
BAB II KAJIAN PUSTAKA.....	6
2.1 Kinerja Sumber Daya Manusia	6
2.2. Komitmen Profesional	7
2.3. Stabilitas Emosi.....	8
2.4. Kepuasan Kerja	10
2.5. Hubungan Antar Variabel	12
2.6. Model Empirik Penelitian	15
BAB III METODE PENELITIAN.....	16

3.1	Jenis Penelitian.....	16
3.2	Populasi dan Sampel	16
3.3	Jenis dan Sumber Data	17
3.4	Metode Pengumpulan Data	17
3.5	Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel	18
3.6	Metode Analisis Data	19
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		28
4.1	Deskripsi Obyek Penelitian.....	28
4.1.1	Gambaran Umum Responden	28
4.1.2	Analisis Deskriptif Variabel.....	29
4.2	Hasil Penelitian	36
4.2.1	Hasil Outer Model (Measurement Model).....	36
4.2.4	Hasil Inner Model	41
4.2.3	Indirect Effect.....	42
4.2.4	Pengujian Hipotesis.....	44
4.2.5	R Square	46
4.3	Pembahasan.....	47
4.3.1	Pengaruh Stabilitas Emosi terhadap kepuasan kerja personil bagpsikologi biro sdm polda jabar	47
4.3.2	Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja personil bagpsikologi biro sdm polda jabar.....	49
4.3.3	Pengaruh Stabilitas Emosi terhadap kinerja personil bagpsikologi biro sdm polda jabar	50
BAB V PENUTUP.....		53
5.1	Kesimpulan	53
5.2	Implikasi Manajerial	54
5.3	Keterbatasan Penelitian.....	55

5.4 Agenda Penelitian Yang Akan Datang	56
DAFTAR PUSTAKA	1



DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1 Variabel dan Indikator Penelitian	19
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden	28
Tabel 4.2 Tanggapan Responden Stabilitas Emosi	30
Tabel 4.3 Tanggapan Responden Kinerja SDM	32
Tabel 4.4 Tanggapan Responden Kepuasan Kerja	34
Tabel 4. 5 pengukuran reflektif	36
Tabel 4. 6 Uji Discriminant Validity	37
Tabel 4. 7 Uji Composite Reliability	37
Tabel 4. 8 Hasil Path Coefficients	41

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Model Empirik Penelitian	15
--------------------------------------	----

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Keberhasilan organisasi, termasuk instansi pemerintahan seperti Kepolisian Negara Republik Indonesia (Polri), sangat bergantung pada peran strategis sumber daya manusia (SDM). SDM bukan hanya objek untuk mencapai tujuan organisasi tetapi juga merupakan aktor utama dalam mewujudkannya. Sebagai faktor paling penting dalam organisasi, SDM memiliki pengaruh besar terhadap efisiensi dan efektivitas pelaksanaan kegiatan. Hal ini relevan bagi Polri, yang memiliki tugas strategis dalam menciptakan keamanan, keadilan, dan kesejahteraan masyarakat,

sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2002. Tugas Polri meliputi memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat (Kamtibmas), menegakkan hukum, serta memberikan perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat.

Untuk mencapai visi dan misinya, Polri harus selaras dengan dinamika perubahan dalam era reformasi. Kultur organisasi Polri diarahkan agar lebih dekat dengan masyarakat melalui kolaborasi dan kerja sama yang harmonis di antara anggota, baik di level horizontal maupun vertikal. Pendekatan ini mendukung pencapaian tujuan strategis Polri dalam memberikan pelayanan terbaik kepada bangsa, masyarakat, dan negara. Dengan demikian, pembangunan SDM yang unggul, adaptif, dan kolaboratif menjadi prioritas utama dalam memastikan keberlanjutan dan efektivitas tugas serta fungsi Polri.

Sebuah organisasi dalam menjalankan kegiatan untuk mencapai tujuannya memiliki beberapa faktor yang saling terikat dan berpengaruh. Salah satu faktor tersebut yang sangat penting untuk menggerakkan faktor lainnya yaitu sumber daya manusia (Hidayani, 2016; Sedarmayanti, 2017). Oleh karena itu organisasi dituntut untuk mengelola dan mengoptimalkan sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam organisasi karena manusia inilah yang mampu menggerakkan seluruh komponen yang berada di organisasi (Mathis & John H. Jackson, 2012).

Organisasi tanpa manusia tidak akan berjalan karena manusia merupakan sumber daya yang mempunyai pikiran dan perasaan yang membedakannya dengan faktor-faktor produksi yang lain (Sakban et al., 2019). Karena perbedaan karakter

dan perannya yang sangat penting, maka organisasi harus senantiasa mengelola faktor produksi yang dimiliki secara efektif dan efisien agar mampu menciptakan keunggulan melalui sumber daya manusia itu sendiri dalam menciptakan produk barang atau jasa.

Pengelolaan sumber daya manusia menjadi penentu berlangsungnya suatu organisasi sehingga, manajemen dituntut mampu mengkoordinasi seluruh komponen pada sumber daya manusia (Ardian, 2020). Apabila manajemen karir suatu organisasi dapat bekerja dengan baik maka kinerja yang diberikan oleh karyawan akan memiliki hasil yang baik pula (Utamy et al., 2020). Karyawan dalam suatu organisasi harus bekerja secara efektif, efisien, dan produktif demi mendapatkan kualitas serta kuantitas yang memuaskan (Sandi et al., 2019).

Salah satu elemen krusial yang memengaruhi kinerja adalah kestabilan emosi (Budiyo et al., 2022). *Stabilitas Emosi*, atau kestabilan emosi, memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja sumber daya manusia (SDM) di lingkungan kerja. Individu dengan kestabilan emosi yang baik cenderung mampu mengelola tekanan, menghadapi tantangan, dan tetap fokus dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan. Mereka lebih tangguh dalam menghadapi situasi sulit, sehingga dapat menjaga produktivitas dan kualitas kerja secara konsisten. Selain itu, kestabilan emosi juga membantu menciptakan hubungan kerja yang harmonis, karena individu yang stabil secara emosional lebih mampu mengendalikan reaksi negatif, berkomunikasi dengan efektif, dan membangun kerja sama tim yang solid. Dalam jangka panjang, kemampuan untuk mengelola emosi tidak hanya berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi tetapi juga menciptakan

lingkungan kerja yang positif dan kondusif bagi pengembangan SDM secara menyeluruh.

Selain Stabilitas Emosi, komitmen melibatkan dedikasi dan loyalitas karyawan terhadap pekerjaan dan organisasi (Bell & Sheridan, 2020). Komitmen profesional dalam mencakup tekad dan dedikasi untuk memberikan pelayanan yang berkualitas, aman, dan etis kepada masyarakat (Daniel T Holt et al., 2009). Individu yang berkomitmen profesional beroperasi dengan integritas tinggi dan mematuhi standar etika profesi mereka (Nugrahaningsih, 2021). Mereka membuat keputusan berdasarkan prinsip-prinsip etika dan menghindari konflik kepentingan.

Hasil penelitian antara peran komitmen terhadap kinerja masih menyisakan kontroversi komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Wardana et al., 2021) hasil ini bertentangan dengan hasil yang menunjukkan bahwa SDM yang memiliki tingkat komitmen profesional yang tinggi cenderung lebih termotivasi untuk berkinerja dengan baik dan berkontribusi secara maksimal (Thi et al., 2020). Sehingga dalam penelitian ini kepuasan kerja diajukan sebagai pemediasi.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan kontroversi studi (research gap) dan fenomena diatas, maka rumusan masalah dalam studi ini adalah “Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi Dalam Peran Stabilitas Emosi Terhadap Kinerja Personil Bagpsikologi Biro Sdm Polda Jabar?” Kemudian pertanyaan penelitian (*question research*) adalah sebagai berikut:

- 1) Apakah Stabilitas Emosi berpengaruh terhadap kepuasan kerja ?

- 2) Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja personil bagpsikologi biro sdm polda jabar ?
- 3) Apakah Stabilitas Emosi berpengaruh terhadap kinerja personil bagpsikologi biro sdm polda jabar ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk:

- 1) Mendeskripsikan dan menganalisis secara empiris pengaruh Stabilitas Emosi terhadap kepuasan kerja
- 2) Mendeskripsikan dan menganalisis secara empiris pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja personil bagpsikologi biro sdm polda jabar.
- 3) Mendeskripsikan dan menganalisis secara empiris pengaruh Stabilitas Emosi terhadap kinerja personil bagpsikologi biro sdm polda jabar.

1.4 Manfaat Penelitian

Dari tujuan-tujuan di atas, maka manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis
 - a. Penelitian ini diharapkan menambah jumlah referensi bagi organisasi yang dapat digunakan sebagai bahan masukan untuk memperbanyak pengetahuan tentang pengaruh komitmen profesional, *Stabilitas Emosi*, kepuasan kerja dan kinerja personil.
 - b. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan referensi untuk melengkapi kepentingan penelitian penelitian selanjutnya tentang

pengaruh komitmen profesional, *Stabilitas Emosi*, kepuasan kerja dan kinerja personil.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan pertimbangan dalam meningkatkan pengetahuan metodologi penelitian dan sarana menerapkan langsung teori-teori yang sudah didapatkan dan dipelajari.



BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Kinerja Sumber Daya Manusia

Kinerja SDM menurut para ahli adalah kinerja SDM adalah hasil kerja kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang Sumber Daya Manusia dalam melaksanakan tugasnya yaitu sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepada karyawan (Sedarmayanti, 2017). Sedangkan menurut (Sakban et al., 2019) kinerja adalah suatu keadaan yang berkaitan dengan keberhasilan organisasi dalam menjalankan misi dan dimilikinya yang dapat diukur dari tingkat produktivitas, kualitas layanan responsivitas, responsibilitas dan akuntabilitas.

Secara umum kinerja dapat diartikan sebagai keseluruhan proses bekerja dari individu yang hasilnya dapat digunakan landasan untuk menentukan apakah pekerjaan individu tersebut baik atau sebaliknya. Sehingga pengertian dari kinerja SDM dapat disimpulkan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai Sumber Daya Manusia yang dapat diukur dari tingkat produktivitas, kualitas layanan responsivitas, responsibilitas dan akuntabilitas yang dapat digunakan landasan untuk menentukan apakah pekerjaan individu tersebut baik atau sebaliknya.

Menurut Robbins & Judge (2013) mengemukakan bahwa indikator kinerja yaitu:

1. Kualitas

Kualitas kerja adalah seberapa baik Sumber Daya Manusia mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

2. Kuantitas

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seseorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap Sumber Daya Manusia masing-masing.

3. Pelaksanaan tugas

Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh Sumber Daya Manusia mampu melakukan pekerjaan dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

4. Tanggung jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melakukan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

2.2. *Stabilitas Emosi*

Kecerdasan emosional telah diakui sebagai konseptualisasi paling penting yang secara progresif diakui dalam psikologi social (Mayer et al., 2004). Pendekatan Goleman (Goleman, 1990) diakui sebagai model campuran kecerdasan emosional, yang menggambarkan serangkaian keterampilan dan kompetensi yang terdiri dari lima area kunci: kesadaran diri, regulasi diri, keterampilan sosial, motivasi, dan empati.

Kestabilan emosi merujuk pada kemampuan seseorang untuk menjaga keadaan emosional tetap stabil dan seimbang (Johnson et al., 2017). Kestabilan emosi adalah ciri kepribadian yang mendasar, berlawanan dengan neurotisme, dan terkait dengan kemampuan untuk tetap tenang, terutama di hadapan tantangan dan ancaman (Wihler et al., 2017). Kestabilan emosi melibatkan kemampuan untuk tetap tenang, terkumpul, dan produktif di

tengah kesulitan sambil mampu mentolerir ketidaknyamanan (Bajaj et al., 2018). Dalam kerangka model kepribadian "*Big Five*", yang mencakup lima dimensi fundamental kepribadian (ekstroversi, keterbukaan, kesetujuan, ketelitian, dan kestabilan emosi) aspek kestabilan emosi memegang peranan terpenting (Caprara et al., 2013).

Kestabilan emosi adalah suatu proses berkelanjutan di mana seseorang berusaha mencapai keadaan emosi yang sehat dan seimbang dalam pikiran dan tubuh (Cohrdes & Mauz, 2020). Pandangan lain menggambarkan kestabilan emosi sebagai kondisi yang ditandai oleh ketahanan, ketidakmudahan terganggu, keseimbangan yang terjaga, dan kemampuan untuk menghadapi berbagai situasi dengan emosi yang mantap (Bajaj et al., 2018). Singkatnya, kestabilan emosi mencerminkan keadaan kematangan emosional pada individu, yang menunjukkan ketahanan terhadap gangguan emosional yang dipicu oleh stimulus eksternal.

Kestabilan emosi disimpulkan sebagai seperangkat karakteristik yang berkontribusi pada kemampuan seseorang untuk mengatasi tantangan kehidupan dengan ketahanan, objektivitas, dan pola pikir positif. Menurut (Mayer et al., 2004) beberapa ciri atau indikator kestabilan emosi meliputi:

- 1) Keyakinan pada Kemampuan Diri. Sikap positif di mana individu sungguh-sungguh memahami dan percaya pada kemampuan mereka.
- 2) Optimisme. Pandangan positif di mana individu secara konsisten melihat diri mereka, harapan, dan kemampuan mereka dengan cara yang menguntungkan.

- 3) Objektivitas. Pendekatan di mana individu menilai masalah atau situasi berdasarkan kebenaran objektif daripada bias personal atau interpretasi subyektif.
- 4) Tanggung Jawab. Kesiediaan untuk menanggung konsekuensi dari tindakan dan komitmen mereka.
- 5) Pemikiran Rasional dan Realistik. Kemampuan untuk menganalisis masalah atau peristiwa dengan menggunakan pemikiran logis dan berpikir praktis sesuai dengan kenyataan.

2.3. Kepuasan Kerja

Menurut Hussain & Mohamed (2011) kepuasan kerja merujuk pada suatu efektivitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Kemudian, Otrębski (2022) menggambarkan kepuasan kerja sebagai seperangkat perasaan pegawai mengenai kesenangan atau ketidaknyamanan pekerjaan mereka. Kepuasan kerja juga didefinisikan sebagai sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang mencerminkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima (Penconek et al., 2021).

Dengan kata lain, kepuasan kerja adalah respons afektif atau emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan seseorang yang mencakup sikap positif tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang muncul dari penilaian terhadap situasi kerja. Penilaian ini dapat berkaitan dengan satu aspek pekerjaan atau dianggap sebagai penghargaan dalam mencapai nilai-

nilai penting dalam pekerjaan. Karyawan yang puas lebih menyukai situasi kerjanya daripada yang tidak puas (Lambert et al., 2016).

Perasaan-perasaan yang terkait dengan kepuasan dan ketidakpuasan kerja cenderung mencerminkan penilaian tenaga kerja terhadap pengalaman kerja saat ini dan masa lalu, bukan sekadar harapan-harapan untuk masa depan (Akirmak & Ayla, 2021). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja melibatkan dua unsur penting, yaitu penilaian terhadap nilai-nilai pekerjaan dan pemenuhan kebutuhan dasar. Indikator kepuasan kerja yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut (Judge et al., 2000) :

- 1) Pekerjaan itu sendiri (*work it self*)
- 2) Hubungan dengan atasan (*supervision*)
- 3) Teman sekerja (*workers*)
- 4) Promosi (*promotion*)
- 5) Gaji atau upah (*pay*)

2.4. Hubungan Antar Variabel

- 1) Pengaruh *Stabilitas Emosi* terhadap kepuasan kerja

Individu dengan kestabilan emosi yang tinggi cenderung lebih tangguh terhadap tekanan dan stres di lingkungan kerja (Johnson et al., 2017). Individu dengan kestabilan emosi yang tinggi dapat mengatasi tantangan dengan lebih baik, yang dapat mengurangi tingkat stres dan meningkatkan kepuasan kerja (Gregorio, 2018). Karyawan yang stabil secara emosional biasanya dapat menjaga hubungan interpersonal yang

positif dengan rekan kerja dan meningkatkan kolaborasi tim, menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan, dan berkontribusi pada kepuasan kerja secara keseluruhan (Wihler et al., 2017).

Kestabilan emosi juga terkait dengan kemampuan individu untuk menyesuaikan diri dengan perubahan di tempat kerja dan lebih mudah beradaptasi, yang dapat meminimalkan ketidaknyamanan dan meningkatkan kepuasan kerja (Vance, 2016). Individu dengan kestabilan emosi yang tinggi cenderung lebih mampu menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi sehingga mampu mengelola tuntutan pekerjaan tanpa mengorbankan kesejahteraan pribadi, yang dapat memberikan kontribusi positif pada kepuasan hidup dan pekerjaan (Cohrdes & Mauz, 2020).

Bedahalnya penelitian yang dilakukan oleh Wicaksono (2022) stabilitas emosional secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Dengan demikian maka hypothesis yang diajukan adalah :

H1 : Semakin baik stabilitas emosional SDM maka tingkat kepuasan kerja akan semakin baik.

2) Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja SDM

Ketika karyawan merasa puas dengan pekerjaan mereka, mereka cenderung lebih termotivasi untuk memberikan kontribusi maksimal dan terlibat secara aktif dalam tugas-tugas mereka, yang pada akhirnya

dapat meningkatkan kinerja (Supriyanto, 2018). Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka memiliki kecenderungan untuk lebih produktif (Siswanto & Yuliana, 2022). Kepuasan kerja dapat menciptakan lingkungan di mana karyawan merasa senang dan terdorong untuk mencapai tujuan mereka dengan lebih efisien, yang berdampak positif pada peningkatan produktivitas (De Vries et al., 2006).

Selain itu, kepuasan kerja dapat menjadi faktor yang signifikan dalam mempertahankan karyawan yang berkualitas (Gillespie et al., 2016). Kemudian, hasil penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa kepuasan kerja pada pekerjaan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kualitas kinerja karyawan, seperti yang diungkapkan oleh (Hartika et al., 2023; Premesti & Yuniningsih, 2023; Sutrisno et al., 2022).

Lain halnya penelitian yang dilakukan oleh Yanuar (2021) tidak terdapat pengaruh antara kepuasan kerja terhadap kinerja. Luka (2023) Pengaruh faktor kepuasan kerja secara parsial yang terdiri dari variabel pekerjaan itu sendiri tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

H2 : Semakin baik tingkat kepuasan kerja SDM maka tingkat kinerja SDM akan semakin baik.

3) Pengaruh komitmen profesional terhadap Kinerja

Komitmen personil terhadap profesi mereka dapat secara signifikan memengaruhi kepuasan kerja mereka (Demir, 2020). Komitmen profesional di antara personil mengacu pada dedikasi, loyalitas, dan keterikatan emosional terhadap peran dan tanggung jawab kepolisian mereka (Albashayreh et al., 2019). Personil yang memiliki komitmen profesional cenderung lebih terlibat dalam pekerjaan mereka (Chegini et al., 2019).

Dedikasi pekerja terhadap profesi kepolisian sering kali bertranslasi menjadi tingkat keterlibatan dan antusiasme yang lebih tinggi dalam tugas-tugas sehari-hari, berkontribusi pada peningkatan kepuasan kerja (Dorenkamp & Ruhle, 2019). Ketika SDM berkomitmen terhadap profesi mereka, mereka lebih cenderung menginvestasikan waktu dan usaha untuk memberikan upaya optimal, yang dapat menghasilkan rasa pencapaian dan kepuasan kerja (Loan, 2020).

SDM yang memiliki komitmen yang kuat terhadap profesi mereka cenderung membangun hubungan positif dengan rekan kerja dan profesional lainnya (Ayranci & Ayranci, 2017). Lingkungan kerja yang mendukung dan kolaboratif, yang dipupuk oleh komitmen profesional, dapat meningkatkan kepuasan kerja melalui kerjasama tim dan tujuan bersama (Purwanto et al., 2021).

Komitmen profesional dapat mengarah pada peningkatan stabilitas kerja dan retensi pekerja (Albalawi et al., 2019). Seseorang

yang sangat berkomitmen terhadap profesi mereka mungkin lebih cenderung tetap dalam peran mereka, mengurangi tingkat pergantian dan berkontribusi pada keberlanjutan pekerjaan yang lebih puas dan berpengalaman (Adamopoulos, 2022).

Yani dan Istiqomah (2016) yang menunjukkan hasil pengujian ditemukan bukti kecerdasan emosional berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja. Rosa (2019) Penelitian ini membuktikan Emotional intelligence tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

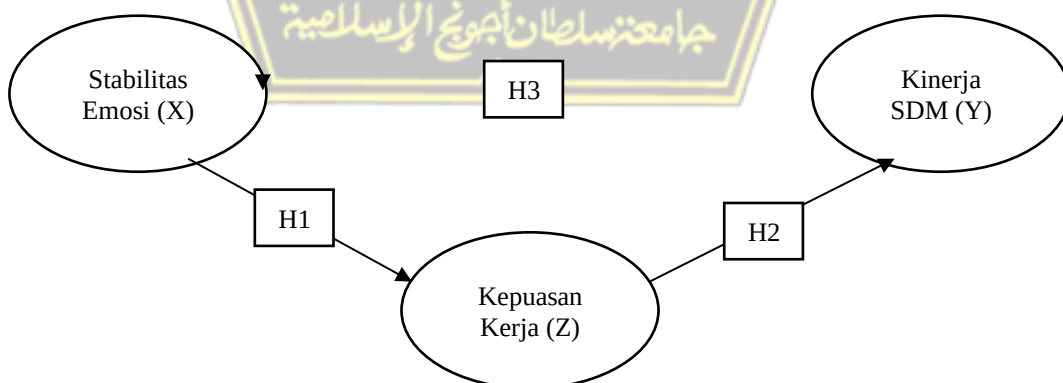
Sehingga hypothesis yang diajukan adalah :

H3 : Semakin tinggi Stabilitas Emosi maka Kinerja SDM akan semakin baik.

2.5. Model Empirik Penelitian

Berdasarkan kajian pustaka maka model empiric penelitian ini tampak pada

Gambar 2.1 :



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 komitmen profesional kepolisian, kestabilan emosional, kepuasan kerja dan kinerja SDM.

3.2 Populasi dan Sampel

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 Personel Bagpsikologi Biro Sdm Polda Jabar sebanyak 201 SDM.

Sampel adalah sebagian dari populasi yang mewakili keseluruhan obyek yang diteliti. Penarikan sampel ini didasarkan bahwa dalam suatu penelitian ilmiah tidak ada keharusan atau tidak mutlak semua populasi harus diteliti secara keseluruhan tetapi dapat dilakukan sebagian saja dari populasi tersebut.

Menurut Hasan (2002), menyatakan bahwa untuk penelitian yang menggunakan analisis data statistic, untuk ukuran sampel yang paling minimum

adalah 30. Hal ini dipilih dengan bentuk pertimbangan bahwa peneliti memiliki keterbatasan kemampuan biaya, waktu dan tenaga. Menurut Arikunto (2012:104), apabila jumlah populasi kurang dari 100 orang, disarankan untuk mengambil seluruh populasi sebagai sampel. Namun, jika populasinya lebih dari 100 orang, dapat diambil sekitar 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasi. Dalam konteks penelitian ini, karena jumlah populasi responden tidak melebihi 100 orang, maka seluruh populasi diambil sebagai sampel. Pendekatan ini, di mana seluruh populasi digunakan tanpa penarikan sampel sebagai unit observasi, disebut sebagai teknik sensus.

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 : komitmen profesional kepolisian, kestabilan emosional, kepuasan kerja dan kinerja SDM.

Data skunder adalah data yang diperoleh dari pihak lain. Data tersebut meliputi jumlah sumber daya manusia serta identitas responden diperoleh dari Polres Cirebon dan referensi yang berkaitan dengan studi 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. Pengukuran variable penelitian ini dilakukan dengan menggunakan kuesioner secara personal (*Personality Quesitionnaires*). Data dikumpulkan dengan menggunakan angket tertutup. Interval pernyataan dalam penelitian ini adalah 1-10 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 contruk sehingga menjadi variabel yang dapat diukur. Variabel penelitian ini mencakup komitmen professional kepolisian,

kestabilan emosional, kepuasan kerja dan kinerja SDM. Adapun masing-masing indikator Nampak pada table 3.1

Tabel 3. 1 Variabel dan Indikator Penelitian

No	Variabel	Indikator	Skala Pengukuran
1.	Kepuasan Kerja Melibatkan dua unsur penting, yaitu penilaian terhadap nilai-nilai pekerjaan dan pemenuhan kebutuhan dasar.	1. Pekerjaan itu sendiri (<i>work it self</i>) 2. Hubungan dengan atasan (<i>supervision</i>) 3. Teman sekerja (<i>workers</i>) 4. Promosi (<i>promotion</i>) 5. Gaji atau upah (<i>pay</i>)	Skala Likert 1 s/d 5
2.	Stabilitas Emosi Seperangkat karakteristik yang berkontribusi pada kemampuan seseorang untuk mengatasi tantangan kehidupan dengan ketahanan, objektivitas, dan pola pikir positif.	1. Keyakinan pada Kemampuan Diri. 2. Optimisme. 3. Objektivitas. 4. Tanggung Jawab. 5. Pemikiran Rasional dan Realistis.	Skala Likert 1 s/d 5
3.	Kinerja SDM Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai Sumber Daya Manusia yang dapat diukur dari tingkat produktivitas, kualitas layanan, responsivitas, responsibilitas dan akuntabilitas yang dapat digunakan landasan untuk menentukan apakah pekerjaan individu tersebut baik atau sebaliknya.	1. Kualitas Kerja 2. Kuantitas 3. Ketepatan Waktu 4. Efektifitas 5. Kemandirian	Skala Likert 1 s/d 5

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 kontruknya) 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).

3.6.2. 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 konstruk yang diukur. Namun menurut Chin (1998) dalam Ghazali 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 kontruk 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:

$$AVE = \frac{\sum_{i=1}^n R^2_{xi}}{n}$$

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 dipertimbangkan 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).

1. *Composite reliability*

Merupakan indikator untuk mengukur suatu konstruk 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.

2. *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 diatas 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 konstraknya harus signifikan.

b. Uji Multikolineritas

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

3.6.3. Analisa Inner Model

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

1. Pengujian Hipotesa

Dalam pengujian hipotesa dapat dilihat dari nilai t-statistik dan nilai probabilitas. Untuk pengujian hipotesis yaitu dengan menggunakan nilai

statistic maka untuk $\alpha = 0,05$ nilai t-statistik yang digunakan adalah 1,96. Sehingga kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis adalah H_a diterima dan H_0 di tolak ketika t-statistik $> 1,96$. Untuk menolak atau menerima hiootesis menggunakan probabilitas.

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

$H_0 : \beta_1 = 0$, tidak ada pengaruh signifikan dari variabel bebas terhadap variable terikat

$H_a : \beta_1 \neq 0$, ada pengaruh signifikan dari variabel bebas terhadap variable terikat

- 2) Menentukan *level of significance* : $\alpha = 5$ pengujian tabel t dua sisi (two tailed) nilai $t^{\text{tabel}} = 1,99$ atau 2

$$Df = (\alpha; n-k)$$

Pengujian menggunakan pengujian dua sisi dengan probabilita (α) 0,05 dan derajat bebas pengujian adalah

$$Df = (n-k)$$

$$= (68-4)$$

$$= 64$$

sehingga nilai t tabel untuk df 45 tabel t pengujian dua sisi (*two tailed*)

ditemukan koefisien sebesar 1,99 atau dibulatkan menjadi 2

- 3) Kriteria pengujian

Ho diterima bila $-t^{tabel} \leq t^{hitung} \leq t^{tabel}$

Ho ditolak artinya Ha diterima bila $t^{hitung} \geq t^{tabel}$ atau $t^{hitung} \leq -t^{tabel}$

3.6.4. 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 struktural atau inner model dievaluasi dengan melihat presentase varian yang dijelaskannya itu dengan melihat R^2 untuk konstruk laten eksogen dengan menggunakan ukuran *Stone Gaiser Q Square test* dan juga melihat besarnya koefisien jalur strukturalnya. Stabilitas dari ini dievaluasi dengan menggunakan uji t-statistik yang didapat melalui prosedur *bootstrapping*.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Obyek Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh anggota aktif di Bagpsikologi Biro Sdm Polda Jabar. Proses penyebaran kuesioner dilakukan secara langsung yaitu dengan mendatangi para anggota serta penyebaran tidak langsung yaitu dengan menggunakan media internet melalui Google Form sehingga diperoleh jumlah sampel sebesar 201 responden. Untuk mengetahui gambaran tentang para responden tersebut, maka dapat dijelaskan sebagai berikut

4.1.1 Gambaran Umum Responden

Tabel 4. 1

Karakteristik Responden

Karakteristik	Keterangan	Frekuensi	Persentase
Jenis kelamin	Laki-laki	120	59.7%
	Perempuan	81	40.3%
Usia responden	19 – 24 tahun	50	24.9%
	25 – 30 tahun	80	39.8%
	31 – 35 tahun	45	22.4%
	> 36 tahun	26	12.9%
Tingkat pendidikan	SMA	30	14.9%
	Diploma (D3)	35	17.4%
	Sarjana (S1)	110	54.7%
	Magister (S2)	26	12.9%

Sumber : Data primer yang diolah, 2025

Berdasarkan data pada Tabel 4.1 mengenai karakteristik responden di Bagpsikologi Biro SDM Polda Jabar, mayoritas responden adalah laki-laki, sebanyak 120 orang (59,7%), sedangkan perempuan sebanyak 81 orang (40,3%).

Hal ini menunjukkan bahwa struktur keanggotaan di Bagpsikologi Biro SDM Polda Jabar masih didominasi oleh laki-laki.

Dilihat dari segi usia, kelompok usia terbanyak berada pada rentang 25–30 tahun, yaitu sebanyak 80 orang (39,8%), diikuti oleh responden usia 31–35 tahun sebanyak 45 orang (22,4%), kemudian usia 19–24 tahun sebanyak 50 orang (24,9%), dan yang paling sedikit adalah kelompok usia lebih dari 36 tahun, yaitu sebanyak 26 orang (12,9%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar anggota berada pada usia produktif dan potensial untuk dikembangkan lebih lanjut.

Dari sisi tingkat pendidikan, mayoritas responden memiliki latar belakang pendidikan terakhir Sarjana (S1) sebanyak 110 orang (54,7%), diikuti oleh Magister (S2) sebanyak 26 orang (12,9%), kemudian Diploma (D3) sebanyak 35 orang (17,4%), dan terakhir SMA sebanyak 30 orang (14,9%). Data ini menunjukkan bahwa mayoritas anggota telah memiliki pendidikan tinggi, yang dapat menjadi modal penting dalam pelaksanaan tugas serta pengembangan kapasitas kerja yang profesional.

4.1.2 Analisis Deskriptif Variabel

Analisis deskriptif bertujuan untuk mengetahui tanggapan responden terhadap masing-masing pertanyaan yang diajukan. Dalam hal ini analisis deskriptif menjelaskan tanggapan para anggota terhadap pertanyaan yang diajukan masing-masing variabel Stabilitas Emosi, Kinerja SDM, Kepuasan Kerja Dan Kinerja SDM. Untuk mengetahui tanggapan responden terhadap masing-masing variabel,

maka dalam penelitian ini dikelompokkan dalam satu katagori skor dengan menggunakan rentang skala dengan rumus sebagai berikut (Umar, 2012).

$$RS = \frac{TT - TR}{\text{Skala}}$$

Keterangan :

RS= Rentang Skala

Skor tertinggi = 5

TR = Skor terendah

Skor terendah = 1

TT = Skor tertinggi

$$\begin{aligned} &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= 1,33 \end{aligned}$$

Dengan demikian intervalnya dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Interval 1 – 2,33 Kategori Rendah
- Interval 2,34 – 3,67 Kategori Sedang/Cukup
- Interval 3,68 – 5 Kategori Tinggi

A. Variabel Stabilitas Emosi

Hasil tanggapan responden mengenai Stabilitas Emosi, diperoleh dari hasil menyebarkan kuesioner kepada Anggota Bagpsikologi Biro Sdm Polda Jabar berjumlah 201 orang. Kuesioner mengenai Stabilitas Emosi terdiri dari 6 item pernyataan yang telah ditanggapi oleh responden. Berikut adalah hasil dari jawaban responden yang dapat dilihat pada tabel 4.2.

Tabel 4.2 Tanggapan Responden Stabilitas Emosi

kode	Deskriptif Variabel							
	Frekuensi Jawaban							
	Indikator	STS	TS	N	S	SS	Mean	Keterangan
Se 1	Keyakinan pada kemampuan diri.	12	8	36	75	70	3.910	Tinggi
Se 2	Optimisme.	10	10	24	89	68	3.970	Tinggi
Se 3	Objektivitas.	12	8	35	87	59	3.861	Tinggi

Se 4	Tanggung jawab.	10	10	27	89	65	3.940	Tinggi
Se 5	Pemikiran rasional dan realistis.	10	11	32	99	49	3.826	Tinggi
Rata-rata							3.901	Tinggi

Sumber : Data primer yang diolah, 2025

Berdasarkan Tabel 4.2 hasil tanggapan dari 201 responden yang diperoleh di Bagpsikologi Biro SDM Polda Jawa Barat, dapat diketahui bahwa secara umum penilaian terhadap Stabilitas Emosi berada dalam kategori Tinggi, dengan rata-rata skor mean sebesar 3.901. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan positif terhadap indikator-indikator yang mengukur stabilitas emosi dalam lingkungan kerja.

Jika dilihat secara lebih rinci, indikator "Keyakinan pada kemampuan diri" (Se 1) memperoleh skor mean sebesar 3.910, yang tergolong dalam kategori Tinggi, dengan distribusi jawaban didominasi oleh pilihan "Setuju" (75 responden) dan "Sangat Setuju" (70 responden). Indikator "Optimisme" (Se 2) mendapatkan skor mean tertinggi yaitu 3.970, yang juga menunjukkan bahwa mayoritas responden merasa memiliki optimisme dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Hal ini diperkuat dengan banyaknya responden yang menjawab "Setuju" (89 responden) dan "Sangat Setuju" (68 responden).

Selanjutnya, indikator "Objektivitas" (Se 3) memperoleh skor mean 3.861, masih dalam kategori Tinggi, dengan persebaran jawaban cukup merata namun tetap menunjukkan dominasi pada respon positif. Indikator "Tanggung jawab" (Se 4) juga mencatat skor mean 3.940, menandakan bahwa responden memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi dalam menghadapi tekanan atau situasi emosional. Terakhir, indikator "Pemikiran rasional dan realistis" (Se 5) memperoleh skor mean

3.826, dengan dominasi jawaban "Setuju" sebanyak 99 responden, memperlihatkan bahwa responden cenderung mampu berpikir secara logis dalam kondisi apapun.

Dengan demikian, keseluruhan indikator pada variabel Stabilitas Emosi berada dalam kategori Tinggi. Ini menunjukkan bahwa para anggota di lingkungan Bagpsikologi Biro SDM Polda Jabar memiliki tingkat pengendalian emosi yang baik, mampu menghadapi tekanan pekerjaan dengan sikap optimis, objektif, bertanggung jawab, serta berpikir secara rasional. Temuan ini penting bagi organisasi karena stabilitas emosi yang tinggi sangat berkontribusi terhadap peningkatan kinerja, pengambilan keputusan yang tepat, serta hubungan kerja yang harmonis. Meskipun demikian, upaya untuk menjaga dan meningkatkan kestabilan emosi tetap perlu dilakukan secara berkelanjutan, melalui pelatihan, pembinaan psikologis, maupun pendekatan manajerial yang suportif.

B. Variabel Kinerja SDM

Hasil tanggapan responden mengenai Kinerja SDM, diperoleh dari hasil menyebarkan kuesioner kepada Anggota Bagpsikologi Biro Sdm Polda Jabar berjumlah 201 orang. Kuesioner mengenai Kinerja SDM terdiri dari 5 item pernyataan yang telah ditanggapi oleh responden. Berikut adalah hasil dari jawaban responden yang dapat dilihat pada tabel 4.3.

Tabel 4.3 Tanggapan Responden Kinerja SDM

Kode	Deskriptif Variabel							
	Frekuensi Jawaban							
	Indikator	ST S	T S	N	S	SS	Mea n	Keterangan
Ksdm 1	Kualitas Kerja	9	12	2 3	76	81	4.035	Tinggi
Ksdm 2	Kuantitas	11	9	2 6	62	93	4.080	Tinggi
Ksdm 3	Ketepatan Waktu	11	11	2 5	67	87	4.035	Tinggi
Ksdm 4	Efektifitas	8	12	2 2	56	103	4.164	Tinggi
Ksdm 5	Kemandirian	10	10	2 5	54	102	4.135	Tinggi
Rata-rata							4.090	Tinggi

Sumber : Data primer yang diolah, 2025

Berdasarkan Tabel 4.3 hasil tanggapan dari 201 responden yang ditampilkan pada Tabel 4.2, diketahui bahwa secara umum penilaian terhadap Kinerja SDM di Bagpsikologi Biro SDM Polda Jabar berada pada kategori tinggi dengan rata-rata mean sebesar 4.090. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan penilaian positif terhadap indikator-indikator kinerja SDM yang disajikan dalam kuesioner. Secara lebih rinci, indikator Kualitas Kerja memperoleh nilai mean sebesar 4.035, yang termasuk dalam kategori tinggi. Ini mencerminkan bahwa responden menilai SDM di lingkungan tersebut mampu menyelesaikan tugas dengan standar mutu yang baik.

Selanjutnya, indikator Kuantitas memperoleh mean tertinggi kedua, yaitu 4.080, yang juga masuk dalam kategori tinggi. Ini menunjukkan bahwa volume pekerjaan yang dapat diselesaikan oleh SDM dinilai memadai oleh para responden. Indikator Ketepatan Waktu memperoleh mean sebesar 4.035, setara dengan kualitas kerja, yang berarti ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas masih dinilai baik.

Adapun indikator Efektivitas, memperoleh mean 4.164, menjadi nilai tertinggi di antara semua indikator, yang menandakan bahwa responden sangat mengapresiasi kemampuan SDM dalam menggunakan sumber daya secara optimal untuk mencapai hasil kerja yang diharapkan. Sementara itu, indikator Kemandirian memperoleh mean 4.135, juga menunjukkan penilaian yang tinggi terhadap kemampuan SDM dalam bekerja secara mandiri tanpa terlalu banyak bergantung pada arahan atasan.

Secara keseluruhan, kategori tinggi dari tanggapan responden terhadap lima indikator tersebut memberikan gambaran bahwa kinerja SDM di Bagpsikologi Biro SDM Polda Jabar telah berjalan dengan sangat baik. Penilaian ini sekaligus menjadi refleksi bahwa sistem kerja, kualitas individu, dan pola pengelolaan SDM sudah sesuai dengan harapan sebagian besar responden. Meskipun begitu, evaluasi dan pengembangan berkelanjutan tetap diperlukan agar performa yang telah baik ini bisa terus ditingkatkan dan dipertahankan dalam jangka panjang.

C. Variabel Kepuasan Kerja

Hasil tanggapan responden mengenai Kepuasan Kerja, diperoleh dari hasil menyebarkan kuesioner kepada Anggota Bagpsikologi Biro Sdm Polda Jabar berjumlah 201 orang. Kuesioner mengenai Kepuasan Kerja terdiri dari 5 item pernyataan yang telah ditanggapi oleh responden. Berikut adalah hasil dari jawaban responden yang dapat dilihat pada tabel 4.4.

Tabel 4.4 Tanggapan Responden Kepuasan Kerja

No	Deskriptif Variabel							
	Frekuensi Jawaban							
	Indikator	ST S	T S	N	S	SS	Mea n	Keterangan

Kk 1	Pekerjaan itu sendiri (<i>work it self</i>)	13	8	3 1	87	62	3.881	Tinggi
Kk 2	Hubungan dengan atasan (<i>supervision</i>)	11	10	4 3	73	64	3.841	Tinggi
Kk 3	Teman sekerja (<i>workers</i>)	14	7	5 6	73	51	3.697	Tinggi
Kk 4	Promosi (<i>promotion</i>)	12	8	4 8	77	56	3.781	Tinggi
Kk 5	Gaji atau upah (<i>pay</i>)	7	13	3 9	71	71	3.925	Tinggi
Rata-rata							3.825	Tinggi

Sumber : Data primer yang diolah, 2025

Berdasarkan Tabel 4.4 data tanggapan dari 201 responden mengenai kepuasan kerja di Bagpsikologi Biro SDM Polda Jabar, diketahui bahwa secara umum responden memberikan penilaian dalam kategori Tinggi terhadap seluruh indikator yang diukur, dengan rata-rata skor mean sebesar 3.825. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden merasa puas dengan aspek-aspek pekerjaan yang mereka jalani.

Indikator “Gaji atau upah (*pay*)” memperoleh nilai mean tertinggi yaitu 3.925, yang mengindikasikan bahwa kompensasi atau imbalan finansial yang diberikan oleh instansi dirasakan cukup memuaskan oleh para responden. Disusul oleh indikator “Pekerjaan itu sendiri (*work it self*)” dengan mean 3.881, yang menggambarkan bahwa responden merasa pekerjaan mereka bermakna, menantang, dan sesuai dengan harapan. Selanjutnya, indikator “Hubungan dengan atasan (*supervision*)” mencatatkan mean 3.841, menunjukkan bahwa hubungan interpersonal antara atasan dan bawahan berada pada tingkat yang baik serta mendukung suasana kerja yang kondusif.

Indikator “Promosi (*promotion*)” juga memperoleh nilai mean 3.781, mengindikasikan bahwa sistem promosi yang berlaku telah dianggap cukup adil dan memberikan kesempatan yang baik bagi pengembangan karier. Sementara itu,

indikator “Teman sekerja (workers)” memperoleh nilai mean terendah yaitu 3.697, meskipun masih berada dalam kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun hubungan antar rekan kerja tergolong baik, masih terdapat ruang untuk meningkatkan kerja sama tim, komunikasi, dan solidaritas di antara para anggota.

Secara keseluruhan, hasil ini mencerminkan bahwa tingkat kepuasan kerja pegawai di Bagpsikologi Biro SDM Polda Jabar berada dalam kategori Tinggi, yang berarti kondisi kerja saat ini sudah mendukung kenyamanan dan semangat kerja pegawai. Namun, untuk mempertahankan dan meningkatkan tingkat kepuasan tersebut, organisasi perlu terus memperhatikan dan mengevaluasi faktor-faktor yang dinilai, terutama yang memiliki skor relatif lebih rendah seperti hubungan dengan rekan kerja, agar tercipta lingkungan kerja yang lebih harmonis dan produktif.

4.2 Hasil Penelitian

4.2.1 Hasil Outer Model (Measurement Model)

A. Uji Convergent Validity

Menurut Abdillah dan Hartono, (2014) validitas konvergen dari outer model dapat dilihat jika angka loading factor $> 0,70$ maka artinya indikator tersebut dinyatakan valid dalam mengukur besarnya korelasi antara konstruk dan variabel laten. Dalam Hair et al (2021), evaluasi model pengukuran reflektif terdiri dari loading factor $> 0,70$ composite reliability $> 0,70$ dan cronbach's alpha $> 0,70$.

Tabel 4. 5 pengukuran reflektif

Variabel	Kode	Indikator	Outer Loading	T-statistik	Sign Off	Keterangan
----------	------	-----------	---------------	-------------	----------	------------

Stabilitas Emosi	Se 1	Keyakinan pada kemampuan diri.	0.850	33.386	0.70	Valid
	Se 2	Optimisme.	0.855	34.235		
	Se 3	Objektivitas.	0.854	32.331		
	Se 4	Tanggung jawab.	0.855	36.908		
	Se 5	Pemikiran rasional dan realistis.	0.830	27.950		
Kinerja SDM	Ksd m 1	Kualitas Kerja	0.860	27.787	0.70	Valid
	Ksd m 2	Kuantitas	0.867	34.846		
	Ksd m 3	Ketepatan Waktu	0.843	26.790		
	Ksd m 4	Efektifitas	0.848	31.170		
	Ksd m 5	Kemandirian	0.883	46.358		
Kepuasan Kerja	Kk 1	Pekerjaan itu sendiri (<i>work it self</i>)	0.867	35.694	0.70	Valid
	Kk 2	Hubungan dengan atasan (<i>supervision</i>)	0.835	31.920		
	Kk 3	Teman sekerja (<i>workers</i>)	0.806	25.196		
	Kk 4	Promosi (<i>promotion</i>)	0.804	24.452		
	Kk 5	Gaji atau upah (<i>pay</i>)	0.787	23.608		

Sumber : Data primer yang diolah, 2025

Tabel 4. 6 Uji Discriminant Validity

<i>Variabel</i>	<i>Avarange Variance Extracted (AVE)</i>	<i>Sign off</i>
Stabilitas Emosi	0.720	0.50
Kinerja SDM	0.740	0.50
Kepuasan Kerja	0.673	0.50

Sumber : Data primer yang diolah, 2025

Tabel 4. 7 Uji Composite Reliability

<i>Variabel</i>	<i>Composite Reliability</i>	<i>Sign off</i>	<i>Kesimpulan</i>
Stabilitas Emosi	0.928	0.70	Reliabel
Kinerja SDM	0.934	0.70	Reliabel
Kepuasan Kerja	0.911	0.70	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah, 2025

Variabel Stabilitas Emosi diukur oleh 5 (lima) indikator yaitu SE1 hingga SE5. Seluruh indikator menunjukkan outer loading yang tinggi, berada pada

rentang 0.830 hingga 0.855, yang berarti kelima indikator tersebut valid dalam mencerminkan konstruk Stabilitas Emosi. Uji validitas konvergen ditunjukkan melalui nilai Average Variance Extracted (AVE) sebesar 0.720, yang telah memenuhi kriteria > 0.50 , sehingga dapat disimpulkan bahwa validitas konvergen telah tercapai dengan baik. Selain itu, nilai Composite Reliability sebesar 0.928 juga melebihi batas minimal 0.70, yang menunjukkan bahwa seluruh indikator memiliki konsistensi internal yang baik dan reliabel.

Indikator SE4 (Tanggung jawab) dan SE2 (Optimisme) memiliki nilai outer loading tertinggi yaitu 0.855, yang berarti kedua indikator tersebut memberikan kontribusi paling kuat terhadap pembentukan konstruk Stabilitas Emosi. Hal ini menunjukkan bahwa sikap bertanggung jawab dan optimisme para anggota di Bagpsikologi Biro SDM Polda Jabar sangat dominan dalam mencerminkan stabilitas emosi. Oleh karena itu, indikator SE4 dan SE2 merupakan indikator yang perlu dipertahankan dan diperkuat. Sementara indikator lainnya seperti SE1 (Keyakinan pada kemampuan diri), SE3 (Objektivitas), dan SE5 (Pemikiran rasional dan realistis) juga sudah cukup baik namun tetap perlu dioptimalkan untuk meningkatkan pencerminan terhadap variabel Stabilitas Emosi secara keseluruhan.

Variabel Kinerja SDM diukur menggunakan 5 (lima) indikator, yaitu KSDM1 hingga KSDM5. Seluruh indikator ini memiliki nilai outer loading yang sangat kuat, berada dalam rentang 0.843 hingga 0.883, menandakan bahwa semua indikator valid dalam mengukur variabel Kinerja SDM. Nilai AVE sebesar 0.740 menunjukkan bahwa konstruk ini memiliki validitas konvergen yang baik karena telah melewati batas minimum 0.50. Selain itu, nilai Composite Reliability sebesar

0.934 juga menunjukkan bahwa konstruk ini sangat reliabel karena melebihi nilai ambang batas 0.70.

Dua indikator yang memiliki outer loading tertinggi adalah KSDM5 (Kemandirian) sebesar 0.883 dan KSDM2 (Kuantitas) sebesar 0.867. Ini menunjukkan bahwa aspek kemandirian dan kuantitas kerja menjadi indikator dominan dalam menggambarkan kinerja SDM di lingkungan Bagpsikologi Biro SDM Polda Jabar. Artinya, para anggota memiliki kemandirian kerja yang tinggi serta mampu menghasilkan output kerja dalam jumlah yang memadai. Kedua indikator ini sebaiknya dipertahankan. Sementara itu, indikator lainnya seperti kualitas kerja, ketepatan waktu, dan efektivitas juga menunjukkan kontribusi yang baik, namun tetap perlu diperhatikan pengembangannya agar keseluruhan performa SDM semakin optimal.

Variabel Kepuasan Kerja di ukur oleh 4 (empat) item pengukuran valid dengan outer loading antara 0.800 – 0.843 yang berarti keempat pengukuran tersebut valid mencerminkan pengukuran Kepuasan Kerja. Tingkat reliabilitas variabel dapat diterima yang ditunjukkan oleh Cronbach's Alpha dan Composite Reliability diatas 0.70 (reliabel). Tingkat validitas konvergen yang ditunjukkan oleh nilai AVE $0.665 > 0.50$ telah memenuhi syarat validitas konvergen yang baik. Secara keseluruhan variasi item pengukuran yang di kandung oleh variabel mencapai 66,5 %.

Diantara keempat item pengukuran tersebut, item pengukuran Z1.1 dan Z1.4 mempunyai outer loading tinggi (0.843) dan (0.814) yang menunjukkan bahwa kedua item pengukuran tersebut yaitu terkait Senang dengan pekerjaan dan

Kesempatan promosi karier, dalam pengaplikasian pekerjaan terlihat anggota menjalankan tugas dan tanggung jawabnya terlihat baik. Pengaplikasian Kesempatan promosi karier sangat tercermin dalam hal pimpinan yang merekomendasikan semua anggota yang berprestasi baik anggota biasa maupun perwira.

Oleh karena itu maka item pengukuran Z1.1 dan Z1.4 adalah item pengukuran yang perlu di pertahankan kemudian item lainnya sudah cukup baik tetapi perlu diakselerasi untuk di perbaiki.

Variabel Kepuasan Kerja terdiri dari 5 (lima) indikator, yaitu KK1 hingga KK5. Semua indikator menunjukkan nilai outer loading yang valid, yaitu berada dalam kisaran 0.787 hingga 0.867. Nilai AVE sebesar 0.673 menunjukkan bahwa variabel ini telah memenuhi kriteria validitas konvergen dengan sangat baik. Sementara itu, nilai Composite Reliability sebesar 0.911 menunjukkan bahwa variabel ini reliabel, karena berada jauh di atas batas minimum 0.70.

Indikator KK1 (Pekerjaan itu sendiri) memiliki nilai outer loading tertinggi yaitu 0.867, diikuti oleh KK2 (Hubungan dengan atasan) sebesar 0.835. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja para anggota sangat dipengaruhi oleh kesesuaian pekerjaan dengan minat dan kemampuan pribadi serta kualitas hubungan interpersonal dengan atasan. Oleh karena itu, kedua indikator ini menjadi aspek penting yang perlu dijaga dan ditingkatkan. Sementara indikator lainnya seperti hubungan dengan teman sekerja, promosi, dan gaji juga berperan cukup penting, namun masih perlu mendapat perhatian lebih lanjut untuk peningkatan kepuasan kerja secara menyeluruh.

4.2.4 Hasil Inner Model

Tabel 4. 8 Hasil Path Coefficients

Variabel	Original Sample	Mean of subsamples	Standart deviation	T-statistic	P-value	Hasil
H1 Stabilitas Emosi -> kepuasan kerja	0.910	0.909	0.019	48.028	0.000	Positif signifikan
H2 kepuasan kerja -> kinerja personil	0.173	0.172	0.077	2.256	0.024	Positif signifikan
H3 Stabilitas Emosi -> kinerja personil	0.755	0.754	0.072	10.450	0.000	Positif signifikan

Sumber : Data primer yang diolah, 2025

H1 : Dari tabel di atas dapat dijelaskan bahwa pengaruh Stabilitas Emosi terhadap Kepuasan Kerja memiliki nilai original sample sebesar 0.910 dengan nilai P value sebesar 0.000. Karena nilai P lebih kecil dari 0,05 ($0.000 < 0.05$), maka disimpulkan bahwa Stabilitas Emosi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat stabilitas emosi yang dimiliki oleh personel, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang dirasakan. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa stabilitas emosi memainkan peran penting dalam membentuk kepuasan kerja anggota di Bagpsikologi Biro SDM Polda Jabar.

H2 : Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Personil memiliki nilai original sample sebesar 0.173 dan nilai P value sebesar 0.024. Karena nilai P juga lebih kecil dari 0,05 ($0.024 < 0.05$), maka dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Personil. Ini berarti bahwa tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh anggota

turut meningkatkan kualitas dan produktivitas kerja mereka. Dengan demikian, kepuasan kerja menjadi salah satu faktor penting yang berkontribusi terhadap peningkatan kinerja personil di lingkungan kerja Bagpsikologi Biro SDM Polda Jabar.

H3 : Untuk pengaruh langsung antara Stabilitas Emosi terhadap Kinerja Personil, diperoleh nilai original sample sebesar 0.755 dan P value sebesar 0.000. Nilai ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Stabilitas Emosi terhadap Kinerja Personil, karena $0.000 < 0.05$. Artinya, stabilitas emosi yang baik akan mendorong kinerja personil menjadi lebih optimal. Personil yang memiliki kestabilan emosi cenderung lebih tenang, fokus, dan mampu mengelola tekanan dalam pekerjaan, sehingga hasil kerja mereka menjadi lebih maksimal. Oleh karena itu, stabilitas emosi sangat penting dalam mendukung tercapainya kinerja yang tinggi di Bagpsikologi Biro SDM Polda Jabar.

4.2.3 Indirect Effect

Setelah melakukan uji model pengukuran, dilakukan uji model struktural. Pengujian hipotesis menggunakan dua kriteria untuk menentukan diterima atau ditolaknya hipotesis. Kriteria yang pertama adalah t-statistics atau nilai kritis, di mana hipotesis diterima apabila hipotesis memiliki nilai kritis (T-Statistics) lebih dari 1.972. kriteria yang kedua adalah P-Value, di mana hipotesis diterima.

Hubungan Variabel	T-statistic	P Value	Kesimpulan
Stabilitas Emosi terhadap Kinerja SDM melalui Kepuasan Kerja	2.262	0.024	Mendukung

Sumber : Data primer yang diolah, 2025

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di Bagian Psikologi Biro SDM Polda Jabar, dilakukan analisis statistik untuk mengevaluasi hubungan antara variabel "Stabilitas Emosi" terhadap "Kinerja SDM" melalui variabel mediasi "Kepuasan Kerja". Analisis ini menggunakan dua indikator utama, yaitu nilai T-statistic dan P-Value, guna menilai kekuatan serta signifikansi hubungan antarvariabel. Nilai T-tabel yang dijadikan acuan dalam penelitian ini adalah sebesar 1.972, sehingga suatu hubungan dianggap signifikan secara statistik apabila nilai T-statistic > 1.972 dan P-Value < 0.05 .

Hasil analisis menunjukkan bahwa hubungan antara Stabilitas Emosi terhadap Kinerja SDM melalui Kepuasan Kerja menghasilkan nilai T-statistic sebesar 2.262 dan P-Value sebesar 0.024. Nilai T-statistic yang melebihi batas kritis 1.972 menunjukkan bahwa hubungan antara variabel-variabel tersebut cukup kuat, sementara P-Value yang lebih kecil dari 0.05 menandakan bahwa hubungan tersebut signifikan secara statistik. Dengan demikian, hasil ini mendukung hipotesis bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari Stabilitas Emosi terhadap Kinerja SDM melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel mediasi.

Secara substansial, temuan ini dapat diartikan bahwa anggota yang memiliki tingkat stabilitas emosi yang baik cenderung merasa lebih puas dalam pekerjaannya, dan kepuasan kerja tersebut pada akhirnya berdampak positif terhadap peningkatan kinerja mereka. Stabilitas emosi mencerminkan kemampuan individu dalam mengelola perasaan, menghadapi tekanan, dan beradaptasi dengan berbagai situasi kerja. Ketika anggota memiliki kontrol emosi yang baik, mereka lebih mampu menjaga fokus, bekerja dengan efisien, dan berinteraksi secara positif

dengan rekan kerja maupun atasan. Hal ini menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan harmonis, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja secara keseluruhan.

Dengan demikian, hasil penelitian ini menegaskan pentingnya pengembangan aspek psikologis seperti stabilitas emosi dalam strategi manajemen sumber daya manusia di lingkungan kepolisian. Intervensi berupa pelatihan pengelolaan emosi, program kesejahteraan psikologis, atau pembinaan mental dapat menjadi langkah strategis untuk meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja anggota secara berkelanjutan. Penelitian ini sekaligus memperkuat gagasan bahwa aspek emosional tidak dapat dipisahkan dari pencapaian kinerja optimal dalam organisasi, terutama dalam institusi seperti kepolisian yang memiliki tuntutan kerja tinggi dan kompleksitas tugas yang besar.

4.2.4 Pengujian Hipotesis

1. Pengaruh Stabilitas Emosi terhadap kepuasan kerja personil bagpsikologi biro sdm polda jabar

Hasil pengujian pengaruh Stabilitas Emosi terhadap Kepuasan Kerja menunjukkan nilai T-statistik sebesar 48.028, yang jauh lebih besar dari nilai t-tabel sebesar 1,97, serta nilai p-value sebesar 0.000 yang lebih kecil dari batas signifikansi 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Stabilitas Emosi terhadap Kepuasan Kerja personil di Bagpsikologi Biro SDM Polda Jabar. Dengan demikian, hipotesis pertama (**H1**) **dapat diterima**, artinya semakin tinggi stabilitas emosi yang dimiliki oleh personil, maka semakin tinggi pula tingkat

kepuasan kerja mereka. Ini mengindikasikan bahwa keyakinan diri, optimisme, objektivitas, tanggung jawab, serta cara berpikir yang rasional dan realistis, merupakan faktor-faktor penting yang membentuk persepsi positif personil terhadap pekerjaan mereka.

2. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja personil bagpsikologi biro sdm polda jabar

Pengujian terhadap pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Personil menghasilkan nilai T-statistik sebesar 2.256 yang lebih besar dari nilai t-tabel 1,97, serta nilai p-value sebesar 0.024 yang berada di bawah ambang signifikansi 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Personil Bagpsikologi Biro SDM Polda Jabar. Artinya, hipotesis kedua (**H2**) **diterima**. Hal ini menunjukkan bahwa semakin puas personil terhadap pekerjaannya, baik dari segi pekerjaan itu sendiri, hubungan dengan atasan, rekan kerja, peluang promosi, maupun kompensasi yang diterima, maka akan berdampak positif terhadap peningkatan kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian dalam pelaksanaan tugas mereka.

3. Pengaruh Stabilitas Emosi terhadap kinerja personil bagpsikologi biro sdm polda jabar

Berdasarkan hasil pengujian pengaruh Stabilitas Emosi terhadap Kinerja Personil, diperoleh nilai T-statistik sebesar 10.450 yang jauh melebihi nilai t-tabel sebesar 1,97, serta p-value sebesar 0.000, yang berada jauh di bawah batas signifikansi 0,05. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa terdapat

pengaruh yang positif dan signifikan antara Stabilitas Emosi terhadap Kinerja Personil di Bagpsikologi Biro SDM Polda Jabar. Maka dari itu, hipotesis ketiga (**H3**) **diterima**. Hal ini menunjukkan bahwa personil yang memiliki kestabilan emosi yang tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih optimal. Mereka mampu menyelesaikan pekerjaan dengan kualitas dan kuantitas yang baik, tepat waktu, mandiri, dan efektif karena didukung oleh kondisi emosional yang seimbang dan kemampuan dalam mengelola tekanan kerja.

4.2.5 R Square

Pengujian R-squared (R^2) merupakan pengujian yang dilakukan untuk mengukur tingkat Goodness of Fit suatu model struktural. Nilai R-squared (R^2) dipergunakan untuk mengukur seberapa besar variabel laten endogen yang merupakan variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain (dalam penelitian ini adalah variabel dependen dan mediasi) dijelaskan oleh variabel laten eksogen yang merupakan variabel independen.

Variabel	Nilai R-Square
Kepuasan Kerja	0.828
Kinerja SDM	0.835

Sumber : Data primer yang diolah, 2025

Berdasarkan pengujian R square diketahui bahwa nilai R square untuk variabel Kepuasan Kerja sebesar 0,804 atau dengan kata lain bahwa variabel Stabilitas Emosi dan Kinerja SDM dapat menerangkan variasi variabel Kepuasan Kerja sebesar 80,4% dan sisanya sebesar 39,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Berdasarkan pengujian R square diketahui bahwa nilai R square untuk variabel Kinerja Anggota sebesar 0.791 atau dengan kata lain bahwa variabel self awareness dan Kinerja SDM serta kepuasan kerja dapat menerangkan variasi variabel Kinerja Anggota sebesar 79,1% dan sisanya sebesar 21,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.3 Pembahasan

4.3.1 Pengaruh Stabilitas Emosi terhadap kepuasan kerja personil bagpsikologi biro sdm polda jabar

Hasil analisis menggunakan metode Partial Least Square (PLS) menunjukkan bahwa Stabilitas Emosi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja personil di Bagpsikologi Biro SDM Polda Jabar. Hal ini dibuktikan dengan nilai original sample sebesar 0.910, nilai T-statistik sebesar 48.028, dan p-value sebesar 0.000. Karena nilai p-value lebih kecil dari 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima, yakni Stabilitas Emosi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Dengan kata lain, semakin tinggi tingkat stabilitas emosi yang dimiliki oleh personil, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang mereka rasakan.

Secara konseptual, stabilitas emosi mencakup kemampuan untuk mengendalikan emosi, berpikir rasional dalam menghadapi tekanan, serta menunjukkan sikap optimis dan tanggung jawab dalam menjalankan tugas. Dalam konteks organisasi seperti kepolisian yang memiliki dinamika kerja tinggi dan tuntutan emosional yang besar, stabilitas emosi menjadi faktor penting dalam menciptakan kenyamanan kerja, kepercayaan diri, dan hubungan interpersonal

yang sehat di lingkungan kerja. Hal ini sesuai dengan indikator yang digunakan dalam penelitian ini, seperti keyakinan pada kemampuan diri, optimisme, objektivitas, tanggung jawab, serta pemikiran rasional dan realistis, yang semuanya menunjukkan outer loading di atas 0.80 dan nilai t-statistik tinggi, menandakan validitas indikator dalam mengukur konstruk stabilitas emosi.

Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fauziah, R. & Rahmawati, D. (2022) yang menunjukkan bahwa stabilitas emosi memiliki peran penting dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Dalam penelitian tersebut dijelaskan bahwa individu dengan kestabilan emosi yang tinggi cenderung memiliki kontrol diri yang baik, tidak mudah stres, dan mampu membangun hubungan kerja yang harmonis, sehingga meningkatkan kepuasan terhadap pekerjaan yang dijalani. Selain itu, Amalia dan Nugroho (2021) juga menemukan bahwa stabilitas emosi secara signifikan meningkatkan kepuasan kerja karyawan karena individu yang stabil secara emosional lebih mampu menyesuaikan diri dengan tekanan pekerjaan dan situasi lingkungan kerja yang menantang.

Dengan demikian, hasil penelitian ini tidak hanya memperkuat teori-teori psikologi kerja terkait pentingnya aspek emosional dalam pekerjaan, tetapi juga memberikan rekomendasi praktis bagi manajemen SDM di lingkungan kepolisian untuk memperhatikan penguatan aspek psikologis personil, termasuk pelatihan pengendalian emosi, pemberian dukungan psikologis, dan peningkatan iklim kerja yang sehat sebagai strategi untuk meningkatkan kepuasan kerja secara keseluruhan.

4.3.2 Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja personil bagpsikologi biro sdm polda jabar

Hasil analisis Partial Least Square (PLS) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja personil Bagpsikologi Biro SDM Polda Jabar, yang ditunjukkan oleh nilai original sample sebesar 0.173 dan nilai p-value sebesar 0.024. Karena nilai p-value lebih kecil dari 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja personil. Artinya, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh personil, maka semakin tinggi pula kinerja yang mereka tampilkan dalam lingkungan kerja.

Koefisien jalur sebesar 0.173 menunjukkan bahwa pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja personil berada pada kategori pengaruh yang positif meskipun tidak terlalu kuat, namun tetap signifikan secara statistik. Hal ini mengindikasikan bahwa faktor-faktor seperti pekerjaan itu sendiri, hubungan dengan atasan, hubungan antar rekan kerja, kesempatan promosi, serta gaji atau upah, yang merupakan indikator dari kepuasan kerja, memiliki peranan dalam mendorong personil untuk bekerja lebih baik, lebih produktif, dan menunjukkan komitmen yang tinggi terhadap tugas-tugas yang diberikan.

Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sari dan Wijayanto (2023) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di sektor pelayanan publik, di mana semakin puas seorang pegawai terhadap pekerjaan dan lingkungannya, semakin besar kemungkinan ia menunjukkan performa kerja yang optimal. Selain itu, penelitian oleh Luthans (2011) juga menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan salah satu

determinan penting dalam membentuk motivasi dan kinerja, khususnya dalam organisasi yang memiliki struktur birokrasi seperti lembaga pemerintah atau kepolisian.

Dengan demikian, hasil penelitian ini menegaskan pentingnya menjaga dan meningkatkan kepuasan kerja personil melalui perbaikan dalam sistem supervisi, komunikasi antar rekan, pengembangan karier, serta kebijakan kompensasi yang adil dan transparan. Upaya peningkatan ini akan sangat berkontribusi pada kinerja yang lebih optimal di lingkungan kerja Bagpsikologi Biro SDM Polda Jabar.

4.3.3 Pengaruh Stabilitas Emosi terhadap kinerja personil bagpsikologi biro sdm polda jabar

Hasil analisis menggunakan metode Partial Least Square (PLS) menunjukkan bahwa stabilitas emosi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja personil di Bagpsikologi Biro SDM Polda Jabar. Hal ini dapat dilihat dari nilai original sample yang menunjukkan koefisien sebesar 0,755 dengan T-statistik sebesar 10,450 dan P-value sebesar 0,000, yang mana nilai p-value tersebut lebih kecil dari 0,05. Ini menunjukkan bahwa stabilitas emosi berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja personil, yang artinya semakin stabil emosi seorang personil, maka semakin baik pula kinerja yang ditunjukkan.

Penemuan ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Sulisworo (2018) yang menyatakan bahwa stabilitas emosi memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja individu dalam organisasi. Stabilitas emosi yang tinggi dapat membuat seorang karyawan lebih mampu menghadapi stres, beradaptasi dengan perubahan, serta mengambil keputusan yang lebih objektif dan rasional. Dalam

konteks Bagpsikologi Biro SDM Polda Jabar, hal ini dapat berarti bahwa personil dengan stabilitas emosi yang baik akan lebih efektif dalam menjalankan tugas mereka, lebih responsif terhadap tantangan yang dihadapi, serta lebih berorientasi pada hasil.

Stabilitas emosi terkait erat dengan faktor seperti keyakinan pada kemampuan diri, optimisme, dan pemikiran rasional yang ditemukan dalam indikator yang diuji. Sebagai contoh, keyakinan pada kemampuan diri dengan outer loading sebesar 0.850 dan t-statistik 33.386 memberikan kontribusi besar dalam menjelaskan kinerja yang lebih baik di kalangan personil. Hal ini menunjukkan bahwa personil yang percaya diri cenderung lebih kompeten dalam menjalankan tugas-tugas mereka, karena mereka memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi dan berpikir lebih rasional serta realistis.

Hasil ini juga diperkuat oleh penelitian Ningsih dan Hidayah (2021) yang menemukan bahwa individu dengan stabilitas emosi yang baik memiliki kemampuan lebih besar dalam mengelola pekerjaan mereka secara efisien dan efektif. Mereka lebih mampu menjaga kualitas kerja mereka meskipun dihadapkan pada tekanan atau tantangan yang datang dari lingkungan kerja.

Secara keseluruhan, stabilitas emosi merupakan faktor yang sangat penting dalam menunjang kinerja personil di Bagpsikologi Biro SDM Polda Jabar. Oleh karena itu, pengembangan stabilitas emosi melalui pelatihan atau pembinaan dapat menjadi salah satu cara efektif untuk meningkatkan kualitas dan produktivitas kerja personil di instansi ini. Seiring dengan peningkatan stabilitas emosi, kinerja

personil akan semakin optimal dan mampu memberikan hasil yang lebih baik bagi organisasi.



BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

1. **Stabilitas Emosi** berpengaruh positif dan signifikan terhadap **Kepuasan Kerja**. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik stabilitas emosi seseorang, semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh personil di Bagpsikologi Biro SDM Polda Jabar. Anggota yang memiliki stabilitas emosi yang baik cenderung lebih optimis, objektif, dan rasional dalam menghadapi tantangan pekerjaan, yang pada akhirnya meningkatkan kepuasan mereka terhadap pekerjaan.
2. **Kepuasan Kerja** berpengaruh positif dan signifikan terhadap **Kinerja Personil**. Hasil ini mengindikasikan bahwa kepuasan kerja yang tinggi akan meningkatkan kinerja personil. Ketika anggota merasa puas dengan kondisi kerja, hubungan dengan rekan kerja dan atasan, serta gaji yang diterima, mereka akan lebih termotivasi untuk bekerja dengan lebih efektif dan produktif, yang berujung pada peningkatan kinerja mereka.
3. **Stabilitas Emosi** berpengaruh positif dan signifikan terhadap **Kinerja Personil**. Stabilitas emosi yang tinggi berperan penting dalam meningkatkan kinerja personil di Bagpsikologi Biro SDM Polda Jabar. Personil dengan stabilitas emosi yang baik mampu menghadapi tekanan dengan lebih baik, membuat keputusan yang lebih rasional, serta bekerja secara lebih efektif. Sebagai hasilnya, kinerja personil akan lebih optimal dan memberikan kontribusi yang lebih besar bagi organisasi.

5.2 Implikasi Manajerial

Implikasi manajerial dalam penelitian ini dapat diterapkan oleh instansi Kantor Kecamatan adalah sebagai berikut:

1. Manajer di Biro SDM Polda Jabar perlu memberikan perhatian lebih terhadap pengelolaan stabilitas emosi bagi seluruh personil. Stabilitas emosi yang baik dapat meningkatkan kemampuan individu dalam menghadapi tantangan pekerjaan, membuat keputusan yang lebih rasional, dan beradaptasi dengan perubahan yang terjadi di lingkungan kerja. Oleh karena itu, pengembangan program pelatihan atau workshop yang fokus pada peningkatan kemampuan pengelolaan emosi, seperti pelatihan kecerdasan emosional (EQ), bisa sangat bermanfaat untuk meningkatkan kinerja seluruh anggota personil.
2. Penting bagi manajer untuk terus memperhatikan dan meningkatkan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, misalnya dengan menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, memperbaiki komunikasi antara atasan dan bawahan, serta memberikan penghargaan yang adil terhadap kinerja personil. Hal ini akan berkontribusi pada terciptanya iklim kerja yang kondusif yang pada akhirnya berdampak positif pada kinerja organisasi.
3. Strategi manajerial yang integratif dan holistik sangat diperlukan untuk menciptakan kinerja yang optimal di Bagpsikologi Biro SDM Polda Jabar. Dengan terus memantau dan meningkatkan elemen-elemen tersebut melalui berbagai kebijakan dan program yang mendukung, diharapkan dapat

tercapai kinerja yang lebih baik, produktivitas yang lebih tinggi, dan akhirnya organisasi yang lebih efektif dan efisien.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat beberapa keterbatasan yang menjadi salah satu faktor penelitian ini kurang sempurna sehingga bisa menjadi perhatian bagi peneliti selanjutnya yang melakukan penelitian dengan variabel yang sama dengan penelitian ini. Adapun yang menjadi keterbatasan dalam penelitian ini diantaranya:

1. Pertama, keterbatasan metodologis terkait desain penelitian, terutama dalam hal jenis dan sumber data, dapat mempengaruhi validitas eksternal dari temuan penelitian ini. Penggunaan metode atau sampel yang terbatas mungkin tidak sepenuhnya mewakili populasi yang lebih luas.
2. Kedua, penelitian ini tidak mencakup beberapa variabel yang mungkin berpengaruh, seperti faktor lingkungan eksternal, dinamika tim, dan dukungan manajerial spesifik, yang juga dapat memengaruhi hasil penelitian secara signifikan.
3. Ketiga, teknik pengumpulan data melalui kuesioner mungkin memiliki kelemahan tersendiri karena tergantung pada objektivitas responden. Beberapa responden mungkin memberikan jawaban yang kurang akurat atau tidak objektif, yang dapat menimbulkan bias dalam hasil.
4. Terakhir, temuan dalam penelitian ini bersifat khusus untuk konteks Bagpsikologi Biro Sdm Polda Jabar sehingga belum tentu dapat digeneralisasikan secara langsung pada institusi lain dengan karakteristik yang berbeda. Keterbatasan-keterbatasan ini diharapkan dapat memberikan

masukannya bagi penelitian selanjutnya untuk memperbaiki metodologi, memperluas cakupan variabel, dan mempertimbangkan metode pengumpulan data yang lebih beragam agar mencapai hasil yang lebih komprehensif .

5.4 Agenda Penelitian Yang Akan Datang

Pada penelitian selanjutnya sebaiknya perlu menambahkan variabel lain yang berkaitan dengan kepemimpinan, budaya kerja, komitmen dan disiplin kerja dan sebagainya untuk menunjang hasil penelitian yang lebih baik di masa yang akan datang.



DAFTAR PUSTAKA

- Adamopoulos, I. P. (2022). Job Satisfaction in Public Health Care Sector, Measures Scales and Theoretical Background. *European Journal of Environment and Public Health*, 6(2), em0116. <https://doi.org/10.21601/ejeph/12187>
- Aditya, A. A. A. G. D., & Wirakusuma, M. G. (2014). PENGARUH KOMITMEN PROFESIONAL PADA KEPUASAN KERJA AUDITOR DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL MODERASI. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 6(2), 210–222.
- Akirmak, U., & Ayla, P. (2021). How is time perspective related to burnout and job satisfaction? A conservation of resources perspective. *Personality and Individual Differences*, 181. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2019.109667>
- 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>
- Albashayreh, A., Al Sabei, S. D., Al-Rawajfah, O. M., Al-Awaisi, H., & Sabei, A. S. (2019). *Healthy work environments are critical for nurse job satisfaction: implications for Oman*.
- Amernic, J. H., & Aranya, N. (2005). Organizational Commitment: Testing Two Theories. *Relations Industrielles*, 38(2), 319–343. <https://doi.org/10.7202/029355ar>
- Ayranci, E., & Ayranci, A. E. (2017). Relationships among Perceived Transformational Leadership, Workers Creativity, Job Satisfaction, and Organizational Commitment: An Investigation of Turkish Banks. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 7(4), 491–517. <https://doi.org/10.6007/ijarbss/v7-i4/2823>
- Bajaj, B., Gupta, R., & Sengupta, S. (2018). Stabilitas Emosi and Self-Esteem as Mediators Between Mindfulness and Happiness. *Journal of Happiness Studies*. <https://doi.org/doi:10.1007/s10902-018-0046-4>
- Bell, M., & Sheridan, A. (2020). How organisational commitment influences nurses' intention to stay in nursing throughout their career. *International Journal of Nursing Studies Advances*, 2. <https://doi.org/10.1016/j.ijnsa.2020.100007>
- Budiyono, R., Novandalina, A., Semarang, S., Menoreh, J., Raya, U., 11 Semarang, N., & Com, A. N. (2022). *DUKUNGAN KERJA (COWORKER SUPPORT) DAN SELF EFFICACY TERHADAP STABILITAS EMOSI DAN KINERJA*. 14. <https://doi.org/10.33747>
- Caprara, G., Vecchione, M., Barbaranelli, C., & Alessandri, G. (2013). Stabilitas Emosi and affective self-regulatory efficacy beliefs: Proofs of integration between trait theory and social cognitive theory. *European Journal of Personality*, 27(2), 145–154. <https://doi.org/10.1002/per.1847>
- Chegini, Z., Janati, A., Asghari-Jafarabadi, M., & Khosravizadeh, O. (2019). Organizational commitment, job satisfaction, organizational justice and self-efficacy among nurses. *Nursing Practice Today*, 6(2), 86–93. <http://npt.tums.ac.ir>
- Cohrdes, C., & Mauz, E. (2020). Self-Efficacy and Stabilitas Emosi Buffer Negative Effects of Adverse Childhood Experiences on Young Adult Health-Related Quality

- of Life. *Journal of Adolescent Health*, 67(1), 93–100. <https://doi.org/10.1016/j.jadohealth.2020.01.005>
- Daniel T Holt, Christian D Helfrich, Carmen G Hall, & Bryan J Weiner. (2009). Are you Ready? How Health Professionals can Comprehensively Conceptualize Readiness for Change. *JGIM*, 50(5), 550–556.
- De Vries, R. E., Van Den Hooff, B., & De Ridder, J. A. (2006). Explaining knowledge sharing: The role of team communication styles, job satisfaction, and performance beliefs. *Communication Research*, 33(2), 115–135. <https://doi.org/10.1177/0093650205285366>
- Demir, S. (2020). The role of self-efficacy in job satisfaction, organizational commitment, motivation and job involvement*. *Eurasian Journal of Educational Research*, 2020(85), 205–224. <https://doi.org/10.14689/ejer.2020.85.10>
- Dorenkamp, I., & Ruhle, S. (2019). Work–Life Conflict, Professional Commitment, and Job Satisfaction Among Academics. *Journal of Higher Education*, 90(1), 56–84. <https://doi.org/10.1080/00221546.2018.1484644>
- Gerhana, W., Tinggi Ilmu Manajemen Indonesia Banjarmasin, S., & PGRI Dewantara Jombang, S. (2019). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Profesionalisme terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Karyawan Dinas Pendidikan Hulu Sungai Selatan). *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen Dan Kewirausahaan*, 3(1). <https://ejurnal.stimibjm.ac.id>
- Gillespie, M. A., Balzer, W. K., Brodke, M. H., Garza, M., Gerbec, E. N., Gillespie, J. Z., Gopalkrishnan, P., Lengyel, J. S., Sliter, K. A., Sliter, M. T., Withrow, S. A., & Yugo, J. E. (2016). Normative measurement of job satisfaction in the US. *Journal of Managerial Psychology*, 31(2), 516–536. <https://doi.org/10.1108/JMP-07-2014-0223>
- Goleman, D. (1990). Emotional Intelligence: Issues in Paradigm Building. In *The Emotionally Intelligent Workplace* (pp. 1–13).
- Hartika, A., Fitridiani, M., & Asbari, M. (2023). The Effect of Job Satisfaction and Job Loyalty on Employee Performance: A Narrative Literature Review. *JOURNAL OF INFORMATION SYSTEMS AND MANAGEMENT*, 02(03). <https://jisma.org>
- Hidayani, S. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 2008(Apr-2016), 1–86.
- Hussain, A., & Mohamed, R. (2011). JOB SATISFACTION: A LITERATURE REVIEW. *Management Research and Practice*, 3(4), 77–86.
- Indrawati, F. (2022). Peran Komitmen Profesional Dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *SINASIS* 3, 316–320.
- Johnson, L. U., Rogers, A., Stewart, R., David, E. M., & Witt, L. A. (2017). Effects of Politics, Stabilitas Emosi, and LMX on Job Dedication. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 24(1), 121–130. <https://doi.org/10.1177/1548051816656004>
- Judge, T. A., Bono, J. E., Locke, E. A., Tippie, H. B., & Judge, T. A. (2000). Personality and job satisfaction: The mediating role of job characteristics. *Journal of Applied Psychology*, 85(2), 237–249. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.85.2.237>
- 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>
- Loan, L. T. M. (2020). The influence of organizational commitment on employees' job performance: The mediating role of job satisfaction. *Management Science Letters*, 10(14), 3307–3312. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.6.007>
- Mathis, R., & John H. Jackson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. , (immy Sadeli & Bayu. Prawira Hie, Eds.; 1st ed., Vol. 1). alemba Empat.
- Mayer, J. D., Salovey, P., & Caruso, D. R. (2004). Emotional Intelligence: Theory, Findings, and Implications. *Psychological Inquiry*, 15(3), 197–215.
- Mowday, R. T. (1998). REFLECTIONS ON THE STUDY AND RELEVANCE OF ORGANIZATIONAL COMMITMENT. *HUMAN RESOURCE MANAGEMENT REVIEW*, 8(4), 387–401.
- Otrębski, W. (2022). The Correlation between Organizational (School) Climate and Teacher Job Satisfaction—The Type of Educational Institution Moderating Role. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(11). <https://doi.org/10.3390/ijerph19116520>
- Penconek, T., Tate, K., Bernardes, A., Lee, S., Micaroni, S. P. M., Balsanelli, A. P., de Moura, A. A., & Cummings, G. G. (2021). Determinants of nurse manager job satisfaction: A systematic review. In *International Journal of Nursing Studies* (Vol. 118). Elsevier Ltd. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2021.103906>
- Premesti, A. D., & Yuniningsih, Y. (2023). The Employee Performance Analysis: The Role of Organizational Culture and Job Satisfaction. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 3(1), 14–22. <https://doi.org/10.52970/grhrm.v3i1.199>
- Purwanto, A., Hidayat, D., & Asbari, M. (2021). Work-Family Conflict Disaster: From Organizational Commitment to Job Satisfaction. *INTERNATIONAL JOURNAL OF SOCIAL AND MANAGEMENT STUDIES (IJOSMAS)* , 2(1), 1–14. <http://www.ijosmas.org>
- Rahmah Utamy, Syarwani Ahmad, & Syaiful Eddy. (2020). Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia. *Journal of Education Research*, 1(3), 226–236.
- Rahman Yudi Ardian. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Tsaqofah: Jurnal Pendidikan Islam* , 4(2).
- Ratri Nugrahaningsih, et. al. (2021). Effect of Organizational Commitment and Employee Empowerment and Reward and Punishment of Motivation Bpjs Services and Performance of Employees in Hospital Abdul Wahab Sjahranie Samarinda, Indonesia. *Turkish Journal of Computer and Mathematics Education (TURCOMAT)*, 12(13), 4301–4314. <https://turcomat.org/index.php/turkbilmat/article/view/9447>
- Revista San Gregorio. (2018). Stabilitas Emosi as a key competence of managers. *Articulo Recibido*, 2(27), 2528–7907.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational behavior*. Pearson education limited.
- Sakban, S., Nural, I., & Bin Ridwan, R. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Journal of Administration and Educational Management (Alignment)*, 2(1), 93–104. <https://doi.org/10.31539/alignment.v2i1.721>

- Sandi, Q., Syukri, A., & Anwar, K. (2019). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN KEUNGGULAN KOMPETITIF*. 2(2). <https://ejournal.stainupwr.ac.id/>
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Siswanto, & Yuliana, I. (2022). Linking transformational leadership with job satisfaction: the mediating roles of trust and team cohesiveness. *Journal of Management Development*, 41(2), 94–117. <https://doi.org/10.1108/JMD-09-2020-0293>
- Supriyanto, S. (2018). Compensation effects on job satisfaction and performance. *Human Systems Management*, 37(3), 281–285. <https://doi.org/10.3233/HSM-181635>
- Sutrisno, S., Yusuf, M., & Ardianto, R. (2022). The Impact Of Compensation, Motivation And Job Satisfaction On Employee Performance In The Company: A Review Literature Universitas PGRI Semarang. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 3(6), 2022. <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>
- Tafqihan, Z., Ponorogo, S., & Negeri Yogyakarta, U. (2014). PENGARUH KOMPETENSI GURU TERHADAP KOMITMEN PROFESIONAL DAN DAMPAKNYA PADA KINERJA SERTA KEPUASAN KERJA GURU MATEMATIKA SMP DAN MTS THE EFFECT OF TEACHER COMPETENCIES ON PROFESSIONAL COMMITMENT AND ITS IMPACT ON THE PERFORMANCE AND JOB SATISFACTION OF SMP AND MTS MATHEMATICS TEACHERS. In *Jurnal Riset Pendidikan Matematika* (Vol. 1, Issue 2).
- Thi, N., Thuy, B., Dang, P., & Van, N. Y. (2020). Employee Commitment to Organizational Change with the Role of Job Satisfaction and Transformational Leadership. *Technium Soc. Sci. J.*, 2(1). www.techniumscience.com
- Vance, D. L. (2016). THE RELATIONSHIP BETWEEN PARTICIPATIVE LEADERSHIP STYLE AND EMPLOYEE SATISFACTION WITH POSSIBLE MODERATORS OF STABILITAS EMOSI (NEUROTICISM) AND YEARS OF EXPERIENCE. *ProQuest LLC*, 1(1), 1–20. <https://doi.org/10.1123/tsp.3.1.1>
- Wardana, A., Putra, R., & Panjaitan, H. P. (2021). Organizational Commitment, Competence, Motivation, and Work Culture on Job Satisfaction and Performance of the Kampar Police BHABINKAMTIBMAS. *Journal of Applied Business and Technology (JABT)*, 2022(1), 2722–5372. www.e-jabt.org
- Wihler, A., Meurs, J. A., Momm, T. D., John, J., & Blickle, G. (2017). Conscientiousness, extraversion, and field sales performance: Combining narrow personality, social skill, Stabilitas Emosi, and nonlinearity. *Personality and Individual Differences*, 104, 291–296. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2016.07.045>