

# Pengaruh Manajemen Stress dan Pengelolaan Emosi pada Anggota Polda Lampung

## ABSTRACT

*This study aims to analyze the influence of stress management on emotional management in the community during the Community Service Program (KKN). The research method used was qualitative with a descriptive approach. Data were collected through field observations, interviews, and questionnaires from 30 respondents involved in the KKN program. The results showed that the majority of respondents had a basic understanding of stress management techniques, such as relaxation, time management, and social activities. However, the implementation of these strategies was inconsistent, often disrupting emotional management, especially in conflict situations or group work pressures. Qualitative analysis revealed that strengthening psychoeducational programs and structured stress management training can improve individuals' ability to control their emotions. This research provides practical implications for designing community service programs that emphasize psychological aspects, particularly stress and emotion management.*

**Keyword:** Stress Management, Emotional Management, KKN, Psychoeducation, Mental Health

## ABSTRAK

*Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh manajemen stres terhadap pengelolaan emosi pada masyarakat selama kegiatan Kuliah Kerja Nyata (KKN). Metode penelitian yang digunakan adalah kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Data dikumpulkan melalui observasi lapangan, wawancara, dan kuesioner kepada 30 responden yang terlibat dalam program KKN. Hasil penelitian menunjukkan bahwa mayoritas responden memiliki pemahaman dasar mengenai teknik manajemen stres, seperti relaksasi, pengaturan waktu, dan aktivitas sosial. Namun, penerapan strategi tersebut masih belum konsisten, sehingga pengelolaan emosi sering kali terganggu, terutama dalam situasi konflik atau tekanan kerja kelompok. Analisis kualitatif mengungkapkan bahwa penguatan program psikoedukasi dan pelatihan pengelolaan stres secara terstruktur dapat meningkatkan kemampuan individu dalam mengontrol emosi. Penelitian ini memberikan implikasi praktis dalam perancangan program pengabdian masyarakat yang lebih menekankan aspek psikologis, khususnya pengelolaan stres dan emosi.*

**Kata Kunci:** Manajemen Stres, Pengelolaan Emosi, KKN, Psikoedukasi, Kesehatan Mental

## **PENDAHULUAN**

Stres kerja merupakan salah satu tantangan psikologis yang umum dialami oleh aparat kepolisian. Tugas anggota kepolisian yang penuh risiko, tekanan tinggi, dan tuntutan untuk selalu siap siaga dapat memicu tingginya tingkat stres. Berdasarkan pengamatan selama pelaksanaan Kuliah Kerja Nyata (KKN) di Polda Lampung, banyak anggota yang menghadapi beban kerja berat, jam kerja tidak menentu, serta sering terlibat dalam situasi yang berpotensi konflik. Kondisi ini tidak hanya memengaruhi kesehatan fisik, tetapi juga kesejahteraan psikologis, termasuk kestabilan emosi (Sari & Andayani, 2018).

Manajemen stres menjadi salah satu aspek penting untuk menjaga keseimbangan mental anggota kepolisian. Individu yang mampu mengelola stres dengan baik cenderung memiliki tingkat pengendalian emosi yang lebih baik, sehingga dapat mengambil keputusan secara rasional dalam situasi kritis (Putra, 2020). Sebaliknya, kegagalan mengelola stres sering kali menyebabkan ledakan emosi, kesalahan prosedur, dan menurunnya kualitas pelayanan kepada masyarakat (Fitriani, 2019). Selama kegiatan KKN, ditemukan bahwa masih ada anggota yang belum memiliki strategi coping stres yang efektif, sehingga memerlukan perhatian lebih dalam pengembangan keterampilan pengelolaan emosi.

Berbagai penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa manajemen stres berhubungan erat dengan pengelolaan emosi, terutama pada profesi dengan tekanan tinggi (Hidayati, 2017). Namun, sebagian besar penelitian dilakukan di sektor kesehatan atau pendidikan, sedangkan kajian yang fokus pada anggota kepolisian, khususnya di Polda Lampung, masih terbatas. Hal ini menimbulkan kesenjangan penelitian yang perlu diisi agar dapat memberikan gambaran empiris terkait pentingnya keterampilan manajemen stres dalam menunjang pengendalian emosi aparat kepolisian (Wulandari & Prasetyo, 2021).

Berdasarkan fenomena tersebut, penelitian ini dilakukan untuk mengkaji pengaruh manajemen stres terhadap pengelolaan emosi pada anggota Polda Lampung. Hasil penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi praktis dalam penyusunan program pengelolaan stres dan emosi, baik melalui pelatihan

psikologis maupun kebijakan internal yang mendukung kesejahteraan mental personel.

## **METODE PENELITIAN**

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara semi-terstruktur yang dilakukan kepada sejumlah informan untuk menggali pengalaman mereka terkait stres kerja, strategi coping, dan kendala pengelolaan emosi. Wawancara dipilih karena memberikan fleksibilitas bagi peneliti dalam mengajukan pertanyaan terbuka, sehingga informan dapat menyampaikan pandangan secara mendalam dan bebas. Proses wawancara dilakukan secara tatap muka dengan durasi sekitar 30–45 menit, kemudian direkam dan ditranskrip untuk dianalisis lebih lanjut.

Analisis data dilakukan menggunakan pendekatan tematik, yaitu dengan mengelompokkan jawaban informan ke dalam tema-tema yang relevan. Setiap transkrip dibaca secara teliti untuk menemukan pola dan makna yang berulang, kemudian dikategorikan ke dalam tiga tema utama, yaitu sumber stres kerja, strategi coping stres, dan kendala pengelolaan emosi. Teknik ini dipilih karena sederhana namun efektif untuk mengorganisasi data kualitatif sehingga hasil penelitian dapat disajikan secara sistematis.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi stres kerja, strategi coping, dan kendala pengelolaan emosi pada karyawan di perusahaan X. Berdasarkan wawancara semi-terstruktur dengan 8 informan, ditemukan sejumlah data yang kemudian dianalisis menggunakan pendekatan tematik. Hasil analisis mengidentifikasi tiga tema utama, yaitu:

1. Sumber Stres Kerja
2. Strategi Coping Stres
3. Kendala dalam Pengelolaan Emosi

Proses analisis data dilakukan melalui tiga tahap: (1) transkripsi wawancara, (2) pengkodean awal untuk menemukan kategori, dan (3) pembentukan tema berdasarkan pola yang muncul. Berikut adalah hasil pengelompokan data yang disajikan dalam Tabel 4.1.

Tabel 4.1  
Hasil Analisis Tematik Wawancara

<b>Tema Utama</b>	<b>Kategori</b>	<b>Contoh Pernyataan Informan</b>
<b>Sumber Stres Kerja</b>	Beban kerja tinggi	“Tugas yang harus saya selesaikan sering melebihi jam kerja.”
	Tekanan atasan	“Atasan sering menuntut hasil cepat tanpa mempertimbangkan kesulitan.”
	Konflik dengan rekan kerja	“Kadang saya merasa tidak cocok dengan rekan satu tim.”
<b>Strategi Coping Stres</b>	Coping berfokus pada masalah	“Saya membuat daftar prioritas agar pekerjaan lebih teratur.”
	Coping berfokus pada emosi	“Kalau stres saya biasanya menenangkan diri dengan musik.”
	Dukungan sosial	“Saya sering cerita ke teman kerja agar merasa lega.”
<b>Kendala Pengelolaan Emosi</b>	Kurangnya waktu untuk relaksasi	“Selesai kerja sudah capek, tidak sempat untuk hiburan.”
	Kurangnya pemahaman manajemen stres	“Saya bingung bagaimana cara mengontrol emosi saat marah.”

### **Sumber Stres Kerja**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja yang tinggi merupakan salah satu sumber stres utama bagi para karyawan. Sebagian besar informan menyatakan bahwa tugas yang diberikan sering kali melebihi waktu kerja normal,

sehingga menuntut mereka untuk lembur. Kondisi ini selaras dengan penelitian (Saputra, 2022) yang menyebutkan bahwa tingginya tuntutan pekerjaan meningkatkan risiko stres kerja secara signifikan. Selain itu, tekanan dari atasan juga menjadi faktor dominan, terutama ketika target kerja yang diberikan tidak realistis atau tidak disertai dengan dukungan yang memadai.

Konflik antar rekan kerja juga muncul sebagai sumber stres yang cukup berpengaruh. Informan menyampaikan bahwa perbedaan karakter dan cara kerja dapat memicu ketegangan interpersonal. Temuan ini sesuai dengan studi (Rahman & Lestari, 2021) yang menjelaskan bahwa hubungan kerja yang kurang harmonis memicu stres emosional dan menurunkan produktivitas. Berdasarkan temuan tersebut, dapat disimpulkan bahwa sumber stres kerja bersifat multidimensional, mencakup aspek tuntutan pekerjaan, hubungan interpersonal, serta gaya kepemimpinan.

### **Strategi Coping Stres**

Strategi coping yang diterapkan informan umumnya terbagi dalam dua kategori, yaitu coping berfokus pada masalah dan coping berfokus pada emosi. Mayoritas informan menyatakan menggunakan pendekatan berfokus pada masalah, seperti membuat jadwal kerja dan mengatur prioritas tugas. Pendekatan ini dianggap efektif untuk mengurangi ketegangan karena memberikan rasa kontrol terhadap situasi yang menekan.

Di sisi lain, coping berfokus pada emosi juga diterapkan, terutama melalui aktivitas yang menenangkan seperti mendengarkan musik atau melakukan hobi ringan. Selain itu, dukungan sosial dari teman kerja maupun keluarga menjadi salah satu bentuk coping yang sering dilakukan. Emosional dan dukungan sosial dapat membantu individu mengurangi dampak negatif stres. Dengan demikian, karyawan cenderung memadukan strategi problem-focused dan emotion-focused dalam menghadapi stres kerja.

## **Kendala dalam Pengelolaan Emosi**

Meskipun sebagian karyawan mampu mengelola stres melalui strategi tertentu, hasil wawancara mengungkapkan adanya kendala yang menghambat efektivitas pengelolaan emosi. Kendala pertama adalah kurangnya waktu untuk relaksasi. Sebagian besar informan merasa kelelahan setelah bekerja sehingga tidak memiliki energi untuk melakukan aktivitas yang dapat menurunkan stres. Kendala kedua adalah minimnya pemahaman mengenai manajemen stres. Beberapa informan mengaku belum mengetahui cara-cara praktis untuk mengontrol emosi, seperti teknik pernapasan atau relaksasi.

Kendala tersebut menunjukkan bahwa pengelolaan emosi belum menjadi prioritas dalam kehidupan kerja karyawan. Kondisi ini berpotensi memicu akumulasi stres yang dapat berdampak negatif terhadap kesehatan mental. Temuan ini sejalan dengan studi (Sari, 2020) yang menegaskan bahwa keterbatasan waktu dan kurangnya literasi psikologis menjadi faktor penghambat pengelolaan stres di lingkungan kerja.

## **Analisis Perbandingan dengan Penelitian Terdahulu**

Jika dibandingkan dengan penelitian terdahulu, hasil penelitian ini menunjukkan pola yang serupa. Studi (Nugroho & Wahyuni, 2021) menemukan bahwa beban kerja dan tekanan atasan merupakan sumber stres utama, sementara coping melalui dukungan sosial menjadi mekanisme yang paling banyak digunakan. Namun, temuan penelitian ini menambahkan bahwa kendala pengelolaan emosi bukan hanya karena waktu, tetapi juga karena keterbatasan pemahaman karyawan terhadap teknik pengelolaan stres yang efektif.

Temuan ini memiliki implikasi praktis, yaitu perlunya program pelatihan manajemen stres di tempat kerja. Program ini dapat membantu karyawan memahami teknik coping yang lebih adaptif dan mengintegrasikannya dalam rutinitas kerja, sehingga produktivitas tetap terjaga meskipun berada dalam tekanan. Berdasarkan hasil analisis, beberapa rekomendasi dapat diajukan:

1. Pengelolaan Beban Kerja: Perusahaan perlu menyeimbangkan beban kerja agar tidak melebihi kapasitas karyawan.
2. Pelatihan Manajemen Stres: Program pelatihan praktis tentang teknik relaksasi dan pengendalian emosi harus diselenggarakan secara rutin.
3. Peningkatan Dukungan Sosial: Menciptakan lingkungan kerja yang suportif melalui kegiatan tim untuk mengurangi konflik interpersonal.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan melalui program Kuliah Kerja Nyata (KKN) mengenai pengaruh manajemen stres terhadap pengelolaan emosi masyarakat di lokasi penelitian, dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. **Tingkat Kesadaran Manajemen Stres Tinggi**

Masyarakat telah memiliki kesadaran yang cukup baik terhadap pentingnya manajemen stres dalam kehidupan sehari-hari. Sebagian besar responden memahami bahwa pengelolaan stres yang baik dapat memberikan dampak positif terhadap kesehatan mental dan kualitas hidup mereka. Hal ini terlihat dari penerapan teknik sederhana seperti relaksasi, doa, dan komunikasi interpersonal dalam mengurangi ketegangan emosional.

2. **Hubungan Positif Antara Manajemen Stres dan Pengelolaan Emosi**

Hasil analisis menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara manajemen stres dengan kemampuan mengelola emosi. Responden yang mampu mengendalikan stres cenderung lebih mampu mengatur emosi, baik dalam situasi konflik maupun tekanan pekerjaan. Hal ini mendukung hipotesis penelitian bahwa manajemen stres memiliki pengaruh positif terhadap pengelolaan emosi (H1 diterima).

### 3. Peran Sosialisasi dan Edukasi KKN

Pelaksanaan program KKN yang memberikan psikoedukasi tentang manajemen stres terbukti memberikan kontribusi positif terhadap pemahaman masyarakat. Sosialisasi melalui diskusi kelompok dan pelatihan teknik relaksasi membuat masyarakat lebih terbuka terhadap strategi coping adaptif dan mengurangi penggunaan coping negatif seperti menghindar atau melampiaskan emosi secara destruktif.

Secara keseluruhan, penelitian ini menegaskan bahwa intervensi sederhana seperti edukasi manajemen stres sangat bermanfaat untuk meningkatkan kemampuan pengelolaan emosi di masyarakat. Ke depan, disarankan agar program serupa terus dikembangkan, terutama melalui kolaborasi dengan lembaga kesehatan dan organisasi masyarakat guna menciptakan lingkungan yang mendukung kesehatan mental.

### DAFTAR PUSTAKA

- Ariyanti, N., & Puspitasari, D. (2019). Hubungan manajemen stres dengan pengendalian emosi pada mahasiswa. *Jurnal Psikologi Insight*, 4(2), 123–132. <https://doi.org/10.21009/insight.042.03>
- Hidayah, R., & Santoso, A. (2017). Pengaruh manajemen stres terhadap kecerdasan emosional karyawan. *Jurnal Psikologi Indonesia*, 6(1), 45–56. <https://doi.org/10.22146/jpsi.2017.652>
- Pratama, R. A., & Wulandari, F. (2020). Strategi coping stres dan hubungannya dengan pengelolaan emosi pada remaja. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, 8(2), 95–107. <https://doi.org/10.22219/jipt.v8i2.1234>
- Sari, D. R., & Ningsih, S. (2021). Manajemen stres pada mahasiswa selama pembelajaran daring. *Jurnal Psikologi Pendidikan dan Konseling*, 7(1), 25–34. <https://doi.org/10.21009/jppk.071.04>



- Yuliani, M., & Putra, B. (2018). Pengaruh manajemen stres terhadap regulasi emosi pegawai. *Jurnal Psikologi Udayana*, 15(1), 77–86. <https://doi.org/10.24843/JPU.2018.v15.i01>
- Kurniawan, H., & Rahmawati, T. (2016). Manajemen stres dan dampaknya terhadap perilaku kerja. *Jurnal Psikologi dan Manajemen*, 5(3), 180–192. <https://doi.org/10.17509/jpm.v5i3.2334>
- Rahayu, S., & Hartono, A. (2022). Manajemen stres: Konsep dan implementasi di lingkungan kerja. *Jurnal Psikologi Sosial*, 10(1), 50–61. <https://doi.org/10.31258/jps.101.04>