



Peran Moderasi *Servant Leadership* dalam Hubungan antara Beban Kerja dan Stres Kerja Pada Polisi di Indonesia

The Moderating Role of Servant Leadership in the Relationship between Workload and Job Stress

Tri Randi Nurmalipta Febriyanto^(1*) & Alice Salendu⁽²⁾

Fakultas Psikologi, Universitas Indonesia, Indonesia

*Corresponding author: trirandi@gmail.com

Abstrak

Tugas dan tanggung jawab Kepolisian Negara Republik semakin dinamis dan kompleks mengikuti perkembangan zaman. Peran Polri yang dituntut untuk selalu aktif dan siaga menghadapi segala ancaman yang menganggu keamanan dan ketertiban masyarakat. Disamping itu, tugas polisi yang selalu hadir di tengah-tengah masyarakat dalam menghadapi kesulitan membuat Polisi dituntut untuk selalu tampil prima dalam memberikan pelayanan. Beban kerja Polri yang dapat bertambah tidak menentu menjadikan polisi memiliki kerawanan terpapar tingkat stres yang tinggi terhadap pekerjaannya. Peran pemimpin Polri sangat krusial dalam mengelola anggotanya melaksanakan tugas. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji hubungan antara beban kerja terhadap stres kerja yang di moderasi oleh peran *Servant Leadership*. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif *non-eksperimental*, yang dilakukan secara *online* menggunakan *Self-report Questionnaire Survey* dengan 614 responden melalui *convenience sampling*. Untuk teknik analisis data menggunakan metode Process Macro Hayes model 1 dengan bantuan program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan peran *Servant Leadership* dapat memoderasi hubungan antara beban kerja terhadap stres kerja. Konsekuensi positif dari *Servant Leadership* dapat menurunkan efek negatif dari beban kerja terhadap stres kerja.

Kata Kunci: Beban Kerja; *Servant Leadership*; Stres Kerja.

Abstract

The duties and responsibilities of the National Police are increasingly dynamic and complex. The role of the Police is required to always be active and alert to face all threats that disturb public security and order. The duty of the police to always be present in the midst of society in the face of difficulties makes the Police required to always appear excellent in providing services. Police workloads that can increase erratically make police vulnerable to exposure to high levels of stress in their work. The role of police leaders is crucial in managing their members to carry out their duties. The purpose of this study was to examine the relationship between workload and work stress moderated by the role of Servant Leadership. The method used in this research is quantitative non-experimental, which is conducted online using a Self-report Questionnaire Survey with 614 respondents through convenience sampling. For data analysis techniques using the Process Macro Hayes model 1 method with the help of the SPSS program. The results showed that the role of Servant Leadership can moderate the relationship between workload and work stress. The positive consequences of Servant Leadership can reduce the negative effects of workload on work stress.

Keywords: Job Stress; *Servant Leadership*; Workload.

How to Cite: Febriyanto, T. R. N. & Salendu, A. (2024), Peran Moderasi Servant Leadership dalam Hubungan antara Beban Kerja dan Stres Kerja Pada Polisi di Indonesia, *Jurnal Social Library*, 4 (3): 817-826.

PENDAHULUAN

Sebagai institusi yang bertugas menjaga keamanan dan ketertiban warga negara, Polri berkewajiban memberikan pelayanan publik yang prima. Kepolisian Republik Indonesia memiliki tanggung jawab tinggi untuk menjaga ketertiban dan ketenteraman negara dengan menegakkan hukum dan mengurangi kegiatan kriminal yang tak terhitung jumlahnya (Lambert dkk, 2017). Oleh karena itu, petugas kepolisian merupakan pekerjaan yang memiliki resiko besar mengalami stres kerja karena tuntutan tugas dan beban pekerjaan yang tinggi. Studi yang dilakukan Ragesh (2017) menunjukkan tingginya tingkat stres di antara personel polisi. Humayon dkk (2018) berdasarkan penelitiannya juga menemukan bahwa terdapat 97% polisi mengalami stress kerja. Sedangkan menurut Purwanto dan Sarah (2020) anggota Polri mengalami tingkat stres cukup tinggi, sebagian besar berasal dari satuan Reserse dan Lalu Lintas. Hal ini juga terkonfirmasi dari penelitian Garbarino dkk (2011) yang menunjukkan personel kepolisian nampak memiliki kerawanan terpapar pada tingkat stres yang lebih tinggi. Maka dari itu, apabila tidak ditangani dengan baik maka petugas polisi berpotensi mengalami tingkat stres yang tinggi.

Tingginya tingkat stres pada anggota Polri perlu menjadi perhatian bagi instansi Polri. Hal ini karena dampak stres kerja anggota Polri sangat signifikan memengaruhi kesehatan mental maupun fisik. Menurut Lucas dkk (2012) anggota Polri rentan terkena peristiwa stres akut dan kronis di tempat kerja, yang dapat mengakibatkan gangguan kesejahteraan psikososial dan kesehatan fisik. Stres berkepanjangan seringkali mengakibatkan

masalah kesehatan mental, seperti demotivasi yang berdampak pada produktivitas dan kinerja (Sinaga, 2013). Selain itu, anggota yang mengalami stres berisiko tinggi mengalami masalah kesehatan fisik, seperti hipertensi, obesitas, stroke dan diabetes (Violanti, 2012). Stres juga dapat merusak hubungan sosial, menyebabkan konflik dengan rekan kerja (Rivera – Vasques, 2014), yang pada gilirannya mengurangi efektivitas. Sementara itu, stres kerja yang dialami anggota juga menimbulkan berbagai masalah perlilaku seperti konsumsi alkohol, obat-obatan terlarang, dan kekerasan dalam rumah tangga (Waters & Ussery, 2007). Stres pada pekerjaan dapat berupa konflik antara kemampuan karyawan dan tuntutan pekerjaan, yang akibatnya mengarah pada respons emosional dan fisik yang berbahaya (Jermitsipparsert dkk, 2021).

Stres kerja digambarkan sebagai stres yang terkait dengan pekerjaan karyawan yang dapat disebabkan oleh beban kerja kondisi kerja, jam kerja yang panjang, status, intimidasi, dan pelecehan seksual (Mosadeghrad, 2014). Stres kerja disebabkan beberapa faktor, baik dari faktor internal individu maupun dari faktor eksternal. Adapun faktor-faktor salah satu faktor eksternal adalah mengenai beban kerja (Sharma dan Singh, 2016). Stres kerja memiliki dampak yang cukup besar, salah satu faktor yang dapat menjadi pemicu stres kerja pada polisi adalah beban kerja (Gershon dkk, 2009). Studi yang dilakukan oleh Hayati (2020) juga menunjukkan bahwa terdapat stres kerja pada personel Polri dengan faktor penyebab yang berbeda-beda, diantaranya adalah: beban kerja yang berlebih, resiko cedera dalam pekerjaan, jam kerja yang

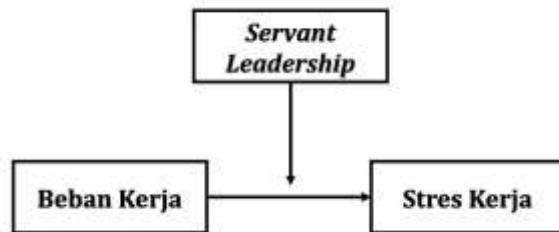
berlebih, dan tekanan dari masyarakat, serta sumber daya yang tidak memadai. Beban kerja Kepolisian Republik Indonesia cukup tinggi, dapat dilihat dari jumlah ketimpangan proporsi antara penduduk Indonesia yang tercatat sebanyak 282.477.584 jiwa (Kompas.com) sedangkan jumlah personel kepolisian di Indonesia tercatat sebanyak 436.432 orang pada tahun 2022 (dataindonesia.id). Disamping itu, adanya tuntutan untuk selalu siaga dan sigap dalam merespon segala kriminalitas dapat berdampak pada stres kerja (Setyowati & Ulfa, 2020).

Banyak studi sebelumnya yang menunjukkan hasil bahwa beban pekerjaan memiliki efek yang signifikan terhadap stres kerja. Tingkat beban kerja yang tinggi menghubungkan tingkat stres kerja yang lebih tinggi bagi perawat (kokoroko, 2019). Beban kerja yang tidak terkendali dapat menyebabkan stres pekerjaan pada sipir penjara di Amerika (Schiff, 2019). Akan tetapi terdapat beberapa studi yang menemukan bahwa beban kerja tidak berpengaruh pada stres pada pekerjaan. Seperti studi yang dilakukan Madadzadeh dkk (2016) menemukan bahwa hubungan antara beban kerja dengan stres kerja pada perawat Rumah Sakit Vasei Kota Sabzevar tidak menunjukkan hubungan yang signifikan. Studi yang dilakukan oleh Florenta (2022) juga menunjukkan bahwa beban kerja tidak memiliki efek yang signifikan terhadap stres kerja pada pekerja bank BPD di Bali. Dengan demikian terdapat temuan *teoritical gap* hasil penelitian antara beban kerja dan stres pada pekerjaan, sehingga dalam hal ini yang dapat menjadi dasar dilakukannya penelitian ini.

Salah satu hal yang dapat memengaruhi stres kerja adalah gaya kepemimpinan, perilaku kepemimpinan dapat mengurangi tingkat stres pada karyawan (Schwepker dan Dimitriou, 2021). Gaya kepemimpinan yang akan dilihat disini adalah gaya kepemimpinan *Servant Leadership*. *Servant Leadership* adalah pemimpin yang mampu memotivasi, memprioritaskan kebutuhan karyawan mereka di atas kebutuhan mereka sendiri, membantu karyawan dalam mengenali potensi penuh mereka dan memberdayakan karyawan mereka untuk menyelesaikan pekerjaan (Greenleaf, 1998). Pada studi sebelumnya, peran *Servant Leadership* dapat meringankan stres kerja pada guru (Harris, 2018). Dalam model Conservation of Resources theory (COR) (Hobfoll, 2011) dijelaskan bahwa konsekuensi negatif dapat dikurangi dengan meningkatkan konsekuensi positif, Model *Job Demand-Resource* (JD-R) juga diterapkan di dalam teori (COR) ini (Eva dkk, 2019). Teori ini (COR) dapat digunakan untuk memahami pendekatan *Servant Leadership* dalam hal ini sebagai konsekuensi positif yang mana dapat mengurangi konsekuensi negatif yaitu stres kerja.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji dan menjabarkan mengenai hubungan antara beban kerja dengan stres kerja yang dimoderatori oleh *Servant Leadership* pada Kepolisian Negara Republik Indonesia (Dapat dilihat pada gambar 1). Adapun hipotesis pada penelitian ini adalah *Servant Leadership* dapat berperan sebagai moderator dalam hubungan antara beban kerja dengan stres kerja, dimana *Servant Leadership* diharapkan dapat menurunkan efek

negatif dari beban kerja terhadap stres kerja.



Gambar 1. Kerangka Penelitian

METODE

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif *non-eksperimental*, yang dilakukan secara *online* menggunakan *Self-report Questionnaire Survey* melalui platform *Zoho Survey*. Populasi pada penelitian ini adalah Seluruh personel Kepolisian Negara Republik Indonesia. Sedangkan sampel pada penelitian ini adalah 614 personel kepolisian dari berbagai daerah di Indonesia, sehingga dapat memenuhi target sampel yang berjumlah ± 500 sampel sesuai dengan saran dari beberapa ahli serta kemiripan dari penelitian sebelumnya yang serupa (Gravetter & Forzano, 2012; DeVellis, 2017; Queiros dkk, 2020). Adapun karakteristik pada penelitian ini adalah personel Kepolisian Negara Indonesia dengan rentang usia 18-58 tahun, yang bekerja pada posisi staf atau operasional. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan *non-probability sampling* yaitu dengan teknik *convenience sampling* untuk mengambil partisipan yang bersedia berpartisipasi dalam penelitian ini. Kemudian dilakukan juga *snowball sampling* yaitu personel Polri yang bersedia berpartisipasi dalam penelitian dapat menyebarkan tautan kuesioner kepada rekan kerjanya.

Pengumpulan data pada penelitian menggunakan 3 alat ukur, diantaranya

adalah *Servant Leadership Questionnaire*, *SLQ7* (Liden dkk. 2015), *NASA-Task Load Index*, *NASA-TLX* (Hart dan Staveland, 2006), dan *Police Stress Questionnaire*, *PSQ-op* (McCreary dan Thompson, 2006). Kemudian alat ukur tersebut diadaptasi dan diterjemahkan melalui *back-to-back translation* dari Bahasa Inggris ke Bahasa Indonesia kemudian ke Bahasa Inggris melalui *expert judgment* yang mana adalah ahli penerjemah. Pada alat ukur ini juga dilakukan *try out* kepada sampel yang sesuai dengan kriteria, dengan tujuan untuk mengetahui tingkat validitas alat ukur setelah diadaptasi. Pada analisis tingkat validitas alat ukur yang sudah melalui tahap *try out*, dan diukur dengan menggunakan teknik *corrected item total correlation*.

Pengukuran *Servant Leadership* menggunakan alat ukur *Servant Leadership Questionnaire*, *SLQ7* (Liden dkk. 2015), dengan jumlah 7 item dengan reliabilitas alpha sebesar 0,89. Alat ukur *SLQ7* menggunakan 7 poin skala Likert dengan 1 berarti "sangat tidak setuju" dan 7 berarti "sangat setuju". Adapun contoh aitemnya adalah "Pemimpin saya menjadikan pengembangan karier saya sebagai prioritas."

Alat ukur beban kerja menggunakan *NASA-Task Load Index*, *NASA-TLX* (Hart dan Staveland, 2006), dengan jumlah 7 item dengan reliabilitas alpha sebesar 0,72. Alat ukur *NASA-TLX* menggunakan 7 poin skala Likert dengan 1 berarti "sangat rendah" dan 7 berarti "sangat tinggi". Adapun contoh aitemnya adalah "Seberapa keras Anda harus bekerja (secara mental dan fisik) untuk mencapai tingkat kinerja Anda?"

Pengukuran stres kerja pada polisi diukur dengan menggunakan *Police Stress*

Questionnaire, PSQ-op (McCreary dan Thompson, 2006), dengan jumlah 7 item dengan reliabilitas alpha sebesar 0,90. Alat ukur *PSQ-op* menggunakan 7 poin skala Likert dengan 1 berarti "sangat tidak stress" dan 7 berarti "sangat stress". Adapun contoh aitemnya adalah "Tidak cukup waktu untuk dihabiskan bersama teman dan keluarga."

Pada teknik analisis data menggunakan metode Process Macro Hayes model 1 dengan bantuan SPSS versi 25, untuk menguji apakah terdapat efek interaksi variabel *Servant Leadership* terhadap hubungan antara beban kerja dengan stres kerja.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini melibatkan 614 responden yang seluruhnya merupakan anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia. Karakteristik responden sebagaimana terlihat pada Tabel 1. memberikan temuan bahwa mayoritas responden merupakan pria yang berjumlah 477 (77,69%), sementara wanita berjumlah 137 (22,31%). Dalam hal pendidikan, sebagian besar responden memiliki latar belakang pendidikan terakhir SMA sederajat (62,87%), diikuti oleh S1/D4 (27,20%), dan hanya sedikit yang memiliki pendidikan lebih tinggi, seperti S2 (7,33%) dan S3 (0,16%). Dari segi pengalaman kerja, mayoritas anggota (50,33%) memiliki lama kerja antara 0 hingga 5 tahun, sementara responden dengan masa kerja 10 hingga 15 tahun memiliki presentase terendah yaitu 6,84%. Selain itu, proporsi responden terbagi hampir seimbang antara bagian operasional (48,05%) dan staff (51,95%). Secara keseluruhan, data ini memberikan

gambaran tentang demografi responden pada penelitian ini.

Tabel 1. Data Demografis [N=614]

Kategori	Frekuensi	Presentase
Jenis Kelamin		
Pria	477	77.69%
Wanita	137	22.31%
Asal POLDA		
Polda Jawa	47	8 %
Polda Luar Jawa	567	92 %
Pendidikan		
SMA Sederajat	386	62.87%
D3	15	2.44%
S1/D4	167	27.20%
S2	45	7.33%
S3	1	0.16%
Lama Kerja		
0 - 5 tahun	309	50.33%
5 - 10 tahun	84	13.68%
10 - 15 tahun	42	6.84%
di atas 15 tahun	179	29.15%
Bagian Pekerjaan		
Operasional	295	48.05%
Staff	319	51.95%

Tabel 2 menunjukkan hasil analisis deskriptif, untuk melihat mean dari setiap alat ukur dan tingkat reliabilitas alat ukur.

Tabel 2. Hasil Analisis Deskriptif

Variabel	Mean	Cronbach Alpha
<i>Servant Leadership</i>	5,9055	0,848
Stres Kerja	6,1863	0,944
Beban Kerja	3,6113	0,876

Berdasarkan tabel 2, dapat diperoleh hasil bahwa alat ukur *Servant Leadership* memiliki mean sebesar 5,90 dari skala 7 yang artinya menunjukkan bahwa para anggota Polri menilai pimpinannya telah menerapkan prinsip *Servant Leadership* dengan baik pada lingkungan pekerjaan. Untuk hasil uji reliabilitas, pada alat ukur *Servant Leadership* memiliki reliabilitas yang baik dengan nilai yang melampaui $\alpha = >0,7$, yaitu sebesar 0,848.

Pada alat ukur stres kerja yang diukur dengan 20 pernyataan, diperoleh hasil mean sebesar 6,18 dari skala 7. Dari hasil mean tersebut menunjukkan bahwa para anggota menilai dirinya memiliki

tingkat stres yang tinggi di dalam pekerjaannya. Sementara itu, untuk hasil uji reliabilitas pada alat ukur stres kerja, didapatkan nilai α sebesar 0,944 yang artinya alat ukur stres kerja memiliki tingkat reliabilitas yang sangat baik dengan nilai yang melampaui $\alpha = >0,7$.

Sedangkan pada alat ukur beban kerja yang diukur dengan 6 pernyataan diperoleh hasil mean sebesar 3,61 dari skala 7. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa para anggota menilai dirinya memiliki beban kerja yang sedang di dalam pekerjaannya. Untuk pengujian reliabilitas, pada alat ukur beban kerja diperoleh nilai α sebesar 0,876 yang berarti alat ukur beban kerja memiliki tingkat reliabilitas yang sangat baik dengan nilai α yang melebihi 0,7.

Tabel 3 menunjukkan hasil pengujian hipotesis yang dilakukan dengan menggunakan metode Procces Macro Hayes Model 1.

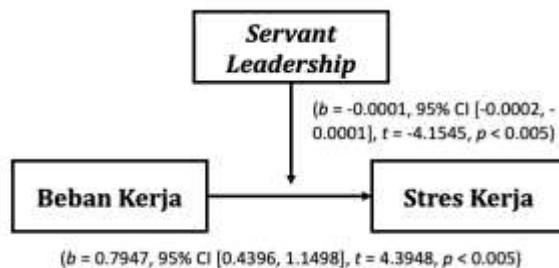
Tabel 3. Hasil Pengujian Hipotesis

Var	coeff	t	p	LLCI	ULCI
Cons	65.482	14.955	0.000	56.884	74.0817
BK	0.794	4.394	0.000	0.4396	1.1498
SL	0.0108	14.099	0.000	0.0093	0.0123
SL*BK	-0.0001	-4.154	0.000	-0.0002	-0.0001
R^2 change = 0.0148; $F = 17.2601$; $p = 0.0000$; $df1 = 1.0000$; $df2 = 610.0000$					

Berdasarkan tabel 3 dari hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan menunjukkan adanya hubungan positif antara beban kerja dengan stres kerja ($b = 0.7947$, 95% CI [0.4396, 1.1498], $t = 4.3948$, $p < 0.005$). Dari hasil tersebut memberikan temuan bahwa peningkatan beban kerja akan meningkatkan stres kerja. Hasil analisis selanjutnya terkait efek moderasi *Servant Leadership*, dari hasil pengujian *Servant Leadership* menunjukkan adanya peran moderasi dari hubungan antara beban kerja dan stress kerja ($b = -0.0001$, 95% CI [-0.0002, -

0.0001], $t = -4.1545$, $p < 0.005$). Dari hasil tersebut memberikan temuan bahwa *Servant Leadership* dapat memoderasi hubungan antara beban kerja dan stres kerja. Berdasarkan pengujian hipotesis menunjukkan bahwa korelasi antara beban kerja dan stres kerja menjadi lemah dengan adanya *Servant Leadership*, dibandingkan tanpa adanya moderasi *Servant Leadership*. Dengan demikian peran moderasi *Servant Leadership* dapat memperlemah hubungan antara beban kerja dan stres kerja.

Perubahan R^2 (R^2 -change) sebesar 0,0148 mengindikasikan bahwa interaksi antara beban kerja (BK) dan *Servant Leadership* (SL) memberikan kontribusi kecil namun signifikan terhadap model. Nilai F sebesar 17,2601 dengan $p = 0.000$ memberikan temuan bahwa interaksi ini memiliki pengaruh yang signifikan secara statistik dalam menjelaskan variasi dalam variabel dependen, yaitu stres kerja. Dengan derajat kebebasan (df) sebesar 1 dan df2 sebesar 610, ini menegaskan bahwa hasil tersebut cukup kuat dan memberikan temuan bahwa keberadaan *Servant Leadership* sebagai moderator memang memiliki peran dalam mengurangi dampak negatif dari beban kerja terhadap stres kerja. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hipotesis dapat diterima dimana *Servant Leadership* dapat berperan sebagai moderator dalam hubungan antara beban kerja dengan stres kerja.



Hasil analisis memberikan temuan bahwa beban kerja dapat berdampak positif terhadap stres kerja anggota Kepolisian Republik Indonesia. Hal ini berarti bahwa ketika anggota mengalami peningkatan beban kerja, baik dari segi jumlah tugas maupun kompleksitas pekerjaan dimana anggota Polri cenderung merasakan tingkat stres yang lebih tinggi. Penemuan ini mengindikasikan bahwa situasi kerja yang menuntut lebih banyak, seperti lembur atau tekanan untuk memenuhi target, dapat berdampak negatif pada kesejahteraan mental anggota. Dengan demikian, penting bagi manajemen Polri untuk menerapkan strategi yang efektif dalam mengelola beban kerja, guna mengurangi stres kerja sehingga dapat berdampak pada kepuasan kerja anggota Temtama dkk (2019).

Hasil penelitian ini selaras dengan beberapa penelitian sebelumnya dimana Harms dkk (2017) menemukan bahwa perilaku pemimpin dapat berpengaruh pada tingkat stres karyawan atau bawahannya. Dalam hal ini gaya kepemimpinan *Servant Leadership* pada pemimpin/atasan Polri dapat memainkan perannya dalam menurunkan stres kerja yang dirasakan oleh para anggotanya. *Servant Leadership* secara signifikan dapat menekan dampak beban kerja terhadap stres kerja. Hal ini memberikan temuan bahwa pimpinan yang menerapkan prinsip-prinsip *Servant Leadership* mampu menciptakan lingkungan kerja yang lebih mendukung bagi anggota, sehingga mengurangi dampak negatif dari beban kerja yang tinggi. Krzeminska dkk (2018) menemukan bahwa pola perilaku *Servant Leadership* yang diaplikasikan ke dalam pekerjaan dapat mengurangi stres yang diakibatkan oleh pekerjaan. Hal tersebut

juga sejalan dengan penelitian Summerford (2022) yang menemukan bahwa perilaku *Servant Leadership* dapat membantu bawahan dalam menghadapi stres kerja. Selain itu, Harris (2018) menemukan karyawan yang memiliki pemimpin yang berperilaku *Servant Leadership* lebih memiliki tingkat stres yang rendah.

Selain itu, studi oleh Chughtai (2018) menegaskan bahwa pemimpin yang berorientasi pada pelayanan dapat meningkatkan keterlibatan karyawan dan kepuasan hidup yang mana dapat menurunkan stres yang diakibatkan oleh pekerjaan. Penelitian oleh Sepahvand dkk (2015) juga memberikan temuan bahwa penerapan *Servant Leadership* dapat berimbang langsung pada kepuasan pada pekerjaan karyawan yang mana dapat berkaitan dengan penurunan tingkat stresnya terhadap pekerjaannya. Studi oleh Chi (2013) juga mengindikasikan bahwa *Servant Leadership* yang berhasil di aplikasikan akan menurunkan tingkat *burnout* pada karyawan yang mana dalam hal ini dapat berimbang pada kesehatan mental karyawan. Demikian juga, hasil penelitian oleh Pathak & Dey (2019) menemukan bahwa implementasi perilaku *Servant Leadership* berhubungan secara langsung dengan *psychological well-being* yang mana dapat dijadikan indikasi bahwa para karyawan memiliki tingkat stres yang rendah terhadap pekerjaannya. Secara keseluruhan, temuan ini mendukung pentingnya penerapan prinsip *Servant Leadership* dikalangan anggota kepolisian, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat dan produktif.

Dalam institusi kepolisian, terdapat beberapa gaya kepemimpinan yang umum diterapkan. Gaya otokratis sering digunakan dalam situasi darurat, di mana

pimpinan mengambil keputusan cepat tanpa banyak melibatkan anggota. Sebaliknya, kepemimpinan demokratis mendorong partisipasi anggota dalam pengambilan keputusan, yang dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja. Kepemimpinan transformasional berfokus pada inspirasi dan motivasi anggota untuk mencapai tujuan bersama, sementara kepemimpinan *Servant* menempatkan kebutuhan anggota sebagai prioritas utama, mendukung dan memberdayakan mereka. Berbagai gaya ini mempengaruhi dinamika tim, kinerja, dan kesejahteraan anggota dalam lingkungan kepolisian. Berdasarkan hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi manajemen Polri untuk mempertimbangkan penerapan prinsip *Servant Leadership* pada Institusi Kepolisian. Penerapan prinsip *Servant Leadership*, yang menekankan pengembangan anggota dan dukungan emosional, sehingga anggota merasa lebih dihargai dan didukung, yang dapat mengurangi stres akibat beban kerja yang tinggi. Selain itu, menciptakan sistem dukungan seperti program mentoring dapat membantu anggota dalam menghadapi tuntutan pekerjaan dengan lebih baik.

SIMPULAN

Penelitian ini tidak luput dari kekurangan dan keterbatasan. Adapun keterbatasan yang ditemukan peneliti adalah bahwa penelitian ini menggunakan *convenience sampling* dalam pengumpulan datanya. Hal tersebut memungkinkan siapapun respondennya dapat mengikuti penelitian ini tanpa adanya kontrol yang ketat, walaupun terdapat kriteria-kriteria yang mengikat. Sehingga penelitian ini tidak dapat digeneralisasikan secara

umum, namun hanya dapat di generalisasikan sesuai dengan demografi pada penelitian ini saja. Oleh karena itu, untuk penelitian yang serupa kedepannya dapat menggunakan *random sampling* atau secara spesifik menggunakan *stratified sampling* dalam pengambilan datanya, sehingga hasil penelitian nantinya dapat digeneralisasikan dengan lebih baik. Disamping itu, hasil penelitian ini sudah terbukti pada profesi Kepolisian, sehingga pada penelitian selanjutnya dapat dilakukan kepada profesi petugas keamanan lainnya yang serupa, untuk menambah literasi pada penelitian ini.

Berdasarkan hasil penelitian, dapat ditarik kesimpulan bahwa beban kerja berhubungan positif terhadap stres kerja pada anggota Polri, namun konsekuensi negatif ini dapat ditekan oleh adanya konsekuensi positif yaitu *Servant Leadership*. Penerapan prinsip *Servant Leadership* ini mengutamakan pelayanan kepada anggota, memberikan dukungan emosional dan menciptakan lingkungan kerja yang positif. Dengan adanya hal tersebut, diharapkan dapat membantu anggota merasa lebih dihargai dan didukung dalam menghadapi tuntutan pekerjaan yang tinggi. Dengan pendekatan ini juga, pimpinan berfokus pada pengembangan dan kesejahteraan anggota, sehingga dapat mengurangi tekanan yang timbul akibat beban kerja yang berlebihan. Hal ini tidak hanya meningkatkan kepuasan kerja, tetapi juga mendorong keterlibatan anggota dalam tugas anggota. Dengan demikian, *Servant Leadership* berperan penting dalam mengurangi stres yang dialami anggota Polri yang mana memungkinkan anggota untuk berfungsi lebih baik di bawah

tekanan dan meningkatkan kinerja keseluruhan organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Chi, J. L., & Chi, G. C. (2013). The impact of servant leadership on job burnout among employees of a Christian hospital. *International Journal of Management and Human Resources*, 1(1), 86-110.
- Chughtai, A. A. (2018). Examining the effects of servant leadership on life satisfaction. *Applied Research in Quality of Life*, 13(4), 873-889.
- Eva, N., Robin, M., Sendjaya, S., Van Dierendonck, D., & Liden, R. C. (2019). Servant leadership: A systematic review and call for future research. *The leadership quarterly*, 30(1), 111-132.
- Florenta, N. N. R. (2022). The Influence of Workload and Job Stress Against Burnout and Its Impact on Employee Performance of PT Bank BPD Bali Main Branch Denpasar. *JUSTBEST: Journal of Sustainable Business and Management*, 2(1), 35-43.
- Garbarino, S., Magnavita, N., Elovainio, M., Heponiemi, T., Ciprani, F., Cuomo, G., & Bergamaschi, A. (2011). Police job strain during routine activities and a major event. *Occupational Medicine*, 61(6), 395-399.
- Gershon, R. R., Barocas, B., Canton, A. N., Li, X., & Vlahov, D. (2009). Mental, physical, and behavioral outcomes associated with perceived work stress in police officers. *Criminal justice and behavior*, 36(3), 275-289.
- Gravetter, F. J., Forzano, L. A. B., & Rakow, T. (2009). Research methods for the behavioral sciences (p. 656). Belmont, CA: Wadsworth Cengage Learning.
- Greenleaf, R. K. (1998). The Power of Servant Leadership. Berret Koehler Publisher.
- Harris, D. G. (2018). Perceived principal servant leadership and teacher stress (Doctoral dissertation, James Madison University).
- Harms, P. D., Credé, M., Tynan, M., Leon, M., & Jeung, W. (2017). Leadership and stress: A meta-analytic review. *The leadership quarterly*, 28(1), 178-194.
- Hart, S. G. (2006, October). NASA-task load index (NASA-TLX); 20 years later. In Proceedings of the human factors and ergonomics society annual meeting (Vol. 50, No. 9, pp. 904-908). Sage CA: Los Angeles, CA: Sage publications.
- Hayati, U., Maslihah, S., & Musthofa, M. A. (2020). Stres Kerja pada Polisi. *Jurnal Sains Psikologi*, 9(2), 96-103.
- Hobfoll, S. E. (2011). Conservation of resources theory: Its implication for stress, health, and resilience. *The Oxford handbook of stress, health, and coping*, 127, 147.
- Humayon, A. A., Raza, S., Amir, H., Hussain, M. S., & Ansari, N. (2018). Assessment of work stress among police in Pakistan. *Journal of applied environmental and biological sciences*, 8(2), 68-73.
- Jermsittiparsert, K., Petchchedchoo, P., Kumsuprom, S., & Panmanee, P. (2021). The impact of the workload on the job satisfaction: Does the job stress matter?. *Academy of Strategic Management Journal*, 20, 1-13.
- Krzeminska, A., Lim, J., & Härtel, C. E. (2018). Psychological capital and occupational stress in emergency services teams: Empowering effects of servant leadership and workgroup emotional climate. In *Individual, Relational, and Contextual Dynamics of Emotions* (Vol. 14, pp. 189-215). Emerald Publishing Limited.
- Kokoroko, E., & Sanda, M. A. (2019). Effect of workload on job stress of Ghanaian OPD nurses: The role of coworker support. *Safety and health at work*, 10(3), 341-346.
- Lambert, E. G., Qureshi, H., Frank, J., Klahm, C., & Smith, B. (2018). Job stress, job involvement, job satisfaction, and organizational commitment and their associations with job burnout among Indian police officers: A research note. *Journal of Police and Criminal Psychology*, 33, 85-99.
- Liden, R. C., Wayne, S. J., Meuser, J. D., Hu, J., Wu, J., & Liao, C. (2015). Servant leadership: Validation of a short form of the SL-28. *The leadership quarterly*, 26(2), 254-269.
- Lucas, T., Weidner, N., & Janisse, J. (2012). Where does work stress come from? A generalizability analysis of stress in police officers. *Psychology & Health*, 27(12), 1426-1447.
- Madadzadeh, M., Barati, H., & Ahmadi Asour, A. (2018). The association between workload and job stress among nurses in Vasei hospital, Sabzevar city, Iran, in 2016. *Journal of Occupational Health and Epidemiology*, 7(2), 83-89.
- McCreary, D. R., & Thompson, M. M. (2006). Development of two reliable and valid measures of stressors in policing: The

- operational and organizational police stress questionnaires. *International journal of stress management*, 13(4), 494.
- Mohammad Mosadeghrad, A. (2014). Occupational stress and its consequences: Implications for health policy and management. *Leadership in Health Services*, 27(3), 224-239.
- Mustajab, R. (2022). *Jumlah Polisi di Indonesia Sebanyak 436.432 Orang pada 2022*. DataIndonesia.Id. Jakarta 1 Juli Hlm 1.
- Pathak, S., & Dey, D. (2019). The effect of servant leadership on the psychological well-being of employees: A descriptive study of msme automation company. *Journal of Xi'an University of Architecture & Technology*, 11(12), 950-975.
- Purwanto, A. B., & Sahrah, A. (2020). Resiliensi dan beban kerja terhadap stress kerja pada polisi lalu lintas. *Psikostudia: Jurnal Psikologi*, 9(3), 260-266.
- Queirós, C., Passos, F., Bártolo, A., Marques, A. J., Da Silva, C. F., & Pereira, A. (2020). Burnout and stress measurement in police officers: Literature review and a study with the operational police stress questionnaire. *Frontiers in psychology*, 11, 587.
- Ragesh, G., Tharayil, H. M., Raj, M. T., Philip, M., & Hamza, A. (2017). Occupational stress among police personnel in India. *Open Journal of Psychiatry & Allied Sciences*, 8(2), 148-152.
- Schiff, M., & Leip, L. (2019). The impact of job expectations, workload, and autonomy on work-related stress among prison wardens in the United States. *Criminal Justice and Behavior*, 46(1), 136-153.
- Schwepker Jr, C. H., & Dimitriou, C. K. (2021). Using ethical leadership to reduce job stress and improve performance quality in the hospitality industry. *International Journal of Hospitality Management*, 94, 102860.
- Sepahvand, R., Pirzad, A., & Rastipour, M. (2015). Exploring servant leadership effects on employees satisfaction from work. *International Journal of Asian Social Science*, 5(1), 45-51.
- Setyowati, R., & Ulfa, S. M. (2020). Hubungan Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja Pada Polisi Satlantas Polres Bantul. *Jurnal Manajemen Kesehatan Yayasan RS. Dr. Soetomo*, 6(2), 169-178.
- Sinaga, T., & Sinambela, M. (2013). Pengaruh stres kerja terhadap motivasi dan kinerja auditor pada kantor akuntan publik di kota Medan. *Universitas Tarumanagara Journal of Accounting*, 17(1), 76817.
- Sharma, D. S., & Singh, D. J. (2016). Identification of sources of job stress: a study of bank marketing executives. *Sharma, Sakshi & Singh, Jashandeep* (2016). Identification of Sources of Job Stress: A Study of Bank Marketing Executives, *Journal of Organization & Human Behaviour*, 26-31.
- Summerford, S. L. (2022). *Servant Leadership and Teacher Stressors: A Qualitative Study* (Doctoral dissertation, University of Arkansas).
- Tentama, F., Rahmawati, P. A., & Muhopilah, P. (2019). The effect and implications of work stress and workload on job satisfaction. *International Journal of Scientific and Technology Research*, 8(11), 2498-2502.
- Ulya F., & Rastika I. (2024). *Jumlah Terbaru Penduduk RI: Total 282.477.584 Jiwa, Terbanyak Laki-laki*. Kompas. Jakarta 7 Agustus. Hlm 1.
- Violanti, J. M., Fekedulegn, D., Andrew, M. E., Charles, L. E., Hartley, T. A., Vila, B., & Burchfiel, C. M. (2012). Shift work and the incidence of injury among police officers. *American journal of industrial medicine*, 55(3), 217-227.
- Waters, J. A., & Ussery, W. (2007). Police stress: History, contributing factors, symptoms, and interventions. *Policing: an international journal of police strategies & management*, 30(2), 169-188.