

**HUBUNGAN KEMATANGAN EMOSI DENGAN KONFLIK
KERJA PADA BINTARA DI DIREKTORAT SAMAPTA
POLDA ACEH**

SKRIPSI

Sebagian Syarat Memperoleh Derajat
Sarjana Psikologi



Oleh :

**Chaira Apriara
1709110033**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS PSIKOLOGI
BANDA ACEH
2023**


PENGESAHAN


Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji Skripsi
Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Aceh
Dan Diterima Untuk Memenuhi Sebagian Syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi

Pada Tanggal

MENGESAHKAN
Fakultas Psikologi
Universitas Muhammadiyah Aceh

Dekan,






Barnawi, M.Si


Dewan Penguji


1. Nur Hasmalawati, M. Si
2. Sriana Septiawati, M. Si
3. Rizka Dara Vonna, M. Psi., Psikolog
4. Sukri Karim, M. Si

Tanda Tangan









PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN

Bismillahirrahmanirrahim

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Chaira Apriara

NPM : 1709110033

Fakultas : Psikologi

Menyatakan skripsi yang saya susun dengan judul “**Hubungan kematangan emosi dengan konflik kerja pada Bintara di Direktorat Samapta Polda Aceh Tahun 2023**” ini, secara keseluruhan adalah hasil penelitian saya, kecuali pada bagian yang dirujuk sumbernya dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Jika di kemudian hari ternyata pernyataan saya ini tidak benar, maka saya sanggup menerima segala sanksi sesuai dengan undang-undang dan peraturan yang berlaku.

Banda Aceh, 5 Januari 2023

Yang Menyatakan



Chaira Apriara

NPM : 1709110033

MOTTO

"Selalu menjadi lebih baik dari yang terbaik"

(Chaira Apriara)



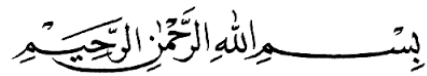
PERSEMBAHAN

Alhamdulillah Rabbil'alamin Segala puji bagi Allah subhanahu wata'ala yang telah memberikan Rahmat dan hidayah-Nya, sehingga Tugas Akhir skripsi ini dapat di selesaikan.

Karya ini sebuah kado yang ku persembahkan untuk keluargaku tercinta. Terimakasih atas segala doa, kasih sayang, pengertian, bantuan, kebahagiaan, serta keceriaan yang memberikan semangat untuk menggapai cita-cita.

Chaira Apriara

KATA PENGANTAR



Segala puji dan syukur kehadiran Allah Subhanahu wa ta'ala atas berkah, rahmat dan hidayah-Nya yang senantiasa dilimpahkan kepada penulis. Shalawat dan salam tidak lupa penulis panjatkan kepada Baginda Nabi Besar Muhammad SAW beserta sahabat yang telah memperjuangkan ummat manusia kealam yang penuh ilmu pengetahuan.

Dengan izin Allah Subhanahu wa ta'ala beserta dukungan dari keluarga, bimbingan dan arahan yang diberikan serta para sahabat. Sehingga penulis bisa menyelesaikan sebuah karya ilmiah. Skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk mendapatkan gelar Sarjana Psikologi di Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Aceh. Pada kesempatan ini, penulis ingin mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah memberikan semangat, waktu, tenaga, serta moral maupun materi kepada penulis selama ini sehingga penulis dapat menyelesaikan studi ini dengan tepat waktu. Oleh sebab itu penulis ucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Barmawi M. Si., selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Aceh.
2. Bapak Sukri Karim, M. Si., selaku wakil Dekan Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Aceh, serta sekaligus pembimbing II skripsi penulis yang telah banyak memberi arahan, meluangkan waktunya serta dorongan semangat kepada penulis dalam penyelesaian Skripsi.

3. Ibu Nur Hasmalawati, M. Si., Selaku Ka Prodi sekaligus pembimbing I skripsi penulis yang telah banyak memberi arahan, meluangkan waktunya serta dorongan semangat kepada penulis dalam penyelesaian Skripsi
4. Seluruh dosen dan Staf Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Aceh yang telah membantu penulis selama masa kuliah.
5. Keluarga Besarku, yang selalu memberikan perhatian, nasehat, doa dan semangat dalam penyelesaian skripsi ini.
6. Teman-teman di jurusan psikologi khususnya mahasiswa non-reguler yang tidak mungkin penulis sebutkan namanya satu persatu, terima kasih banyak atas bantuan dan dorongan yang telah diberikan, sehingga kita sama-sama dapat menyelesaikan skripsi.

Penulis menyadari dalam penulisan ini masih banyak terdapat kekurangan, baik dari segi isi atau teknik penyajiannya, sehingga kritik dan saran yang membangun sangat diharapkan untuk membantu penulis demi menyempurnakan penulisan skripsi ini kedepannya.

Banda Aceh, 05 Januari 2023

Chaira Apriara
NPM: 1709110033

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN	iii
HALAMAN MOTTO	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR.....	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
ABSTRAK.....	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang masalah	1
B. Rumusan Masalah	9
C. Keaslian Penelitian	9
D. Tujuan Penelitian.....	11
E. Manfaat Penelitian	11
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	12
A. Kematangan Emosi.....	12
1. Pengertian Kematangan Emosi.....	12
2. Ciri-ciri Kematangan Emosi.....	13
3. Faktor-faktor Yang mempengaruhi Kematangan Emosi	15
4. Dimensi Kematangan Emosi	16
5. Indikator Kematangan Emosi	20
B. Konflik Kerja	23
1. Pengertian Konflik Kerja.....	23
2. Bentuk-bentuk Konflik dalam Organisasi	24
3. Faktor Yang Mempengaruhi Terjadinya Konflik Kerja	27
4. Dimensi Konflik Kerja	32
5. Indikator Konflik Kerja	34
C. Bintara Direktorat Samapta Polda Aceh	36
D. Hubungan Kematangan Emosi dengan Konflik Kerja	37
E. Hipotesis	38
BAB III METODE PENELITIAN	40
A. Identifikasi Variabel Penelitian.....	40
B. Definisi Operasional Variabel.....	40
C. Populasi dan Sampel.....	41
D. Metode Pengumpulan Data	43

E. Validitas dan Reliabilitas	46
F. Metode Analisa Data.....	47
1. Uji Asumsi	48
2. Uji Hipotesis.....	49
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	49
A. Orientasi Kancan Penelitian.....	49
B. Persiapan Penelitian.....	51
1. Pengurusan Surat Izin Penelitian.....	52
2. Penyusunan Alat Ukur.....	52
C. Pelaksanaan Penelitian.....	52
D. Hasil Analisa Data Penelitian.....	53
1. Uji Instrumen.....	53
2. Uji Deskripsi Subjek Dan Data Penelitian.....	56
3. Uji Asumsi	59
4. Uji Hipotesis.....	60
E. Pembahasan	61
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	65
A. Kesimpulan	65
B. Saran	65
DAFTAR PUSTAKA.....	67
LAMPIRAN	70

DAFTAR TABEL

Tabel 1.	Bobot Penilaian Skala.....	44
Tabel 2.	<i>Blue Print</i> Skala Kematangan Emosi Uji Coba	45
Tabel 3.	<i>Blue Print</i> Skala Konflik Kerja	46
Tabel 4.	Hasil Diskriminasi Skala Kematangan Emosi Sesudah Uji Coba	54
Tabel 5.	Hasil Diskriminasi Aitem Kematangan Emosi Aitem Valid	54
Table 6.	Hasil Diskriminasi Aitem Konflik Kerja Sesudah Uji Coba	55
Tabel 7.	Hasil Diskriminasi Aitem Konflik Kerja Aitem Valid	55
Tabel 8.	Hasil Uji Reliabilitas.....	56
Tabel 9.	Deskripsi Data Penelitian	57
Tabel 10.	Kategori Data Penelitian.....	58
Tabel 11.	Hasil Uji Normalitas.....	59
Tabel 12.	Hasil Uji Linieritas	60
Tabel 13.	Hasil Analisis Uji Korelasi	61

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Struktur Organisasi Ditsamapta Polda Aceh.....	51
--	----

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran A.	Skala Uji Coba	70
Lampiran B.	Skala Penelitian.....	75
Lampiran C.	Tabulasi Try Out	79
Lampiran D.	Reliabilitas Kematangan Emosi.....	81
Lampiran E.	Reliabilitas Konflik Kerja.....	84
Lampiran F.	Tabulasi Penelitian	87
Lampiran G.	Hasil Uji Normalitas	101
Lampiran H.	Hasil Uji Linieritas	102
Lampiran I.	Hasil Uji Hipotesis	103
Lampiran J.	Frekuensi Data Penelitian.....	104
Lampiran K.	Sk Pembimbing.....	107
Lampiran L.	Surat Izin Penelitian Fakultas	108
Lampiran M.	Surat Keterangan Penelitian Lapangan	109
Lampiran N.	Biodata Penulis	110

HUBUNGAN KEMATANGAN EMOSI DENGAN KONFLIK KERJA PADA BINTARA DI DIREKTORAT SAMAPTA POLDA ACEH

ABSTRAK

Oleh: Chaira Apriara
Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Aceh
e-mail: chairaApriara@gmail.com

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya hubungan antara kematangan emosi dengan konflik kerja pada Bintara di Direktorat Samapta Polda Aceh. Metode penelitian pendekatan kuantitatif. Populasi penelitian berjumlah 296 orang dan pengambilan sampel menggunakan rumus Slovin sehingga sampel penelitian sebanyak 170. Pemilihan sampel dengan teknik *non probability sampling* yaitu metode *accidental sampling* (penentuan sampel secara kebetulan). Analisa data penelitian menggunakan analisis korelasi *product momen* dari *Karl pearson* serta pengambilan data menggunakan model skala *Likert (Methods of Summated Rating)*. Hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan arah negatif dimana nilai koefisien korelasi $r = -0,280$. Terdapat hubungan signifikan antara kematangan emosi dengan konflik kerja pada Bintara di Direktorat Samapta Polda Aceh dengan nilai signifikan $p = 0,000$ atau $p < 0,05$ yang artinya hipotesis alternatif (H_a) diterima dan hipotesis nihil (H_o) ditolak. Kesimpulan penelitian yaitu semakin baik kematangan emosi maka semakin rendah konflik kerja pada Bintara di Direktorat Samapta Polda Aceh.

Kata kunci: Kematangan emosi, konflik kerja, polri

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kepolisian Republik Indonesia (POLRI) adalah salah satu fungsi pemerintahan negara di bidang pemeliharaan keamanan dalam negeri dan penegakan hukum. Tugas utama Polri yaitu melindungi hak warganya, tidak hanya menjaga penghidupannya akan tetapi juga hidup warganya dengan memelihara keamanan dan rasa aman masyarakat dalam melaksanakan aktivitas untuk mensejahterakan kehidupan. Sebagai penjaga kehidupan, polisi bertugas menjadi jembatan, *problem solver*, pencegah gangguan-gangguan kamtibmas, inspirator, dan motivator dalam kehidupan sosial (Requisitoire Indonesia, 2013).

Berdasarkan Data Triwulan IV Bag Infopers SSDM Polri Tahun 2017, kondisi bintanga Polri saat ini berjumlah 354.843 (66,67%) dari 423.154 populasi personel Polri, yang sebagian besar bertugas di lapangan. Sebagai anggota Polri yang menjadi ujung tombak inti kekuatan pada lini terdepan pelayan Polri, dalam rangka memelihara kamtibmas menegakkan hukum, pengayoman, memberikan perlindungan dan pelayanan kepada masyarakat maka hakekat keberadaan anggota Bintang Polri tersebut menjadi penting dan krusial dalam mendukung kebijakan promotor sehingga harus didukung oleh aspek kesiapan sistem metoda, kondisi fisik dan psikis anggota Polri yang prima guna menunjang keberhasilan tugas pokok, visi, misi dan tujuan Polri.

Bintara Polri senantiasa dihadapkan pada resiko tugas khususnya kecelakaankerja yang tinggi dan beban kerja yang berat serta tanggung jawab yang tinggi sehingga kadang kala harus meninggalkan keluarga setiap hari, sebagai implikasi dari pelaksanaan tugas-tugas kepolisian yang harus diembannya (Aziz, 2019).

Dari visi misi inilah yang kemudian dijadikan pedoman oleh pimpinan Polri dalam upaya menciptakan SDM anggota Polri yang berkualitas, berintegritas, bermoral, modern dan terpercaya sehingga dapat memenuhi dimensi harapan dan tuntutan dari masyarakat maupun organisasi yang diberikan oleh Polri. Selain itu, tidak hanya dengan kompetensi pengetahuan dan keterampilannya saja, akan tetapi harus ditumbuh kembangkan dengan sikap yang meliputi tanggungjawab, baik terhadap pekerjaan, disiplin dalam tugas, keterbukaan diri, motivasi dan hasrat untuk terus meningkatkan prestasi, integritas moral akan kejujuran dan kualifikasi lainnya. Oleh karena itu Polri dituntut untuk mampu mencermati fenomena perubahan perubahan serta berperilaku secara profesional.

Dalam era globalisasi, masalah sumber daya manusia menjadi sorotan maupun tumpuan bagi suatu organisasi. Sehingga untuk mencapai tujuan yang diinginkan dan yang telah ditetapkan sebelumnya peran utama dalam setiap kegiatan atau aktivitas organisasi yaitu adanya sumber daya manusia. Hal ini merupakan modal utama dalam merencanakan, mengorganisir, mengarahkan serta menggerakkan faktor-faktor yang ada dalam suatu organisasi. Oleh karena itu, dibutuhkan keinginan dan keterampilan yang kuat untuk mampu menciptakan

polisi yang mampu menghasilkan kinerja yang optimal (Wenur, Sepang, Dotulong, 2018). Hal ini juga berlaku untuk sumber daya manusia yang dimiliki Polri, khususnya Bintara yang dimiliki Polri.

Konflik kerja di dalam organisasi juga sering terjadi termasuk salah satu jenis pekerjaan yang juga tidak dapat dihindarkan dari konflik kerja yaitu Bintara Polri. Konflik biasa terjadi jika pekerjaan yang saling berkaitan tidak dikerjakan dengan baik. Banyaknya hubungan yang tidak baik antar rekan kerja juga dapat membuat Polri merasa tertekan. Salah paham antar atasan dan bawahan yang membuat bawahan selalu merasa tertindas dan berada di zona tidak nyaman. Bintara Polri merupakan salah satu jenis pekerjaan yang juga tidak dapat dihindarkan dari kondisi yang dihasilkan oleh adanya tekanan fisik dan psikis yang diakibatkan oleh tuntutan dalam diri dan lingkungan sebagai hasil dari proses adaptasi atau penyesuaian diri (Nevid., Rathus, & Greene, 2005). Pekerjaan sebagai polisi adalah pekerjaan yang menyangkut banyak aspek, sulit, dan berbahaya sehingga sering terjadi adanya konflik kerja (Amaranto, 2003).

Menurut Husien (2010) konflik adalah sebagai sesuatu perselisihan atau perjuangan di antara dua pihak yang ditandai dengan menunjukkan permusuhan secara terbuka dan/atau mengganggu dengan sengaja pencapaian tujuan pihak yang menjadi lawannya. Konflik di dalam organisasi harus bisa ditangani dengan baik, karena perbedaan status dan karena nilai-nilai atau persepsi yang berbeda dapat mengakibatkan mangkirnya polisi yang merasa pada kondisi tertekan.

Menurut Robbins (2008) mendefinisikan bahwa konflik adalah sebuah proses yang dimulai ketika satu pihak memiliki persepsi bahwa pihak lain telah

mempengaruhi secara negatif, atau akan mempengaruhi secara negatif, sesuatu yang menjadi perhatian dan kepentingan pihak pertama. konflik kerja polri dapat berpengaruh pada kinerja polri, kinerja merupakan hal yang penting dalam pengembangan organisasi.

Tidak dapat dipungkiri bahwa, di dalam suatu kelompok kerja selama proses pencapaian tujuan kerja sering adanya permasalahan dan peristiwa yang terjadi sehingga didalam dunia kerja dikenal dengan istilah konflik kerja (Amalini, Musadieg & Afrianty, 2016). Howard (dalam Magdalena, 2008) mengatakan bahwa pekerjaan sebagai polri tidak memiliki kontrol atas lingkungan yang ada disekitarnya dan harus menghadapi pelaku kejahatan yang menyulitkan. Apapun kegiatan yang dikerjakan, setiap individu dapat menemui suatu kejadian, lingkungan, ataupun kelelahan fisik yang dapat memberi tekanan bagi diri individu sendiri (Nadhira & Arjanggi, 2018). Beban kerja dilingkungan kerja kepolisian menimbulkan dampak yang sangat serius salah satunya terkait dengan adanya konflik kerja yang sering terjadi dikarenakan kesalah pahaman dan beban kerja yang diemban (Setyowati & Ulfa, 2020).

Berbagai tuntutan peran dan kewajiban yang harus diemban oleh seorang anggota polri dan tidak diimbangi dengan kemampuan yang mumpuni dari pribadinya akan menimbulkan kesenjangan antara tuntutan dan kenyataan yang ada, sehingga memposisikan pribadi tersebut pada situasi yang penuh tekanan, konflik, dan frustrasi (Ramadhani & Khoirunnisa, 2018). Kasus yang terjadi pada Polri Indonesia berbagai macam, seperti halnya pada tahun 2016, enam anggota Polda Aceh dipecat karena melanggar kode etik berat meninggalkan dinas selama

30 hari berturut-turut (Afif, 2016). Sepanjang 2017, sebanyak 76 personel Polda Aceh dipecat. di antara anggota polisi yang diberhentikan tersebut, 51 diantaranya karena desersi, 13 kasus pidana umum, dan 8 tersandung kasus narkoba.

Anggota Polri Polda Aceh, yang melanggar Komisi Kode Etik Polri (KKEP) selama 2017 terus bertambah atau naik 27,4 persen dibanding tahun 2016 (Setyadi, 2017). Berdasarkan data Pemberhentian Tidak Dengan Hormat (PTDH) anggota Polri Polda Aceh tahun 2018, tercatat sebanyak 48 orang diberhentikan karena kasus desersi. Desersi adalah tidak beradanya seorang militer tanpa izin atasannya langsung pada suatu tempat dan waktu yang sudah ditentukan oleh dinas, dengan lari dari kesatuan dan meninggalkan dinas, atau keluar dengan cara pergi, melarikan diri tanpa ijin. Perbuatan tersebut adalah suatu perbuatan yang tidak boleh terjadi dalam kehidupan militer (Amu, 2012).

Berikut hasil wawancara personal yang dilakukan oleh peneliti:

'...iya, aku pernah ada pengalaman punya masalah dengan rekan kerja, pernah jugak dengan atasan. Itu karena kami adu argument, biasanya sering tentang latihan. Karena kegiatan latihan lebih banyak dilakukan di lapangan lebih ril gitu daripada latihan yang tulisan. Aku pribadi jugak sukak panik kalau ada kerjaan yang belum selesai, tapi gimana yaa kan harus tetap dikerjakan sama yang lain. Kadang jadi sukak emosi tapi gimanapun untuk ambil keputusan yang baik kan kita harus berfikir dan bertindak secara bijak dan profesional. Pernah terjadi pada Saya pribadi dan beberapa teman Saya juga di lingkungan kerja di sini, di mana perkelahianfisik yang sering terjadi berawal dari adanya adu argumen dan ketidak sukaan antar teman, merasa iri dengan pencapaian juga permasalahan antar pribadi anggota yang terbawa pada lingkungan pekerjaan hingga harus diselesaikan dan didamaikan oleh atasan ...' (R, Komunikasi Personal, 21 Mei 2021).

Berdasarkan dari kasus di atas, terdapat adanya konflik kerja antar rekan kerja maupun antar atasan. Beberapa diantaranya menjelaskan bahwa konflik

kerja yang sering terjadi dikarenakan adanya cekcok atau kesalahpahaman yang berujung panjang. Selain itu, adanya kesalahpahaman terkait jobdescription yang diberikan, adanya keinginan untuk menunjukkan kemampuan sesama rekan kerja, sehingga sering terjadi kesalahpahaman yang membuat para polri lari dari kesatuan dan meninggalkan dinas, atau keluar dengan cara pergi, melarikan diri tanpa ijin. Beberapa macam bentuk konflik kerja, antara lain konflik yang timbul antara individu dengan kelompok atau organisasi dan konflik yang terjadi dalam diri individu sendiri. Konflik yang sering terjadi adalah konflik antara individu dengan kelompok, karena banyak melibatkan pihak lain atau pekerjaan. Konflik jenis ini akan sangat bermanfaat mana kala organisasi bisa mengelolanya sehingga dapat meningkatkan produktivitas karyawan.

Berdasarkan studi pendahuluan yang dilakukan oleh peneliti pada hari Jum'at, 21 Mei 2021 di Banda Aceh terhadap Bintara, didapatkan bahwa A pernah memiliki konflik, masalah dengan rekan kerja atau atasan ketika berada di lingkungan kerja. A pernah beradu argumen dengan rekan kerja atau atasan di tempat kerja sehingga terjadi perkelahian yang melibatkan fisik, terlebih mengenai latihan. Latihan lapangan dan latihan secara tulisan itu sangat berbeda, latihan lapangan lebih nyata, sehingga lebih sering terjadi adu argumen tentang latihan untuk menunjang penugasan yang sebenarnya. Kemudian perasaan A ketika sedang memiliki masalah dengan rekan kerja atau atasan meskipun dalam keadaan emosi, subjek memilih untuk berfikir dan bertindak secara bijak dan profesional untuk mengambil keputusan dengan baik. Lebih lanjut, perasaan A

ketika pekerjaan yang dikerjakan tidak selesai tepat waktu, subjek merasa panik sebisa dan secepat mungkin untuk diselesaikan.

Kondisi ini senada dengan penelitian yang dilakukan oleh Giovanni, Kojo, dan Lengkong (2015) bahwa dalam suatu organisasi yang besar tentu akan terjadi konflik, ini tidak dapat dihindari. Konflik kerja yang terjadi di dalam organisasi pada umumnya terjadi karena ketidaksesuaian antara dua atau lebih anggota atau kelompok yang harus membagi sumber daya yang terbatas atau kegiatan-kegiatan kerja dan atau karena kenyataan bahwa mereka mempunyai perbedaan status, tujuan, nilai atau persepsi. Konflik kerja dapat menimbulkan hal yang positif, namun apabila tidak dapat dikelola dengan baik maka akan berdampak buruk.

Dunia kerja tidak dapat terlepas dari unsur keanekaragaman budaya, persepsi, kepribadian serta hal-hal lain yang bersumber dari keberagaman daerah asal, pola asuh dan lain-lain yang menyebabkan perbedaan cara individu dalam bersikap (Utami, Fadhalah & Nuzulia, 2013). Seringkali kesalahan yang disengaja ataupun tidak disengaja terjadi ketika individu melakukan interaksi dengan individu lain, apabila karyawan tidak dapat menyeimbangkan antara bekerja dengan emosinya tentu akan sering terjadi pertengkaran maupun konflik (Ningrum, 2007).

Emosi yang matang akan sangat membantu individu untuk membangun toleransi perasaan dan dapat belajar menghadapi konflik tanpa menunjukkan emosi yang berlebihan, sehingga produktivitas kerja tetap terjaga dan dapat menghadapi konflik-konflik yang terjadi. Oleh karena itu, kematangan emosi menjadi sangat penting untuk dimiliki setiap karyawan (Ningrum, 2007). Selain

itu, karakteristik individu yang matang secara emosi cenderung mampu mengendalikan kemarahannya sehingga dapat mencari pemecahan masalah yang positif (Burney dalam Anderson, 2006). Selanjutnya, Meichati (1983) menjelaskan bahwa seseorang yang memiliki emosi yang matang cenderung tidak mudah terganggu oleh rangsangan yang bersifat emosional baik dari luar maupun dari dalam individu.

Kematangan emosi menurut Walgito (2002) adalah kemampuan individu berpikir secara matang, secara baik, dan secara obyektif untuk mengendalikan emosinya. Sedangkan kematangan emosi yang dikemukakan oleh Chaplin (dalam Paramitasari dan Alfian, 2012) merupakan suatu kondisi atau keadaan dalam mencapai tingkat kematangan dalam perkembangan emosional. Menurut Hurlock (2000), kematangan emosi merupakan suatu kondisi atau reaksi perasaan yang stabil terhadap suatu permasalahan, sehingga tingkah laku individu yang mengambil keputusan dapat didasari oleh adanya pertimbangan dan suasana hati tidak mudah berubah-ubah dalam mempertimbangkan suatu keputusan.

Dalam dunia pekerjaan individu melakukan interaksi dengan individu yang lain, sehingga kematangan emosi akan sangat diperlukan dalam dunia pekerjaannya agar interaksi antara rekan kerja terjalin dan pekerjaan terselesaikan dengan baik. Dengan demikian, emosi yang dapat dikendalikan secara tepat akan berpengaruh terhadap perilaku yang dimunculkan individu (Gunarsa, 2008). Umumnya kinerja anggota di dalam suatu organisasi tidak selalu mengalami peningkatan, namun sebaliknya terkadang mengalami penurunan. Hal ini disebabkan dengan adanya beberapa faktor yang dapat menyebabkan kinerja

menurun, salah satunya yaitu konflik kerja. Konflik kerja merupakan perselisihan yang terjadi antar individu ke individu, individu ke kelompok, ataupun kelompok ke kelompok untuk mencapai tujuan dengan cara menentang pihak lawan dengan melakukan ancaman ataupun tindakan kekerasan (Anwari, Sunuharyo, & Ruhana, 2016).

Berdasarkan uraian yang telah disampaikan, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Hubungan antara Kematangan Emosi dan Konflik Kerja pada Bintara di Direktorat Samapta Polda Aceh”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas dapat disimpulkan bahwa rumusan penelitian adalah apakah ada hubungan antara kematangan emosi dan konflik kerja pada bintara di direktorat samapta Polda Aceh ?

C. Keaslian Penelitian

1. Penelitian yang dilakukan oleh Ningrum (2007) bertujuan untuk mengetahui bagaimana hubungan antara kematangan emosi dengan konflik kerja pada karyawan departemen produksi PT. Surya Siam Keramik Tangerang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai r adalah sebesar $-0,344$ dan nilai p sebesar $0,001$ yang berarti terdapat hubungan negatif yang sangat signifikan antara kematangan emosi dengan konflik kerja. Apabila karyawan yang memiliki kematangan emosi yang tinggi maka konflik kerjanya rendah. Dari hasil penelitian diketahui bahwa kematangan emosi memberikan sumbangan

efektif sebesar 11,8 % terhadap konflik kerja sedangkan sisanya 88,2 % disebabkan oleh faktor lain yang tidak diteliti.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Radhitia Paramitasari dan Ilham Nur Alfian pada tahun 2012 tentang hubungan antara kematangan emosi dengan kecenderungan memaafkan pada remaja akhir. Hasil pada penelitian ini menunjukkan nilai korelasi antara kematangan emosi dengan kecenderungan memaafkan dengan nilai r_{xy} sebesar 0,864 dengan nilai $p = 0,000 < 0,05$ yang berarti terdapat hubungan yang signifikan antara kematangan emosi dengan kecenderungan memaafkan pada remaja akhir.
3. Penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Rosidhan Anwari, Bambang Swasto Sunuharyo, dan Ika Ruhana pada tahun 2016 tentang pengaruh konflik kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan (Studi pada karyawan PT Telkomsel Branch Malang). Hasil pada penelitian ini menunjukkan terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara variabel konflik kerja dengan stress kerja terhadap variabel kinerja karyawan dengan menolak H_0 dan menerima H_a , yang dibuktikan dengan nilai probabilitas $< 0,05$ serta diketahui variabel konflik kerja memiliki pengaruh paling dominan terhadap variabel kinerja karyawan karena memiliki nilai beta paling besar dengan angka -0,442.

Dari hasil penelitian yang terdahulu jika dilihat dari segi perbedaannya dengan penelitian yang akan dilakukan adalah dari segi subjek penelitian, kriteria penelitian, dan tempat penelitian. Penelitian yang akan dilakukan yaitu hubungan

antara kematangan emosi dan konflik kerja pada anggota Polri di Direktorat Polda Aceh.

D. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk melihat adanya hubungan antara kematangan emosi dan konflik kerja pada Bintara di direktorat Polda Aceh.

E. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian yang telah dilakukan diharapkan dapat digunakan sebagai bagian dari pengembangan psikologi industri dan organisasi khususnya mengenai kematangan emosi terhadap konflik kerja.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Bintara

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran kepada bintara mengenai pentingnya kematangan emosi dalam dunia pekerjaan.

b. Bagi Polda Aceh

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi dan bahan masukan pembekalan mengenai pentingnya kematangan emosi untuk kelancaran pekerjaan bagi anggota Polri di Polda Aceh.

c. Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu sumber informasi bagi peneliti lain yang ingin meneliti dibidang psikologi industri dan organisasi.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kematangan Emosi

1. Pengertian Kematangan Emosi

Menurut Bunkar dan Meena (2015) seseorang dikatakan memiliki kematangan emosi apabila memiliki kendali penuh atas kehidupannya, individu tersebut dapat merefleksikan kehidupan dan peran yang dimainkan pada kehidupan orang lain. Sehingga individu yang telah matang emosinya menjalani hidup dengan penyesuaian yang baik.

Singh dan Bhargava (1984) menjelaskan kematangan emosi yaitu tidak hanya berperan sebagai penentu efektif pada pola kepribadian tetapi juga membantu untuk mengontrol pertumbuhan perkembangan remaja, individu yang dapat mengontrol emosi dan mampu menjaga emosinya, mampu menghindari keterlambatan pertumbuhan dan mampu bertahan pada penderitaan sehingga tidak mengasihani diri sendiri dapat dikatakan individu yang memiliki emosional yang baik.

Kematangan emosi menurut Dyaningpratiwi, Wibowo, dan Nusantoro (2014) merupakan suatu sikap kesiapan dalam bertindak, yaitu suatu kemampuan individu untuk mampu mengontrol serta mengendalikan emosi serta mengadakan tanggapan emosi secara matang. Pастey dan Aminbhavi (2006) menyatakan individu yang memiliki kematangan emosi merupakan individu yang dapat mengontrol kehidupan emosinya dengan baik. Sejalan dengan hal tersebut,

menurut Chaplin (2006) kematangan emosi merupakan suatu keadaan maupun kondisi ketika individu mencapai pada tingkat kedewasaan dari perkembangan emosional sehingga pribadi yang bersangkutan tidak lagi menampilkan pola emosi seperti pada masa kanak-kanak.

Berdasarkan pendapat yang dikemukakan oleh beberapa ahli diatas, peneliti menyimpulkan bahwa kematangan emosi adalah kemampuan individu dalam mengontrol dan mengendalikan emosinya secara baik, dalam hal ini individu yang emosinya sudah matang tidak cepat terpengaruhi oleh rangsangan atau stimulus baik dari dalam atau luar dari dirinya sendiri. Sehingga dapat lebih menjaga emosi, menghindari keterlambatan pertumbuhan serta mampu untuk bertahan dari permasalahan.

2. Ciri-Ciri Kematangan Emosi

Menurut Soedijarto (dalam Aryono,et al., 2017) terdapat beberapa ciri seseorang yang matang secara emosi, yaitu:

- a. Berusaha menahan diri, tidak emosional dalam menanggapi suatu masalah yang dihadapi
- b. Berusaha mengenal perasaanperasaan dirinya dan menyaring perkataan sebelum mengemukakan perasaannya apabila pendapat dan perkataannya dapat menyakiti seseorang,
- c. Menyatakan perasaannya dengan cara konstruktif dan menyatakan kekecewaan dengan cara yang lebih bijaksana,

- d. Saat dalam keadaan beban perasaan-perasaan itu menghancurkan hidupnya, tetapi berusaha mengatasi perasaan itu secara bijaksana dan kreatif.

Dari beberapa pendapat ahli, ada beberapa hal yang akan dialami oleh individu yang matang emosinya antara lain menurut Hurlock (1999) :

- a. Memiliki pemikiran yang rasional

Individu yang emosinya matang mengambil sebuah keputusan tidak hanya berdasarkan pemikiran emosional saja melainkan dapat berpikir secara rasional

- b. Memiliki penerimaan diri secara sosial

Individu yang matang emosinya akan dapat diterima oleh masyarakat karena individu mampu menyesuaikan diri dengan lingkungan sekitarnya

Menurut Adhim (2002) yaitu mampu menerima perbedaan dan Individu yang memiliki kematangan emosi mendorong individu untuk cenderung menerima perbedaan satu dengan lainnya sehingga dapat meminimalisir timbulnya permasalahan

Mampu mengontrol amarah Individu yang matang emosinya cenderung dapat mengendalikan ekspresi emosinya dengan stabil (Pawar, 2016). Selain itu, individu mampu mengendalikan emosinya dan menunjukkan kontrol emosinya dengan baik sehingga memiliki kapasitas perilaku yang dapat mengelola kemarahannya dalam menghadapi suatu permasalahan (Burney, dalam Anderson 2006).

3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kematangan Emosi

Berikut faktor yang memengaruhi kematangan emosi menurut Hurlock (2004) adalah;

a. Usia

Individu diharapkan akan lebih dapat menguasai dan mengendalikan emosinya dengan bertambahnya usia. Secara emosi yang lebih matang dan lebih stabil individu akan semakin baik dalam menangani suatu masalah.

b. Perubahan fisik dan kelenjar

Perubahan fisik dan kelenjar pada diri individu akan menyebabkan terjadinya perubahan pada kematangan emosi.

Selain itu menurut beberapa ahli lainnya Goleman (2001) ; Santrock (2003); dan Chaube (2002) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kematangan emosi:

a. Pola asuh orang tua

Menurut Goleman (2001) bahwa cara orang tua memperlakukan anak-anak akan memberikan akibat yang permanen dalam kehidupan anak. Pengalaman anak berinteraksi di dalam keluarga akan menentukan bagaimana pola perilaku anak tersebut terhadap orang lain dalam lingkungannya.

b. Jenis kelamin

Pada umumnya laki-laki dikenal berkuasa apabila dibandingkan dengan wanita, karena laki-laki secara pribadi memiliki pendapat mengenai kemaskulinan. Sehingga hal tersebut yang membuat laki-laki kurang mampu mengekspresikan emosinya dibandingkan wanita. Sehingga menurut Santrock

(2003), hal ini menunjukkan bahwa laki-laki memiliki kecenderungan ketidakmatangan emosi jika dibandingkan dengan wanita.

c. Lingkungan

Menurut Chaube (2002) yang memungkinkan kematangan emosi dapat tercapai adalah lingkungan disekitar kehidupan individu tersebut yang mendukung akan perkembangan fisik maupun mental.

Menurut Hurlock (2001) faktor-faktor yang mempengaruhi kematangan emosi adalah:

- a. Adanya ketegangan emosi. Individu yang matang secara emosi tidak akan merespon dan menilai situasi yang genting atau krisis secara emosional dengan reaksi yang membabibuta seperti halnya anak-anak atau oaring yang tidak matang emosinya.
- b. Faktor keluarga yang meliputi perhatian, kasih sayang, adanya rasa aman, adanya perhatian yang besar terhadap masalah yang dihadapi.

4. Dimensi Kematangan Emosi

Menurut Singh dan Bhargava (Ansari, 2015) terdapat lima dimensi kematangan emosi yaitu:

a. Kestabilan Emosi

Individu memiliki emosi yang stabil dan tidak mudah berubah-ubah. Artinya, hal ini mengacu pada karakteristik seseorang yang tidak memungkinkan untuk bereaksi berlebihan karena berpengaruh terhadap perubahan dalam situasi emosional maupun perubahan mood. Individu yang memiliki emosional yang stabil mampu melakukan apa yang sesuai dengan dirinya dalam situasi tertentu.

b. Perkembangan Emosional

Perkembangan emosional adalah Individu belajar untuk memahami keadaan serta perasaan ketika berinteraksi dengan orang lain. Artinya, karakteristik dari individu yang mengacu pada perasaan memiliki kemampuan dan daya emosi dalam kaitannya dengan lingkungan untuk memastikan pikiran yang positif disertai dengan kebenaran dan kepuasan, sedangkan regresi emosional juga merupakan kelompok luas yang mewakili sindrom seperti sebagai perasendah diri, gelisah, permusuhan, agrevitas, dan mementingkan diri sendiri.

c. Penyesuaian Sosial

Penyesuaian sosial Individu mulai berinteraksi dan membangun hubungan dengan orang lain. Artinya, mengacu pada proses interaksi antara kebutuhan seseorang dan tuntutan lingkungan sosial dalam situasi tertentu, sehingga mereka dapat mempertahankan dan beradaptasi dengan lingkungan yang diinginkan. Hal tersebut dapat digambarkan sebagai hubungan yang harmonis seseorang dengan dunia sosialnya, sedangkan orang yang tidak memiliki penyesuaian sosial menunjukkan kurangnya kemampuan adaptasi sosial seperti munculnya kebencian, menarik tapi menyombongkan diri, pembohong dan pembolos.

d. Integrasi Kepribadian

Integrasi kepribadian adalah Individu mampu mempertahankan prinsip didalam diri. Artinya, proses yang menyatukan unsur-unsur motif individu yang beragam, kecenderungan dinamis, harmonis dan meredakan konflik batin ketika mengekspresikan perilaku individu tersebut. Suatu kepribadian yang tidak terintegrasi mencakup semua gejala-gejala seperti pembentukan fobia,

rasionalisasi, pesimisme, amoralitas, dan lain-lain. Individu yang seperti itu akan menderita inferioritas dan akan bereaksi terhadap lingkungan melalui agresivitas, kerusakan, dan perasaan terhadap realitas telah berubah.

e. Kebebasan

Kebebasan adalah Individu mampu untuk bertindak sesuai dengan keinginannya. Artinya, kapasitas kecenderungan sikap seseorang untuk menjadi mandiri atau perlawanan terhadap kontrol oleh orang lain, dimana individu bisa mengambil keputusan dengan penilaian sendiri berdasarkan fakta-fakta dengan memanfaatkan potensi intelektual dan kreatif. Individu tidak menunjukkan kebiasaan ketergantungan pada orang lain dalam membuat keputusan atau melakukan tindakan yang sulit. Seseorang yang tergantung menunjukkan ketergantungan parasit pada orang lain merupakan individu yang tidak bertanggung jawab dan tidak memiliki kepentingan obyektif dan orang lain dapat berpikir bahwa individu tersebut adalah individu yang tidak dapat diandalkan.

Menurut Khairani, (2013) terdapat beberapa dimensi kematangan emosi, meliputi:

a. Kontrol emosi

Kontrol emosi adalah kemampuan untuk mengelola, merespon, mengendalikan, dan mengekspresikan emosinya secara tepat. Ciri individu memiliki kontrol emosi yaitu individu memiliki emosi yang stabil, tidak bersifat impulsif, hanya merespon stimulus yang tertuju pada dirinya, mampu melakukan kontrol terhadap emosinya, serta dapat mengekspresikan emosi ke arah yang lebih positif (Khairani, 2013).

b. Pengambilan keputusan

Pengambilan keputusan adalah kemampuan untuk mengambil keputusan objektif dan penuh pertimbangan yang matang sehingga dapat melaksanakan sesuai dengan keputusan yang telah dibuat. Ciri individu memiliki kemampuan pengambilan keputusan yang baik antara lain, mampu mengambil keputusan secara objektif, mampu mencari solusi atas masalah dengan cara yang kreatif, serta keputusan yang diambil dapat diterima dengan baik oleh orang lain (Khairani, 2013). Selain itu, individu yang memiliki banyak informasi terkait masalah yang dihadapinya akan menghasilkan keputusan yang semakin baik (Hastuti et al. dalam Muladsih, 2011).

c. Tanggung jawab

Tanggung jawab adalah kemampuan untuk menyelesaikan masalah secara bijak serta menerima konsekuensi dari perilakunya. Ciri individu mampu bertanggungjawab antara lain, dalam melaksanakan tanggung jawabnya individu tidak mudah frustrasi, menghadapi persoalan dengan penuh pengertian serta melakukan tanggung jawabnya dengan baik (Khairani, 2013).

d. Penerimaan diri dan orang lain

Penerimaan diri adalah kemampuan untuk menerima dengan baik dirinya dan orang lain dalam menghadapi berbagai situasi. Ciri individu mampu menerima diri dan orang lain antara lain, mau mengakui kesalahannya, dapat menerima konsekuensi dari perilakunya, serta individu dapat diterima baik oleh orang lain (Khairani, 2013).

Kematangan emosi memiliki beberapa dimensi menurut Walgito (2003), yaitu:

- a. Penerimaan diri sendiri dengan orang lain. Individu mampu menerima keadaan atau kenyataan yang objektif bagi diri sendiri dan orang lain.
- b. Tidak impulsive, individu akan merespon stimulus dengan cara mengatur pikirannya secara baik untuk memberikan tanggapan terhadap stimulus yang didapat. Orang yang bersifat impulsive ketika bertindak cenderung tidak dipikirkan terlebih dahulu. Yang artinya bahwa memiliki emosi yang kurang matang.
- c. kontrol emosi, individu akan mengontrol emosinya dengan baik walaupun dalam keadaan marah, tetapi kemarahan itu tidak ditampilkan keluar melalui ekspresi. Karena dapat mengatur kemarahan dengan memanasikan kemarahan.
- d. Berpikir objektif, lebih bersifat sabar, pengertian dan berpikir secara realistis
- e. Tanggung jawab dan ketahanan menghadapi frustrasi, individu akan mempunyai tanggung jawab yang baik, dapat mandiri, tidak mudah mengalami frustrasi bila menghadapi masalah dapat dilakukan dengan penuh pertimbangan.

5. Indikator Kematangan Emosi

Menurut Singh dan Bhargava (Ansari, 2015) indikator kematangan emosi yaitu:

- a. Individu memiliki emosi yang stabil dan tidak mudah berubah-ubah
- b. Individu belajar untuk memahami keadaan serta perasaan ketika berinteraksi dengan orang lain.
- c. Individu mulai berinteraksi dan membangun hubungan dengan orang lain
- d. Individu mampu mempertahankan prinsip didalam diri, dan
- e. Individu mampu untuk bertindak sesuai dengan keinginannya.

Katkovsky dan Gorlow (1976), mengemukakan tujuh indikator kematangan emosi, yaitu:

- a. Kemandirian, mampu memutuskan apa yang dikehendaki dan bertanggung Jawab terhadap keputusan yang diambilnya.
- b. Kemampuan menerima kenyataan, mampu menerima kenyataan bahwa dirinya tidak selalu sama dengan orang lain, mempunyai kesempatan, kemampuan, serta tingkat intelegensi yang berbeda dengan orang lain.
- c. Kemampuan beradaptasi, orang yang matang emosinya mampu beradaptasi dan mampu menerima beragam karakteristik orang serta mampu menghadapi situasi apapun.
- d. Kemampuan merespon dengan tepat, individu yang matang emosinya memiliki kepekaan untuk merespon terhadap kebutuhan emosi orang lain, baik yang diekspresikan maupun yang tidak diekspresikan.
- e. Merasa aman, individu yang memiliki tingkat kematangan emosi

tinggi menyadari bahwa sebagai makhluk sosial ia memiliki ketergantungan pada orang lain.

- f. Kemampuan berempati, mampu berempati adalah kemampuan untuk menempatkan diri pada posisi orang lain dan memahami apa yang mereka pikirkan atau rasakan.
- g. Kemampuan menguasai amarah, individu yang matang emosinya dapat mengetahui hal-hal apa saja yang dapat membuatnya marah, maka ia dapat mengendalikan perasaan marahnya.

Muhammad Al-Mighwar (2016), mengemukakan tujuh indikator kematangan emosi, yaitu:

- a. Dapat melakukan kontrol diri yang bisa diterima secara sosial, jika seseorang tidak meledakkan emosinya di hadapan orang lain, melainkan menunggu saat dan tempat yang lebih tepat untuk mengungkapkan emosinya dengan cara-cara yang lebih dapat diterima, itu artinya sudah mencapai kematangan emosi. Karna perlu diketahui, bahwa emosi yang tidak terkendali akan membawa malapetaka baik untuk diri pribadi maupun yang berada diluar. Artinya mengontrol ekspresi emosi secara baik dihadapan orang lain.
- b. Melihat segala sesuatunya secara obyektif, orang matang memiliki sikap obyektif yaitu berusaha mencapai keputusan dalam keadaan yang bersesuaian dengan kenyataan.
- c. Mampu membedakan perasaan dan kenyataan, maksudnya, menangani emosi kita sedemikian sehingga berdampak positif

kepada pelaksanaan tugas, peka terhadap kata hati dan sanggup menunda kenikmatan sebelum tercapainya suatu sasaran, serta mampu kembali dari tekanan emosi.

- d. Dapat mengarahkan energi emosi ke aktivitas-aktivitas yang sifatnya kreatif dan produktif, seseorang yang matang emosinya mampu bagaimana mengarahkan emosinya. Dengan cara melakukan latihan fisik yang berat, bermain atau bekerja, tertawa atau menangis.
- e. Tidak mudah berubah pendirian, reaksi emosionalnya yang stabil, tidak berubah- ubah dari suatu emosi atau suasana hati ke suasana hati yang lain, sebagaimana terjadi pada periode yang lalu.
- f. Menggunakan kemampuan kritis mental, bukti kematangan emosi seseorang lainnya adalah menilai situasi secara kritis terlebih dahulu sebelum bereaksi secara emosional, tidak lagi bereaksi tanpa berpikir sebelumnya seperti anak- anak atau orang yang belum matang. Artinya mempertimbangkan terlebih dahulu apa yang akan dilakukannya, atau dengan kata lain tidak ceroboh.

B. Konflik Kerja

1. Pengertian Konflik Kerja

Barki dan Hartwick (2014), mengemukakan bahwa konflik merupakan sebuah fenomena yang terjadi antara pihak-pihak yang saling bergantung karena mereka mengalami reaksi emosional negatif terhadap ketidaksepakatan yang dirasakan dan gangguan pada pencapaian tujuan mereka. Bersama-sama, persepsi ini menjangkau elemen situasional (saling ketergantungan), kognitif

(ketidaksepakatan), perilaku (gangguan), dan afektif (emosi negatif) dari situasi konflik.

Menurut Robbins (2014), konflik merupakan sebuah proses yang dimulai ketika suatu pihak memiliki persepsi bahwa pihak lain telah mempengaruhi secara *negative*, sesuatu yang menjadi perhatian dan kepentingan pihak pertama. Hasibuan (2011) menyatakan bahwa konflik merupakan usaha untuk memperoleh kemenangan melalui persaingan yang kurang sehat berdasarkan ambisi dan sikap emosional. Jika tidak dapat diselesaikan, konflik akan menimbulkan ketegangan, perkelahian, konfrontasi dan frustrasi.

Mangkunegara (2009) mengemukakan bahwa konflik merupakan suatu pertentangan yang terjadi antara apa yang diharapkan oleh individu terhadap dirinya sendiri, orang lain, maupun organisasi dengan kenyataan apa yang diharapkan. Berdasarkan pendapat di atas, peneliti mengambil kesimpulan bahwa konflik merupakan permasalahan yang terjadi yaitu ketidaksesuaian antara dua belah pihak atau lebih karena adanya kesenjangan antara harapan dan kenyataan tentang perbedaan tujuan dan nilai, sehingga menimbulkan gangguan dalam pencapaian tujuan organisasi.

2. Bentuk-bentuk Konflik dalam Organisasi

Menurut Mangkuner (2011), ada empat bentuk-bentuk konflik dalam organisasi, yaitu:

- a. Konflik Hierarki (*Hierarchical Conflict*), yaitu konflik yang terjadi pada tingkatan hierarki organisasi misalnya konflik antara pimpinan dengan kepala bagian. Konflik hirarki terjadi karena perbedaan kepentingan

masing-masing individu, perbedaan persepsi dan mungkin juga perbedaan tujuan.

- b. Konflik Fungsional (*Functional Conflict*), yaitu konflik yang terjadi dari bermacam-macam fungsi departemen dalam organisasi. Misalnya konflik yang terjadi antara bagian produksi dengan bagian keuangan. Konflik ini terjadi karena perbedaan tujuan masing-masing bagian dalam organisasi.
- c. Konflik Staf dengan Kepala Unit (*Line Staff Unit*), yaitu konflik yang terjadi antara pemimpin unit dengan stafnya terutama staf yang berhubungan dengan wewenang atau otoritas kerja. Misalnya karyawan staf secara tidak formal mengambil wewenang berlebihan.
- d. Konflik Formal – Informal (*Formal-Informal Conflict*), yaitu konflik yang terjadi misalnya norma di organisasi formal dilakukan di organisasi non formal.

Jenis-jenis konflik dapat dibagi atau dibedakan dalam beberapa perspektif (Nimran, 1997), yaitu:

- a. Konflik Intra Individu

Konflik intra individu yaitu konflik yang dihadapi atau dialami oleh individu dengan dirinya sendiri karena adanya tekanan peran dan ekspektasi dari luar yang berbeda dengan keinginan atau harapannya. Contoh: A sebagai seorang pejabat perusahaan disuruh oleh atasannya menjamu tamu perusahaan ke diskotik untuk minum-minum, padahal ia amat religius dan tak pernah mengunjungi tempat-tempat hiburan seperti diskotik.

b. Konflik Antar Individu

Konflik antar individu yaitu konflik yang terjadi antara individu yang berada dalam satu kelompok ataupun antara individu yang berada dikelompok yang berbeda. Contoh: Konflik antara X dan Y yang kebetulan bekerja pada bagian yang sama di sebuah perusahaan.

c. Konflik Antar Kelompok

Konflik antar kelompok yaitu konflik yang bersifat kolektif antara satu kelompok dengan kelompok yang lain. Contoh: Konflik antar kelompok kerja A dan kelompok kerja B di dalam bagian yang sama, atau antara kelompok yang berbeda pada bagian yang berbeda.

d. Konflik Organisasi

Konflik organisasi yaitu konflik yang terjadi antara unit-unit organisasi yang dapat bersifat struktural dan fungsional. Contoh yang klasik adalah konflik antara fungsi staf dan fungsi lini, konflik antara bagian produksi dan bagian pemasaran, atau konflik antara atasan dengan bawahan.

Menurut Handoko (dalam Nawawi, 2010) membedakan konflik menjadi 5 jenis, yaitu:

a. Konflik dalam diri individu

Konflik dalam diri individu terjadi bila seseorang individu menghadapi ketidakpastian tentang pekerjaan yang dia harapkan untuk melaksanakannya, bila berbagai pekerja saling bertentangan, atau bila individu diharapkan untuk melakukan lebih dari kemampuannya.

b. Konflik antar individu dalam organisasi

Konflik antar individu dalam organisasi sering terjadi karena perbedaan-perbedaan kepribadian. Konflik ini juga berasal dari konflik antar peranan (seperti antar manager dengan bawahan).

c. Konflik antar individu dengan kelompok

Konflik antar individu dengan kelompok yang berhubungan dengan cara individu menanggapi tekanan untuk keseragaman yang dipaksakan oleh kelompok kerja mereka. Sebagai contoh individu mungkin dihukum atau diasingkan oleh kelompok kerja karena melanggar norma kelompok.

d. Konflik antar kelompok

Konflik antar kelompok terjadi karena pertentangan antar kelompok.

e. Konflik antar organisasi

Konflik antar organisasi timbul akibat persaingan kelompok ekonomi dalam sistem perekonomian suatu Negara. Konflik ini telah mengarah timbulnya pengembangan produk baru, teknologi, dan jasa, harga lebih rendah, dan penggunaan sumber daya lebih efisien.

3. Faktor yang Mempengaruhi Terjadinya Konflik Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi konflik menurut Mangkunera (2011) yaitu:

a. Kemantapan organisasi

Organisasi yang sudah baik biasanya bias mengatasi setiap konflik karena menghargai perbedaan yang terjadi. Organisasi tersebut sudah biasa menghadapi konflik sehingga lebih tahu dan cepat untuk mengatasi hal tersebut.

b. Sistem nilai

Sistem nilai suatu organisasi ialah sekumpulan batasan yang meliputi landasan maksud dan cara berinteraksi suatu organisasi, apakah sesuatu itu baik, buruk, salah atau benar. Sistem nilai yang dibentuk organisasi dapat berupa peraturan yang diterapkan dalam organisasi tersebut, budaya organisasi yang sudah bertahun-tahun berjalan, maupun kebiasaan-kebiasaan yang terjadi selama organisasi itu ada. Apabila sistem nilai ini baik maka patut untuk diteruskan, namun ada kalanya sistem nilai kurang pas namun dianggap benar.

c. Tujuan

Tujuan suatu organisasi dapat menjadi dasar tingkah laku organisasi itu serta para anggotanya. Antara satu organisasi dengan yang lainnya tentu tujuannya beda ada organisasi organisasi profit (perusahaan) dan non profit (yayasan, panti asuhan).

Faktor penyebab konflik dapat dikelompokkan dalam tiga kategori (Winardi, 2004), yaitu :

a. Karakteristik Individual

Berikut ini merupakan perbedaan individual antar orang-orang yang mungkin dapat melibatkan seseorang dalam konflik; Nilai, Sikap, dan Kepercayaan (Values, Attitude, and Beliefs). Nilai-nilai yang dipegang dapat menciptakan ketegangan-ketegangan diantara individual dan group dalam suatu organisasi; Kebutuhan dan Kepribadian (Needs and Personality). Konflik muncul karena adanya perbedaan yang sangat besar antara kebutuhan dan kepribadian setiap orang, yang bahkan dapat berlanjut kepada perseteruan antar pribadi;

Perbedaan Persepsi (Perceptual Differences). Persepsi dan penilaian dapat menjadi penyebab terjadinya konflik. Konflik juga dapat timbul jika orang memiliki persepsi yang salah, misalnya dengan menstereotype orang lain atau mengajukan tuduhan fundamental yang salah. Perbedaan persepsi sering di dalam situasi yang samar. Kurangnya informasi dan pengetahuan mengenai suatu situasi mendorong persepsi untuk mengambil alih dalam memberikan penilaian terhadap situasi tersebut.

b. Faktor Situasi

Kondisi umum yang memungkinkan memicu konflik pada suatu organisasi diantaranya: Kesempatan dan Kebutuhan berinteraksi (Opportunity and Need to Interact). Kemungkinan terjadinya konflik akan sangat kecil jika orang-orang terpisah secara fisik dan jarang berinteraksi. Sejalan dengan meningkatnya asosiasi di antara pihak-pihak yang terlibat, semakin mengikat pula terjadinya konflik. Dalam bentuk interaksi yang aktif dan kompleks seperti pengambilan keputusan bersama (joint decision-making), potensi terjadinya konflik bahkan semakin meningkat; Kebutuhan untuk Berkonsensus (Need for Consensus). Ada banyak hal di mana para manager dari departemen yang berbeda harus memiliki persetujuan bersama, hal ini menolong menekan konflik tingkat minimum. Tetapi banyak pula hal dimana tiap-tiap departemen harus melakukan konsensus bersama. Karena demikian banyak pihak yang terlibat dalam masalah-masalah seperti ini, proses menuju tercapainya konsensus seringkali didahului dengan munculnya konflik. Sampai setiap manager departemen yang terlibat setuju, banyak kesulitan yang akan muncul; Ketergantungan satu pihak kepada Pihak lain

(Dependency of One Party to Another). Dalam kasus seperti ini, jika satu pihak gagal melaksanakan tugasnya, pihak yang lain juga terkena akibatnya, sehingga konflik lebih sering muncul; Perbedaan Status (Status Differences). Apabila seseorang bertindak dalam cara-cara yang kongruen dengan statusnya, konflik dapat muncul. Sebagai contoh dalam bisnis konstruksi, para insinyur secara tipikal sering menolak ide-ide inovatif yang diajukan oleh diajukkan oleh juru gambar (Draftsmen) karena mereka menganggap juru gambar memiliki status yang lebih rendah, sehingga tidak pantas juru gambar menjadi sejajar dalam proses desain suatu konstruksi.

c. Rintangan Komunikasi (*Communication Barriers*).

Komunikasi sebagai media interaksi diantara orang-orang dapat dengan mudah menjadi basis terjadinya konflik. Bisa dikatakan komunikasi oleh pedang bermata dua: tidak adanya komunikasi dapat menyebabkan terjadinya konflik, tetapi disisi lain, komunikasi yang terjadi itu sendiri dapat menjadi potensi terjadinya konflik. Sebagai contoh, informasi yang diterima mengenai pihak lain akan menyebabkan orang dapat mengidentifikasi situasi perbedaan dalam hal nilai dan kebutuhan. Hal ini dapat memulai konflik, sebenarnya dapat dihindari dengan komunikasi yang lebih sedikit; Batas-batas tanggung jawab dan Yurisdiksi yang tidak jelas (*Ambiguous responsibilities and Jurisdictions*). Orang-orang dengan jabatan dan tanggung jawab yang jelas dapat mengetahui apa yang dituntut dari dirinya masing-masing. Ketika terjadi ketidakjelasan tanggung jawab dan yurisdiksi, kemungkinan terjadinya konflik jadi semakin besar. Sebagai contoh, departemen penjualan terkadang menemukan dan memesan material di

saat departemen produksi mengklaim bahwa hal tersebut tidak diperlukan. Bagian produksi kemudian akan menuduh departemen penjualan melangkahi yurisdiksi mereka, sehingga konflik pun muncul tak henti-hentinya. Hal ini dapat menyebabkan terlambatnya dipenuhi permintaan pasar, hilangnya pelanggan, bahkan mogok kerja.

Menurut Robbins (1996), konflik muncul karena ada kondisi yang melatarbelakanginya (*antecedent conditions*). Kondisi tersebut, yang disebut juga sebagai sumber terjadinya konflik, terdiri dari tiga kategori, yaitu: komunikasi, struktur, dan variabel pribadi.

a. Komunikasi

Komunikasi yang buruk, dalam arti komunikasi yang menimbulkan kesalahpahaman antara pihak-pihak yang terlibat, dapat menjadi sumber konflik. Suatu hasil penelitian menunjukkan bahwa kesulitan semantik, pertukaran informasi yang tidak cukup, dan gangguan dalam saluran komunikasi merupakan penghalang terhadap komunikasi dan menjadi kondisi anteseden untuk terciptanya konflik.

b. Struktur

Istilah struktur dalam konteks ini digunakan dalam artian yang mencakup: ukuran (kelompok), derajat spesialisasi yang diberikan kepada anggota kelompok, kejelasan yurisdiksi (wilayah kerja), kecocokan antara tujuan anggota dengan tujuan kelompok, gaya kepemimpinan, sistem imbalan, dan derajat ketergantungan antara kelompok. Penelitian menunjukkan bahwa ukuran kelompok dan derajat spesialisasi merupakan variabel yang mendorong

terjadinya konflik. Makin besar kelompok, dan makin terspesialisasi kegiatannya, maka semakin besar pula kemungkinan terjadinya konflik, karena apabila individu atau kelompok tidak mempunyai kepentingan terhadap individu lain atau kelompok-kelompok tertentu maka tidak akan pernah terjadi konflik.

c. Variabel Pribadi

Sumber konflik lainnya yang potensial adalah faktor pribadi, yang meliputi: sistem nilai yang dimiliki tiap-tiap individu, karakteristik kepribadian yang menyebabkan individu memiliki keunikan (*idiosyncrasies*) dan berbeda dengan individu yang lain. Kenyataan menunjukkan bahwa tipe kepribadian tertentu, misalnya, individu yang sangat otoriter, dogmatik, dan menghargai rendah orang lain, merupakan sumber konflik yang potensial. Keadaan ini disebut dengan konflik yang dipersepsikan (*perceived conflict*). Kemudian jika individu terlibat secara emosional, dan mereka merasa cemas, tegang, frustrasi, atau muncul sikap bermusuhan, maka konflik berubah menjadi konflik yang dirasakan (*felt conflict*).

4. Dimensi Konflik Kerja

Barki dan Hartwick (2014), mengemukakan bahwa dimensi konflik kerja yaitu:

- a. *Disagreement*, konflik interpersonal terjadi ketika individu memiliki perbedaan akan nilai-nilai, kebutuhan, kesukaan, pendapat, tujuan dan objektivitas.

- b. *Interference*, terjadi ketika satu atau lebih orang mengganggu atau menentang pihak lain dalam mencapai tujuan, objektivitas dan ketertarikannya.
- c. *Negative Emotion*, emosi negatif menjadi salah satu bagian penting dalam mengonseptualisasikan konflik Emosi negatif ini merefleksikan perasaan seperti kecemburuan, kemarahan, kecemasan dan frustrasi yang dapat memicu terjadinya konflik ketika terdapat juga *disagreement* yang besar atau ketika individu tersebut diganggu dalam mencapai tujuan penting mereka.

Dimensi konflik kerja menurut Boles, James, Howard & Donofrio (dalam Roboth, 2015) terdiri dari lima indikator, diantaranya: Tekanan kerja, banyaknya tuntutan tugas, kurangnya kebersamaan keluarga, sibuk dengan pekerjaan, dan konflik komitmen dan tanggung jawab terhadap pekerjaan.

Selanjutnya, dimensi konflik kerja menurut Veitzhal rivai (2011) sebagai berikut :

- a. Konflik dalam diri seseorang, terdiri dari tujuan yang saling bertentangan dan tuntutan tugas
- b. Konflik antarindividu, terdiri dari perbedaan tujuan dan perbedaan tindakan
- c. Konflik antaranggota kelompok, terdiri dari konflik substansif dan konflik afektif
- d. Konflik antar kelompok, terdiri dari mengejar kepentingan

5. Indikator Konflik Kerja

Barki dan Hartwick (2014), mengemukakan indikator konflik kerja yaitu:

- a. Ketika individu memiliki perbedaan akan nilai-nilai, kebutuhan, kesukaan, pendapat, tujuan dan objektivitas.
- b. Ketika satu atau lebih orang mengganggu atau menentang pihak lain dalam mencapai tujuan, objektivitas dan ketertarikannya, dan
- c. Merefleksikan perasaan seperti kecemburuan, kemarahan, kecemasan dan frustrasi yang dapat memicu terjadinya konflik

Indikator menurut Rivai (2011) terdiri dari empat indikator yang diuraikan sebagai berikut :

- a. Konflik dalam diri seseorang

Terdiri dari tujuan yang saling bertentangan dan tuntutan tugas

- b. Konflik antar individu

Konflik antar individu terdiri dari perbedaan tujuan dan perbedaan tindakan

- c. Konflik antar anggota kelompok

Konflik antar anggota kelompok terdiri dari konflik substansif dan konflik afektif. Konflik substantif berkaitan dengan perbedaan ide, pandangan, keputusan yang berkaitan dengan pelaksanaan tugas. Sedangkan konflik afektif berkaitan dengan ketidakcocokan antar individu.

- d. Konflik antar kelompok

Konflik antar kelompok terdiri dari mengejar kepentingan

Menurut Fitriana (2013) indikator konflik kerja adalah sebagai berikut:

a. Kesalahan komunikasi

Apabila seseorang atau lebih menerima informasi yang berbeda atau tidak sama dengan sumber informasi sehingga terjadi perbedaan mendasar dalam mempersepsikan isi dari persepsi tersebut.

b. Perbedaan tujuan

Apabila seseorang atau lebih memiliki ketidaksamaan dalam memandang tujuan-tujuan yang hendak dicapai sehingga terjadi pertentangan dalam menyikapi tujuan-tujuan tersebut.

c. Perbedaan dalam penilaian atau persepsi

Perbedaan dalam penilaian antara anggota dalam suatu organisasi, seringkali disertai oleh perbedaan-perbedaan dalam sikap, ketidaksesuaian nilai, persepsi, yang juga dapat menimbulkan konflik kerja.

d. Interdependensi aktivitas kerja

Terdapat adanya interdependensi kerja, apabila seseorang atau lebih saling tergantung satu sama lain dalam menyelesaikan tugas mereka masing-masing. Konflik akan terjadi apabila seseorang dari mereka diberi tugas secara berlebihan dan apabila salah seorang karyawan atau lebih harus menunggu atau menggantungkan pekerjaannya kepada karyawan lain.

e. Kesalahan dalam afeksi

Apabila seseorang memperlakukan rekan kerjanya menjadi tidak nyaman dalam bekerja, terutama dalam hal perasaan atau suasana hatinya.

C. Bintara di Direktorat Samapta Polda Aceh

Kepolisian Negara Republik Indonesia (Polri) merupakan salah satu fungsi pemerintahan di bidang penyelenggaraan Kamdagri dan penegakan hukum yang meliputi fungsi *pre-emptif*, *preventif* dan *repressive*. Polri bertugas pokok untuk memelihara kamtibmas, menegakan hukum, memberikan perlindungan pengayoman dan pelayanan kepada masyarakat guna terwujudnya stabilitas kamtibmas dalam negeri yang kondusif dalam rangka mendukung pembangunan nasional (Aziz, 2019).

Bintara Polri merupakan salah satu ujung tombak dari inti kekuatan Polri dalam rangka memberikan jaminan rasa aman terhadap harkamtibmas, penegakan hukum, perlindungan, pengayoman dan pelayanan kepada masyarakat. Polisi Direktorat Samapta yang memiliki tugas dan tanggung jawab dibidang Harkamtibmas serta sebagai *back bone* dalam tindakan pencegahan dan penanganan awal ditempat kejadian, dituntut untuk mampu memunculkan dan mengaplikasikan terobosan kreatif dalam rangka menjamin tetap terpeliharanya situasi Kamtibmas yang kondusif.

Pola karier Bintara Polri sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 huruf b yaitu karier Bintara Polri, dimulai sejak penugasan pada pangkat Brigadir Polisi Dua sampai dengan Ajun Inspektur Polisi Satu melalui jenjang jabatan struktural atau fungsional, baik di dalam maupun di luar struktur organisasi Polri.

Penempatan pertama Bintara Polri, diarahkan untuk: a. penugasan dengan mengutamakan daerah/satuan kewilayahan pada bidang operasional; b. mengemban pelaksana utama tugas umum Polri di lapangan paling singkat 2

(dua) tahun; dan c. ditempatkan sesuai dengan kompetensi dan fungsi penugasannya, bagi yang memiliki kualifikasi khusus. Selanjutnya, dalam hal khusus penempatan Bintara Polri dapat ditugaskan di luar struktur Polri sepanjang memenuhi persyaratan dan lulus seleksi (Tito, 2016).

D. Hubungan antara Kematangan Emosi dan Konflik Kerja pada Bintara di Direktorat Samapta Polda Aceh

Bintara POLRI adalah garda paling depan POLRI. Setiap anggota masyarakat yang memerlukan layanan atau bantuan kepolisian, hampir pasti akan berhadapan dengan bintara, dari mulai sekedar menanyakan arah jalan, masyarakat yang terpaksa berurusan dengan resepsi, atau mengurus SIM/STNK, sampai melapor suatu peristiwa ke pos polisi atau kantor Polsek.

Salah satu tugas yang harus dipenuhi individu ketika berada dalam tahap perkembangannya adalah kematangan emosi, kematangan merupakan kapasitas kemampuan berfikir individu dalam merespon ketidakpastian, keadaan atau lingkungan dengan cara yang tepat (Finley, 1996). Havighurst (1950) menekankan pentingnya pencapaian kematangan emosi dan sosial melalui tugas perkembangan utama yakni mencapai hubungan baru dan mampu bersikap lebih dewasa terhadap teman sebaya maupun dengan lawan jenis, mencapai peran kemandirian, sosial, dan emosional dari orang tua dan orang dewasa, mempersiapkan karir dan ekonomi, serta mencapai perilaku yang bertanggung jawab secara sosial.

Sedangkan menurut Walter (1974), kematangan emosi merupakan suatu proses dimana kepribadian secara terus menerus berjuang untuk kesehatan emosi

yang lebih besar, baik secara intra-psikis maupun intra-personal. Tanda kematangan emosi yang paling luar biasa, menurut Cole (1944) adalah kemampuan untuk menahan ketegangan dan menghadapi lingkungan sekitarnya. Lingkungan kerja menjadi salah satu yang memainkan peran penting dalam pertumbuhan kematangan emosi individu. Salah satunya dengan adanya konflik kerja yang sering terjadi dan tidak dapat dipungkiri di dunia kerja.

Kematangan emosi memiliki hubungan negatif dengan konflik kerja, yang berarti ketika tingkat kematangan emosi tinggi, maka konflik kerja cenderung rendah, sebaliknya ketika tingkat kematangan emosi rendah maka konflik kerja cenderung tinggi (Ningrum, 2007). Konflik kerja akan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja seorang individu didalam organisasi, apabila tingkat konflik kerja tinggi maka kinerja cenderung akan rendah, sebaliknya apabila konflik kerja rendah maka kinerja akan cenderung tinggi (Sari, 2015; Krisnawati & Lestari, 2018).

E. Hipotesis

Hipotesis penelitian yang diajukan yaitu ada hubungan antara kematangan emosi dan konflik kerja pada Bintara di direktorat Samapta Polda Aceh. Hipotesis menurut Arikunto (2019) merupakan jawaban sementara yang perlu dibuktikan kebenarannya dari permasalahan yang akan diteliti. Adapun yang menjadi hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H_a : Adanya hubungan signifikan antara kematangan emosi dan konflik kerja pada
Bintara di direktorat Samapta Polda Aceh

H_0 : Tidak ada hubungan signifikan antara kematangan emosi dan konflik kerja pada Bintara di direktorat Samapta Polda Aceh

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Identifikasi Variabel Penelitian

Berdasarkan landasan teori yang telah diuraikan serta rumusan hipotesis penelitian maka yang menjadi variabel dalam penelitian ini adalah:

1. Variabel Bebas (X) : Kematangan Emosi
2. Variabel Terikat (Y) : Konflik Kerja

B. Definisi Operasional Variabel Penelitian

1. Kematangan Emosi

Singh dan Bhargava (1984) menjelaskan kematangan emosi yaitu tidak hanya berperan sebagai penentu efektif pada pola kepribadian tetapi juga membantu untuk mengontrol pertumbuhan dan perkembangan, individu yang dapat mengontrol emosi dan mampu menjaga emosinya, mampu menghindari keterlambatan pertumbuhan dan mampu bertahan pada penderitaan sehingga tidak mengasihani diri sendiri dapat dikatakan individu yang memiliki emosional yang baik. Dalam penelitian ini, peneliti mengukur kematangan emosi menggunakan teori Singh dan Bhargava (1984) tentang dimensi kematangan emosi terdapat lima dimensi yaitu: Kestabilan Emosi, perkembangan emosional, penyesuaian social, integrasi kepribadian dan kebebasan.

2. Konflik Kerja

Barki dan Hartwick (2014) mengemukakan bahwa konflik merupakan sebuah fenomena yang terjadi antara pihak-pihak yang saling bergantung karena mereka mengalami reaksi emosional negatif terhadap ketidaksepakatan yang dirasakan dan gangguan pada pencapaian tujuan mereka. Pengukuran dapat dilakukan berdasarkan pada dimensi konflik kerja menurut Barki dan Hartwick (2014) yang mengemukakan bahwa dimensi konflik kerja yaitu *disagreement* (konflik interpersonal), *interference*, dan *negative Emotion* (emosi negatif).

C. Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi

Populasi merupakan keseluruhan individu atau objek yang diteliti yang memiliki beberapa karakteristik yang sama. Karakteristik yang dimaksud dapat berupa usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, wilayah tempat tinggal, dan sebagainya. Menurut Azwar (2013), populasi adalah gabungan beberapa sampel atau objek sebagai sasaran dalam penelitian. Berdasarkan data yang diambil peneliti sebagai populasi didalam penelitian ini merupakan Bintara Direktorat Samapta Polda Aceh berjumlah 296 orang.

2. Sampel

Sampel dalam penelitian ini adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Azwar, 2013). Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2015) jika kita hanya meneliti sebagian dari populasi, maka penelitian tersebut dapat dikatakan sebagai

penelitian sampel. Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti (Arikunto, 2010).

Dalam penelitian ini, pengukuran sampel menggunakan rumus *Slovin* dengan tingkat toleransi kesalahan sebesar 5% yang diuraikan sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2}$$

Ket:

n = Jumlah Sampel

N = Jumlah Populasi

e = Batas kesalahan maksimal dalam pengambilan sampel yang telah ditetapkan (5%)

Maka :

$$n = \frac{296}{1 + 296 (5\%)^2}$$

$$n = \frac{296}{1 + 296 (0,0025)}$$

$$n = \frac{296}{1 + 0,74}$$

$$n = \frac{296}{1,74}$$

$$n = 170,11$$

$$n = 170$$

Berdasarkan perhitungan diatas, didapatkan jumlah sampel sebesar 170 dari 296 jumlah Bintara Direktorat Samapta Polda Aceh. Penentuan responden dengan teknik *probability sampling* yaitu teknik *simple random sampling*. *Simple random sampling* adalah pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan

secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi tersebut (Sugiyono, 2011).

D. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala, subjek diminta untuk merespon sejumlah pernyataan yang sesuai dengan keadaan dirinya. Tujuannya adalah untuk mengungkap hal-hal yang sedang diteliti. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala tuntutan kerja dan kesejahteraan di tempat kerja.

Penyekalaan yang dipakai dalam penelitian ini menggunakan skala *Likert* yang telah dimodifikasi menjadi empat alternatif jawaban yaitu Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS). Skala disajikan dalam bentuk pernyataan *favorable* dan *unfavorable*. Sebagaimana yang tertera pada tabel sebagai berikut:

Tabel 1. Bobot Penilaian Pernyataan *Favorable* dan *Unfavorable*

No	Alternatif Jawaban	Pernyataan	
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>
1	Sangat Setuju (SS)	4	1
2	Setuju (S)	3	2
3	Tidak Setuju (TS)	2	3
4	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	4

1. Skala Kematangan Emosi

Pengukuran kematangan emosi disusun oleh peneliti berdasarkan teori Singh dan Bhargava (1984) tentang dimensi kematangan emosi terdapat lima dimensi yaitu: Kestabilan Emosi, perkembangan emosional, penyesuaian social, integrasi kepribadian dan kebebasan. Jumlah aitem dalam skala ini adalah 30

aitem, yang terdiri dari 15 aitem *favorable* dan 15 aitem *unfavorable*. Peneliti menjabarkannya dalam bentuk *blue print* skala kematangan emosi yang tertera dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 2. Blue Print Skala Kematangan Emosi

No	Dimensi	Indikator	Nomer Aitem		Jumlah	Bobot %
			<i>Fav</i>	<i>Unfav</i>		
1	Kestabilan Emosi	Individu memiliki emosi yang stabil dan tidak mudah berubah-ubah	1, 3, 5	26, 28, 30	6	20%
2	Perkembangan Emosional	Individu belajar untuk memahami keadaan serta perasaan ketika berinteraksi dengan orang lain.	7, 9, 11	20, 22, 24	6	20%
3	Penyesuaian Sosial	Individu mulai berinteraksi dan membangun hubungan dengan orang lain	13, 15, 17	14, 16, 18	6	20%
4	Integrasi Kepribadian	Individu mampu mempertahankan prinsip didalam diri	19, 21, 23	8, 10, 12	6	20%
5	Kebebasan	Individu mampu untuk bertindak sesuai dengan keinginannya.	25, 27, 29	2, 4, 6	6	20%
Total			15	15	30	100%

2. Skala Konflik Kerja

Pengukuran konflik kerja disusun oleh peneliti berdasarkan dimensi konflik kerja menurut Barki dan Hartwick (2014) dimana meliputi *disagreement* (konflik interpersonal), *interference*, dan *negative Emotion* (emosi negatif). Jumlah aitem dalam skala ini adalah 30 aitem, yang terdiri dari 15 aitem *favorable* dan 15 aitem *unfavorable*. Peneliti menjabarkannya dalam bentuk *blue print* skala konflik kerja yang tertera dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 3. Blue Print Skala Konflik Kerja

No	Dimensi	Indikator	Nomer Aitem		Jumlah	Bobot %
			<i>Fav</i>	<i>Unfav</i>		
1	<i>Dissagreement</i>	Ketika individu memiliki perbedaan akan nilai-nilai, kebutuhan, kesukaan, pendapat, tujuan dan objektifitas.	1, 3, 5, 7, 9	22, 24, 26, 28, 30	6	20%
2	<i>Interference</i>	Ketika satu atau lebih orang mengganggu atau menentang pihak lain dalam mencapai tujuan, objektifitas dan ketertarikannya	11, 13, 15, 17, 19	12, 14, 16, 18, 20	6	20%
3	<i>Negative Emotion</i>	Merefleksikan perasaan seperti kecemburuan, kemarahan, kecemasan dan frustrasi yang dapat memicu terjadinya konflik	21, 23, 25, 27, 29	2, 4, 6, 8, 10	6	20%
Total			15	15	30	100%

E. Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Validitas adalah suatu indeks yang menunjukkan suatu alat ukur benar-benar mengukur apa yang ingin di ukur (Noor, 2012). Suatu tes atau instrumen pengukur dapat dikatakan memiliki validitas tinggi apabila alat tersebut menjalankan fungsi ukurnya atau memberikan hasil ukur yang sesuai dengan maksud dilakukannya pengukuran tersebut. Sebaliknya tes yang menghasilkan data yang tidak relevan dengan tujuan pengukuran dikatakan sebagai tes yang memiliki validitas rendah. Azwar (2013), menyatakan uji validitas merupakan uji yang dilakukan untuk mengetahui keakuratan dari data skala psikologi dan memberikan gambaran mengenai variabel yang diukur sesuai dengan tujuan pengukuran.

Uji validitas yang dilakukan dalam penelitian ini hanya sampai pada tahapan uji validitas isi. Azwar (2013) menjelaskan bahwa uji validitas isi yaitu menguji kelayakan atau relevansi isi tes melalui analisis rasional oleh panel yang berkompeten atau melalui *expert judgment*, dimana dalam penelitian ini adalah dosen pembimbing yang memahami tentang penyusunan skala psikologi.

2. Uji Reliabilitas

Hasil suatu pengukuran akan dapat dipercaya hanya apabila data beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subjek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama, selama aspek yang diukur dalam diri subjek memang belum berubah. Reliabilitas merupakan sejauhmana hasil suatu proses pengukuran dapat dipercaya. Menurut Azwar (2013), pada dasarnya validitas suatu alat ukur menunjukkan sejauh mana suatu pengukuran dapat memberi hasil yang relatif atau tidak berbeda bila dilakukan pengukuran ulang pada sampel yang sama. Azwar (2013), menyebutkan bahwa koefisien reliabilitas berada dalam rentang 0 sampai 1,00. Semakin nilai reliabilitas mendekati 1,00 maka semakin tinggi reliabilitasnya, sebaliknya semakin menjauhi 1,00 maka semakin rendah reliabilitasnya.

F. Analisis Data

Pengolahan data penelitian yang sudah diperoleh dimaksudkan sebagai suatu cara mengorganisasikan data sedemikian rupa sehingga dapat dibaca dan dapat ditafsirkan (Azwar, 2013). Data yang telah dikumpulkan akan ditabulasi dan kemudian diolah dengan bantuan *statistical product and service solution* (SPSS)

versi 20.00. Pengolahan data penelitian ini meliputi uji asumsi yang terdiri dari uji asumsi dan uji hipotesis yang diuraikan sebagai berikut:

1. Uji Asumsi

Uji asumsi merupakan syarat yang harus dipenuhi sebelum melakukan uji hipotesis. Uji asumsi meliputi uji normalitas dan uji homogenitas (Azwar, 2013) sebagai berikut:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak dengan menggunakan teknik statistik, yakni *Kolmogorov Smirnov* dari program *Statistical Package For Social Science (SPSS)* versi 20.00. Data dinyatakan berdistribusi normal jika $p > 0,05$ (Azwar, 2013).

Menurut metode *kolmogorov smirnov*, kriteria pengujian adalah sebagai berikut:

- 1) Apabila signifikansi di bawah 0,05 maka data yang akan di uji memiliki perbedaan yang signifikan dengan data normal, berarti data tersebut tidak normal.
- 2) Apabila signifikansi di atas 0,05 maka tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara data yang akan di uji dengan data normal, maka data tersebut dapat dikatakan normal.

b. Uji Linieritas

Uji Linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel secara signifikan memiliki hubungan satu sama lain (Sugiyono, 2013). Uji ini dilakukan dengan perangkat tes *for linearity*, sehingga dua variabel dikatakan memiliki

hubungan yang dapat ditarik garis lurus (linear) apabila nilai signifikansi pada *linearity* kurang dari 0,05 ($p < 0,05$).

2. Uji Hipotesis

Setelah uji normalitas dan linearitas terpenuhi, maka dilakukan analisis data untuk menguji hipotesis penelitian. Teknik analisis yang digunakan adalah teknik parametrik apabila data yang diperoleh berdistribusi normal (Sugiyono, 2013). Uji hipotesis yang diajukan menggunakan analisis korelasi *Product Moment Correlation Pearson* untuk menguji hubungan antara variabel kematangan emosi dan konflik kerja. Hal tersebut dikarenakan data berdistribusi normal (analisis data parametrik). Hasil uji hipotesis dapat dilihat pada nilai signifikansi (p), jika nilai $p < 0,05$ maka hipotesisnya diterima, sebaliknya jika nilai $p > 0,05$ maka hipotesis ditolak.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Orientasi Kancah Penelitian

Orientasi kancah penelitian merupakan salah satu tahapan yang harus dilakukan sebelum melakukan penelitian. Hal ini bertujuan untuk mengenal kancah penelitian secara detail serta membantu peneliti agar dapat mempersiapkan segala sesuatu yang berhubungan dengan penelitian yang akan dilakukan. Untuk mendapatkan informasi tentang fenomena-fenomena permasalahan penelitian yang diperlukan, peneliti awalnya melakukan observasi dan wawancara yang mengacu pada sampel yang diinginkan.

Penelitian dilaksanakan di Kepolisian Daerah Aceh atau Polda Aceh bertempat di Jalan T. Nyak Arief, Jeulingke Kota Banda Aceh. Polda Aceh adalah pelaksana tugas Kepolisian RI di wilayah Provinsi Aceh. Pada masa Polri bergabung dengan TNI, Polda Aceh (kala itu bernama Komando Daerah Kepolisian atau Komdak dan Kodak) masih dipimpin oleh perwira tinggi berpangkat Brigadir Jenderal Polisi atau satu bintang di pundaknya. Kepala Kepolisian Daerah (Kapolda) Aceh di era transisi reformasi (1997-1999) yang terakhir menjabat ialah Brigjen Pol Djuharnus Wiradinata. Saat ini, Irjen Pol Ahmad Haydar menjabat sebagai Kapolda Aceh.

Kepolisian Daerah Aceh karena tergolong Polda tipe A, dipimpin oleh seorang Kepala Kepolisian Daerah yang berpangkat bintang dua atau (Inspektur Jenderal Polisi). Direktorat Samapta yang selanjutnya disebut Ditsamapta adalah

unsur pelaksana tugas pokok dalam bidang samapta pata tingkat Polda yang berada di bawah Kapolda. Ditsamapta bertugas membina dan menyelenggarakan tugas umum kepolisian, pengendalian massa dan unjuk rasa serta bantuan satwa. Adapun visi, misi dan struktur organisasi Ditsamapta, yaitu:

1. Visi

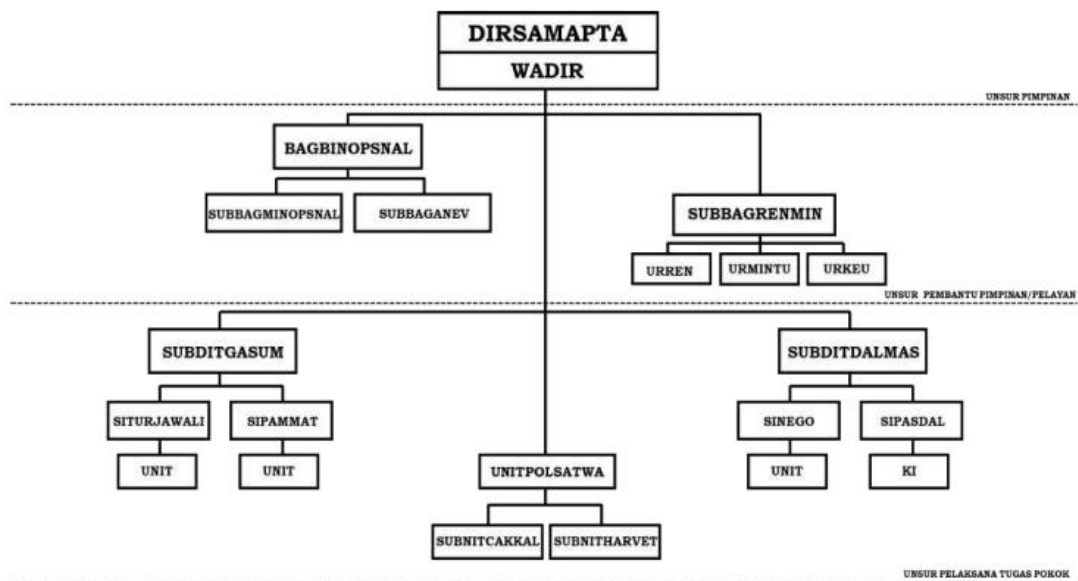
“Menjadikan anggota samapta jajaran Polda Aceh sebagai insan yang bertaqwa kepada Tuhan YME, profesional dalam bidang tugas umum, etis, taat pada hukum dan menjunjung tinggi HAM dalam setiap melaksanakan tugas dan kehidupan sehari-hari sehingga dapat menciptakan kondisi kamtibmas yang kondusif serta dapat memberikan pelayanan kepada masyarakat”.

2. Misi

- a. Meningkatkan kegiatan keagamaan yang berlandaskan kepada Tuhan YME
- b. Memberikan pengetahuan dan keterampilan kepada anggota yang berkaitan dengan upaya penegakan hukum dan memberikan perlindungan, pengayoman, pelayanan serta pertolongan kepada masyarakat
- c. Menanamkan budaya satuan kepada setiap anggota, dengan harapan dapat menumbuhkan rasa tanggung jawab dalam setiap melaksanakan tugas
- d. Memberikan pemahaman kepada anggota agar selalu mentaati semua hukum dan perundang-undangan yang berlaku

- e. Setiap anggota samapta harus mengetahui dan memahami tentang harkat dan martabat umat manusia dan warga negara, baik sebagai insan hamba Tuhan maupun sebagai makhluk sosial.

3. Struktur Organisasi Ditsamapta Polda Aceh



Gambar 1. Struktur Organisasi Ditsamapta Polda Aceh

B. Persiapan Penelitian

Persiapan tahap awal yang dilakukan sebelum penelitian adalah peneliti diharuskan untuk melakukan persiapan-persiapan secara matang agar terhindar dari kesalahan yang tidak diinginkan. Persiapan tersebut dimulai dari penyusunan alat ukur, pengurusan surat izin penelitian, sampai proses penelitian. Selain itu keuntungan dari persiapan penelitian adalah untuk memudahkan peneliti didalam penerapan ataupun penyebaran instrumen penelitian sehingga instrumen yang diperoleh mempunyai tingkat kesahihan yang dapat dipercaya.

1. Pengurusan Surat Izin Penelitian

Peneliti memperoleh izin melakukan penelitian yang dikeluarkan oleh Dekan Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Aceh dengan nomor surat 140/UM.M12/F/2022 pada tanggal 00 Desember 2022. Wadir Ditsamapta Polda Aceh memberikan surat keterangan izin penelitian dengan nomor surat surat SK/01/VIII/2022 pada tanggal 00 Desember 2022.

2. Penyusunan Alat Ukur

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan dua alat ukur dengan skala *Likert* yaitu skala kematangan emosi dan konflik kerja. Adapun skala kematangan emosi yang digunakan dalam penelitian ini disusun oleh peneliti berdasarkan dimensi-dimensi Singh dan Bhargava (dalam Ansari, 2015) yaitu kestabilan Emosi, perkembangan emosional, penyesuaian social, integrasi kepribadian dan kebebasan terdiri dari 30 aitem.

Sedangkan skala konflik kerja yang digunakan dalam penelitian ini juga disusun oleh peneliti dengan menggunakan dimensi konflik kerja menurut Barki dan Hartwick (2014) yaitu: *disagreement* (konflik interpersonal), *Interference*, dan *Negative Emotion* (emosi negatif) dimana terdiri dari 30 aitem.

C. Pelaksanaan Penelitian

Tahapan pertama peneliti melakukan uji coba kedua skala kepada 30 orang subjek penelitian pada tanggal 11-29 November 2022. Peneliti membagi dan mengasingkan 30 orang subjek untuk dilakukan uji coba menggunakan aplikasi *google forms* dan penyebaran melalui group *whatsapp*.

Setelah melakukan uji coba kedua skala kepada 30 orang subjek dan aitem-aitem tidak valid dibuang, selanjutnya peneliti melakukan penelitian pada tanggal 3-19 Desember 2022 kepada 170 orang sampel dengan menggunakan aplikasi *google forms*. Mekanisme penyebaran skala dengan menggunakan aplikasi *google forms* yaitu membagikan link kepada subjek penelitian melalui group *whatsapp*. Setelah semua butir aitem yang disebarakan terisi, selanjutnya peneliti menganalisis data dengan menggunakan aplikasi komputer yaitu program SPSS (*Statistical Program for Special Science*) 22.0 for Windows.

D. Hasil Analisa Data Penelitian

1. Uji Instrumen

a. Validitas Uji Coba

Uji validitas dilakukan oleh peneliti terlebih dahulu sebelum peneliti melakukan uji coba, hal tersebut dilakukan untuk mengetahui kelayakan suatu aitem. Dalam penelitian ini, validitas yang digunakan yaitu validitas isi dengan cara melihat aitem-aitem tersebut telah ditulis sesuai dengan *blue print* atau sesuai dengan domain ukur yang telah ditetapkan sebelumnya yaitu taraf toleransi dibawah 0,3 (Azwar, 2010).

Pengujian validitas isi tersebut menggunakan analisis rasional yang dilakukan oleh ahli yang berkompeten *expert judgement* yaitu dosen pembimbing. Saat pemeriksaan kelayakan semua aitem, dosen pembimbing menyarankan untuk memperbaiki beberapa aitem yang kurang baik. Setelah peneliti memperbaiki aitem-aitem tersebut, dosen pembimbing menyatakan bahwa semua aitem pernyataan kedua variabel valid dan bisa dilanjutkan melakukan uji coba untuk

melihat diskriminasi aitem yang tidak valid dan siap pakai sehingga dapat dilakukan penelitian.

b. Diskriminasi Aitem Uji Coba

Diskriminasi aitem dilakukan untuk melihat aitem gugur dengan nilai *Corrected Item-Total Correlation* di bawah taraf ketentuan (0,3) dan aitem valid dalam penelitian di atas taraf ketentuan (0,3). Berdasarkan hasil analisis aitem valid yang layak pakai pada skala kematangan emosi sebanyak 22 aitem dan yang gugur sebanyak 8 aitem. Hasil analisis data aitem skala kematangan emosi dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 4. Hasil Diskriminasi Aitem Skala Kematangan Emosi Sesudah Uji Coba

No	Dimensi	Nomer Aitem		Jumlah	Bobot %
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>		
1	Kestabilan emosi	1, 3, 5,	26, 28, 30	6	20%
2	Perkembangan emosional	7, 9, 11	20, 22 , 24	6	20%
3	Penyesuaian sosial	13, 15, 17	14, 16, 18	6	20%
4	Integrasi kepribadian	19, 21, 23	8 , 10, 12	6	20%
5	Kebebasan	25, 27 , 29	2 , 4 , 6	6	20%
Total		15	15	30	100%

Ket: Dihitamkan tidak valid

Sumber : Olah data SPSS 22.00 for Windows (2023)

Tabel 5. Hasil Analisis Aitem Kematangan Emosi Sesudah Aitem tidak Valid dibuang

No	Dimensi	Aitem		Jumlah
		Valid	Gugur	
1	Kestabilan emosi	6	0	6
2	Perkembangan emosional	4	2	6
3	Penyesuaian sosial	4	2	6
4	Integrasi kepribadian	6	1	6
5	Kebebasan	3	3	6
Total		22	8	30

Sumber : Olah data SPSS 22.00 for Windows (2023)

Sedangkan diskriminasi aitem untuk skala konflik kerja yang valid berdasarkan hasil analisis uji coba sebanyak 26 aitem siap pakai dan 4 aitem yang gugur yaitu aitem. Untuk lebih jelasnya, hasil analisis aitem dijabarkan dalam tabel berikut ini:

Tabel 6. Hasil Diskriminasi Aitem Skala Kematangan Emosi Sesudah Uji Coba

No	Dimensi	Jumlah Aitem		Jumlah	Bobot %
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>		
1	<i>Dissagreement</i>	1, 3, 5, 7, 9	22, 24, 26, 28, 30	10	33,3%
2	<i>Interference</i>	11, 13, 15, 17, 19	12, 14, 16, 18, 20	10	33,3%
3	<i>Negative emotion</i>	21, 23, 25, 27, 29	2, 4, 6, 8, 10	10	33,3%
Total		15	15	30	100%

Ket: Dihitamkan tidak valid

Sumber : Olah data SPSS 22.00 for Windows (2023)

Tabel 7. Hasil Analisis Aitem Kematangan Emosi Sesudah Aitem tidak Valid dibuang

No	Dimensi	Aitem		Jumlah
		Valid	Gugur	
1	<i>Dissagreement</i>	10	0	10
2	<i>Interference</i>	9	1	10
3	<i>Negative emotion</i>	7	3	10
Total		26	4	30

Sumber : Olah data SPSS 22.00 for Windows (2023)

c. Reliabilitas

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan *formula alpha cronbach* untuk melihat reliabilitas skala kematangan emosi dan konflik kerja. Hasil reliabilitas kematangan emosi sebelum aitem yang tidak valid dibuang yaitu 0,860 dari 30 aitem. Setelah aitem yang tidak valid dibuang reliabilitas menjadi 0,888 dari 22 aitem tersisa.

Sedangkan reliabilitas skala konflik kerja sebelum aitem yang tidak valid dibuang yaitu 0,908 dari 30 aitem. Setelah aitem tidak valid dibuang reliabilitas menjadi 0,917 dari 26 aitem tersisa. Untuk lebih jelasnya, peneliti menjabarkan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 8. Hasil Uji Reliabilitas Kematangan Emosi dan Konflik Kerja

Skala	Formula Alpha Cronbach	Jumlah Aitem
Sebelum aitem tidak valid dibuang		
Kematangan emosi	0,860	30
Konflik kerja	0,908	30
Sesudah aitem tidak valid dibuang		
Kematangan emosi	0,888	22
Konflik kerja	0,917	26

Sumber : Olah data SPSS 22.00 for Windows (2023)

2. Deskripsi Subjek dan Data Penelitian

a. Deskripsi Subjek Penelitian

Subjek dalam penelitian ini adalah Bintara Direktorat Samapta Polda Aceh yang dipilih dengan menggunakan teknik *non probability sampling* yaitu teknik *simple random sampling*. *Simple random sampling* adalah pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi tersebut (Sugiyono, 2011).

Jumlah keseluruhan populasi awal dalam penelitian ini yaitu 296 orang, maka dilakukan pengambilan sampel dengan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat toleransi sebesar 5%, sehingga diperoleh sampel penelitian sebesar 170 orang. Alasan penentuan sampel dikarenakan keterbatasan waktu untuk penelitian dan jumlah populasi yang terlalu besar.

b. Deskripsi Data Penelitian

Deskripsi data penelitian disajikan untuk mengetahui karakteristik data yang berkaitan dengan penelitian yang dilakukan. Untuk lebih jelasnya, peneliti menjabarkannya dalam tabel berikut ini:

Tabel 9. Deskripsi Data Penelitian

Statistics			
		Kematangan_emosi	Konflik_kerja
N	Valid	170	170
	Missing	0	0
Mean		69.05	57.89
Std. Deviation		8.726	11.330
Minimum		50	26
Maximum		88	87
Sum		11738	9842

Sumber : Olah data SPSS 22.00 for Windows (2023)

Kategori skor kematangan emosi dan konflik kerja Bintara Direktorat Samapta Polda Aceh dibagi kedalam tiga kategori rendah, sedang dan tinggi. Untuk menentukan ketiga kategori tersebut, peneliti menggunakan rumus (Azwar, 2010), yaitu sebagai berikut:

$$\text{Rendah} = X < (\bar{X} - 1.SD)$$

$$\text{Sedang} = X < (\bar{X} - 1.SD) \leq X < (\bar{X} + 1.SD)$$

$$\text{Tinggi} = (\bar{X} + 1.SD) \leq X$$

1) Kematangan emosi

$$\text{Rendah} = X < 69 - 1.9)$$

$$= X < 60$$

$$\text{Sedang} = (69 - 1.9) \leq X < (69 + 1.9)$$

$$= 60 \leq X < 78$$

$$\text{Tinggi} = (69 + 1.9) \leq X$$

$$= 78 \leq X$$

2) Konflik kerja

$$\text{Rendah} = X < 58 - 1.11)$$

$$= X < 47$$

$$\text{Sedang} = (58 - 1.11) \leq X (58 + 1.11)$$

$$= 47 \leq X < 69$$

$$\text{Tinggi} = (58 + 1.11) \leq X$$

$$= 69 \leq X$$

Berdasarkan deskripsi di atas, maka rentang frekuensi deskripsi data penelitian kematangan emosi dan konflik kerja dapat dilihat dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 10. Kategori Data Penelitian

Variabel	Rentang Frekuensi Persentase Data Penelitian			Total
	Rendah (50-59)	Sedang (60-77)	Tinggi (78-88)	
Kematangan emosi	22 (13%)	126 (74%)	22 (13%)	170
Konflik kerja	24 (14%)	117 (69%)	29 (17%)	170

Sumber : Olah data SPSS 22.00 for Windows (2023)

Berdasarkan penjabaran tabel di atas dapat dilihat bahwa dari 170 Bintara Direktorat Samapta Polda Aceh yang diteliti, mayoritas memiliki kematangan emosi dan konflik kerja pada kategori sedang, dimana 126 orang (74%) memiliki

kemampuan emosi yang baik. Sementara konflik kerja mayoritas juga berada pada kategori sedang yaitu 117 orang (69%).

3. Uji Asumsi

Sebelum melakukan analisis data, terlebih dahulu peneliti melakukan uji asumsi terhadap data penelitian. Uji asumsi yang dilakukan dalam penelitian ini meliputi uji normalitas dan uji linieritas.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan teknik *Kolmogorov Smirnov Test* dengan bantuan fasilitas komputer yaitu program SPSS 22.0 for Windows. Kaidah yang digunakan untuk menyetujui uji normalitas data adalah jika signifikansi $p > 0,05$ maka data berdistribusi normal, sebaliknya jika signifikansi $p < 0,05$, maka data berdistribusi tidak normal. Peneliti menjabarkan hasil uji normalitas dalam tabel berikut:

Tabel 11. Hasil Analisis Uji Normalitas

Variabel	<i>Kolmogorov Smirnov Test</i>	Sig (P)	Keterangan
Kematangan emosi	0,979	0,293	Normal
Konflik kerja	0,917	0,370	Normal

Sumber : Olah data SPSS 22.00 for Windows (2023)

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa hasil uji normalitas variabel kematangan emosi menunjukkan nilai *Kolmogorov Smirnov Test* 0,979 dengan nilai signifikansi atau nilai $p > 0,293 > 0,05$ yang artinya data berdistribusi normal. Begitu juga dengan hasil uji normalitas variabel konflik kerja dengan nilai *Kolmogorov Smirnov Test* 0,917 dan nilai signifikansi $p > 0,370 > 0,05$ yang artinya data berdistribusi normal.

b. Uji Linieritas

Uji linieritas dilakukan untuk mengetahui hubungan variabel bebas dengan variabel terikat memiliki hubungan yang linier atau tidak. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear apabila nilai $p < 0,05$, tetapi jika nilai $p > 0,05$ maka hubungan diantara kedua variabel tidak linier. Untuk melihat uji linieritas, peneliti menggunakan *Test for Linearity* dengan bantuan program SPSS versi 22.0 *for Windows*. Peneliti menjabarkan hasil uji linieritas dalam tabel berikut:

Tabel 12. Hasil Analisis Uji Linieritas

Variabel	Nilai F	Sig (p)	Keterangan
Kematangan emosi	13,833	0,000	Linear
Konflik kerja			

Sumber : Olah data SPSS 22.00 *for Windows* (2023)

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa hasil uji linieritas pada kedua variabel menunjukkan nilai F sebesar 13,833 dengan nilai signifikansi P 0,000 atau $p < 0,05$ yang artinya bahwa kedua variabel memiliki hubungan yang linier.

4. Uji Hipotesis

Setelah uji asumsi terpenuhi, selanjutnya peneliti melakukan hipotesis yaitu dengan analisis uji korelasi *product moment* dari *Karl Pearson*, dimana untuk mengetahui hubungan kedua variabel dalam penelitian ini. Peneliti menjabarkan hasil analisis uji korelasi dalam tabel berikut ini:

Tabel 13. Hasil Analisis Uji Korelasi
Correlations

		Kematangan_emosi	Konflik_kerja
Kematangan_emosi	Pearson Correlation	1	-.280**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	170	170
Konflik_kerja	Pearson Correlation	-.280**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	170	170

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Olah data SPSS 22.00 for Windows (2023)

Berdasarkan uraian tabel di atas, maka hasil analisis uji korelasi dapat dilihat bahwa hubungan kedua variabel penelitian dengan nilai r sebesar $-0,280$ dan signifikansi *2 tailed* $0,000$ atau $p < 0,000$. Karena hasil signifikansi lebih kecil dari $0,05$ maka dapat dikatakan ada hubungan signifikan antara kematangan esmosi dengan konflik kerja. Selanjutnya, karena hasil nilai r bernilai negatif ($-$) yaitu sebesar $-0,280$, maka dapat disimpulkan semakin tinggi kematangan emosi maka semakin rendah konflik kerja.

E. Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis dari tabel uji hipotesis di atas menunjukkan nilai *pearson correlation* sebesar $-0,280$, karena nilai r bernilai ($-$) maka kedua variabel berkorelasi negatif, dimana semakin tinggi kematangan emosi maka semakin rendah konflik kerja. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari $0,05$ yaitu $0,000$, maka telah memenuhi uji hipotesis. Berdasarkan hasil di atas maka dapat disimpulkan ada hubungan signifikan antara kematangan emosi dengan konflik kerja pada personil Direktorat Samapta Polda Aceh secara negatif.

Hubungan antara kematangan emosi dengan konflik kerja dapat terjadi dikarenakan perolehan skor aitem yang diisi oleh subjek penelitian benar-benar diisi dengan teliti. Selain itu, situasi lain yang menyebabkan adanya hubungan kedua variabel disebabkan aitem-aitem yang disebarkan memang sesuai dengan keadaan dari subjek penelitian.

Hasil temuan penelitian di lapangan terdapat adanya konflik kerja antar rekan kerja maupun antar atasan. Beberapa diantaranya menjelaskan bahwa konflik kerja yang sering terjadi dikarenakan adanya cekcok atau kesalahpahaman yang berujung panjang. Selain itu, adanya kesalahpahaman terkait *jobdescription* yang diberikan, adanya keinginan untuk menunjukkan kemampuan sesama rekan kerja, sehingga sering terjadi kesalahpahaman yang membuat para polri lari dari kesatuan dan meninggalkan dinas, atau keluar dengan cara pergi, melarikan diri tanpa ijin.

Hasil temuan di atas juga di dukung hasil kategorisasi penelitian dari 170 orang bintara mayoritas memiliki konflik kerja pada kategori sedang dimana 117 orang (69%). Kategorisasi menunjukkan ada sebagian personil belum memiliki ketangan emosi yang baik. Hal ini dapat dilihat hasil kategorisasi penelitian konflik kerja dimana 29 orang (17%) mengalami konflik kerja.

Namun, dari hasil di atas sebagian personil mampu mengatasi konflik kerja karena memiliki kematangan emosi yang baik. Sebagaimana hasil kategorisasi penelitian kematangan emosi sebanyak 126 orang (74%) memiliki kematangan emosi pada taraf sedang.

Penyebab kematangan emosi mayoritas berada pada kategori sedang dikarenakan personil memiliki emosi yang matang. Hal ini sesuai dengan yang dikemukakan oleh (Anderson, 2006) emosi yang matang akan sangat membantu individu untuk membangun toleransi perasaan dan dapat belajar menghadapi konflik tanpa menunjukkan emosi yang berlebihan, sehingga produktivitas kerja tetap terjaga dan dapat menghadapi konflik-konflik yang terjadi. Oleh karena itu, kematangan emosi menjadi sangat penting untuk dimiliki setiap personil. Selain itu, karakteristik individu yang matang secara emosi cenderung mampu mengendalikan kemarahannya sehingga dapat mencari pemecahan masalah yang positif

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ningrum (2007) pada pegawai ditemukan bahwa kematangan emosi memiliki hubungan yang signifikan dengan konflik kerja. Kematangan emosi memberikan sumbangan efektif sebesar 11,8% pada konflik kerja.

Salah satu tugas yang harus dipenuhi oleh personil Bintara Direktorat Samapta Polda Aceh adalah kematangan emosi, kematangan merupakan kapasitas kemampuan berfikir individu dalam merespon ketidakpastian, keadaan atau lingkungan dengan cara yang tepat. Pentingnya pencapaian kematangan emosi yakni mencapai hubungan baru dan mampu bersikap lebih dewasa terhadap teman sebaya maupun dengan lawan jenis, mencapai peran kemandirian, sosial, dan emosional dari orang tua dan orang dewasa, mempersiapkan karir dan ekonomi, serta mencapai perilaku yang bertanggung jawab secara sosial. Kematangan emosi membantu seseorang untuk bisa mengatur keadaan jiwa dan menghadapi tekanan

kerja. Individu yang memiliki kematangan emosi dapat membuat keputusan dan menyelesaikan masalah dengan baik dan tenang ketika berada di bawah tekanan.

Berdasarkan pembahasan di atas, maka dapat ditarik kesimpulan adanya hubungan negatif signifikan antara kematangan emosi (X) dengan konflik kerja (Y) pada Bintara Direktorat Samapta Polda Aceh. Dengan demikian dapat diambil kesimpulan semakin baik kematangan emosi maka semakin rendah konflik kerja, sebaliknya, semakin buruk kematangan emosi maka semakin tinggi konflik kerja.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan hubungan variabel kematangan emosi dengan konflik kerja menunjukkan arah negatif dilihat dari nilai koefisien korelasi $r = -0,280$. Terdapat hubungan signifikan antara kematangan emosi dengan konflik kerja pada Bintara di Direktorat Samapta Polda Aceh, dimana nilai signifikan $p = 0,000$.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, peneliti memberikan saran sebagai berikut :

1. Bagi Direktorat Samapta Polda Aceh

Berdasarkan rekomendasi dari peneliti kepada Direktorat Samapta Polda Aceh memberikan program edukasi visi dan misi yang melibatkan seluruh personil dan membuat acara atau kegiatan *Outing* seperti *outbond* dan *Family Gathering* untuk sarana penyegaran bagi personil dan pendekatan secara kekeluargaan.

2. Bagi Personil Bintara

Disarankan agar tetap mentaati segala perintah dan menjalankan tugas dengan semestinya sesuai dengan peraturan yang ada. Berusaha tetap

melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya tanpa ada kata mengeluh. Menjadi garda terdepan bagi masyarakat adalah nilai penting bagi Polri. Apabila personil bekerja dengan baik, maka masyarakat akan hormat dan membrikan penilaian baik terhadap Polri.

3. Peneliti Selanjutnya

Bagi Peneliti selanjutnya sebaiknya meneliti dengan variabel lain atau dengan metode wawancara dan observasi agar hasil yang diperoleh lebih mendalam, juga pengambilan sampel dari Satuan Wilayah Kepolisian lain. Supaya tidak ada kesamaan sampel penelitian dan tujuannya untuk membandingkan hasil penelitian ini dengan hasil penelitian selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhim, M. (2002). *Indahnya pernikahan dini*. Gema Insani.
- Alentina, C. (2016). Memaafkan (forgiveness) dalam konflik hubungan persahabatan. *Jurnal Ilmiah Psikologi*, 9, 168-174.
- Anwari, M. R., Sunuharyo, B. S. & Ruhana, I. (2016). Pengaruh konflik kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan PT Telkomsel Branch Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis*. 41 (1)
- Aziz, M. A. (2019). Kehidupan hidup layak bintanga polri. *Jurnal Litbang Polri*, 22(1), 460-531.
- Aziz, M. A. (2018). Kemampuan bintanga polri hasil pendidikan pembentukan pola 7 bulan. *Jurnal Litbang Polri*, 21(4), 382-450.
- Azwar, S. (2013). *Reliabilitas dan validitas* (Ed. 4). Pustaka Pelajar.
- Bunker, L. N., & Meena, S. (2015). Feelings of social interaction anxiety and emotional maturity among indian adolescents in relation to gender and caste. *International Journal of Research in Engineering and Applied Sciences*, 5(7).
- Chaplin, J. P. (2006). *Kamus lengkap psikologi*. PT. Raja Grafiika Persada.
- Dyaningpratiwi, N., B., Wibowo, M., E., & Nusantoro, E. (2014). Hubungan antara kematangan emosi dengan motivasi mengikuti layanan konseling individual. *Journal Of Guidance and Counseling*. 3(3)
- Endila, V. & Syamsir. (2017). Pengaruh konflik kerja terhadap kinerja perangkat nagari dalam pengelolaan keuangan nagari di Kabupaten 50 Kota. *Jurnal Administrasi Negara*. 5 (1)
- Fandini, L. (2019). Perbedaan forgiveness ditinjau dai tipe kepribadian pada remaja di yayasan al-hidayah medan. *Jurnal Psikologi Prima*, 2, 41-51.
- Fatikhin, F., Hamid, D. & Mukhzam, M. D. (2017). Pengaruh konflik kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan (Studi pada karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Soekarno Hatta Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*. 47 (1) 172-180
- Gani, H. A. (2011). *Forgiveness therapy*. Kanisius.
- Goleman, D. (2001). *Emotional inteligenes "kecerdasan emosional untuk mencapai puncak prestasi"*. Gramedia Pustaka Utama.

- Habibi, M. M., & Hidayati, F. (2017). Hubungan antara pemaafan diri sendiri, pemaafan orang lain, dan pemaafan situasi dengan resiliensi dengan mahasiswa baru. *Jurnal Empati*, 6, 62-69.
- Hasibuan, Malayu. (2011). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Khairani, M. (2013). *Psikologi perkembangan*. Aswaja Pressino.
- Krisnawati, S., & Lestari, Y. T. (2018). stres kerja dan konflik kerja pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB)*, 3, 285-292
- Kusprayogi, Y., & Nashori, F. (2016). Kerendahatian dan pemaafan pada mahasiswa. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 1, 12-29.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2009). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Paramitasari, R., & Alfian, I. N. (2012). Hubungan antara kematangan emosi dengan kecenderungan memafkan pada remaja akhir. *Jurnal Psikologi Pendidikan dan Perkembangan*, 1, 2-9.
- Pastey, G. S., & Aminbhavi, V., A. (2006). Impact of emotional maturity on stress and self confidence of adolescents. *Journal of the Indian Academy of Applied Psychology*, 32(1), 66
- Requisitoire Indonesia (2013). Law enforcement & justice magazine: 33
- Robbins, S.P dan Timoty, A. J. (2014). *Perilaku organisasi edisi (12)*. Salemba Empat.
- Santrock, J., W. (2003). *Adolescence*. Erlangga.
- Sari, R. P. (2015). Pengaruh stres kerja dan konflik kerja terhadap kinerja karyawan jambuluwuk malioboro boutique hotel yogyakarta. *Skripsi* (tidak diterbitkan). Yogyakarta: Program Studi Manajemen Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Yogyakarta.
- Sedarmayanti, (2011). *Manajemen sumber daya manusia dan produktivitas kerja*. Mandar Maju.
- Singh, Y., & Bhargava, M. (1984). *Emotional maturity scale*. National Psychological Corporation.
- Soedijarto. (2007). *Ilmu dan aplikasi pendidikan*. PT. Imperial Bhakti Utama.
- Sugiyono P.D., (2018). *Metode penelitian kuantitatif dan kualitatif dan R&D*

- Giovanni, T. M., Kojo, C., & Lengkong, V. P.K. (2015). Pengaruh konflik peran, konflik kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Air Manado. *Jurnal EMBA*, 3(3), 90-98.
- Utami, D., F. Fadhalah,R., A. & Nuzulia, S. (2013). Studi *indigenous work conflict* pada karyawan bersuku Jawa. *Journal of Social and Industrial Psychology*. 2 (2).
- Walgito, B. (2002). *Pengantar psikologi umum*. Andi Yogyakarta.
- Walgito. (2003). *Psikologi Sosial (Suatu Pengantar)*. Andi
- Wenur, G., Sepang, J., & Dotulong, L. (2018). Pengaruh konflik kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada Pt. Bank Negara Indonesia (persero) tbk cabang Manado. *Jurnal EMBA*, 6(1), 51-60
- Yofandi, A.(2017). Pengaruh konflik kerja, stres kerja, dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Pekanbaru. *JOM Fekon*. 4 (1)

SKALA TRY OUT

NAMA (Inisial) :
USIA :
JENIS KELAMIN :
SATUAN KERJA :
PANGKAT/GOLOGAN :

PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

1. Sebelum mengisi daftar pernyataan, saudara/i dimohon untuk mengisi data responden secara lengkap dan benar untuk keabsahan pengisian kuesioner penelitian ini.
2. Mohon bantuan dan kesediaan saudara/i untuk menjawab pernyataan dengan memberikan tanda *checklist* (√) pada kolom yang tersedia, yang dianggap paling sesuai dengan keadaan saudara/i.
3. Masing-masing pernyataan disediakan 4 alternatif jawaban, yaitu:

S	= Setuju	TS	= Tidak Setuju
SS	= Sangat Setuju	STS	= Sangat Tidak Setuju
4. Apabila ada pembatalan dari jawaban semula, maka jawaban yang pertama disilangkan dengan tanda silang (X) kemudian beri tanda *checklist* (√) pada jawaban baru.
5. Kuesioner ini hanya untuk kepentingan akademis, setiap data dan jawaban yang saudara/i berikan akan dirahasiakan dan tidak akan dipublikasikan.
6. Mohon untuk menjawab seluruh pertanyaan/pernyataan dan kemudian periksa kembali agar tidak ada pengisian yang terlewat.

Contoh pengisian:

SKALA I

NO	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
1	Saya mampu menerima keadaan diri saat ini dalam situasi apapun				
2	Saya tidak mampu mempertanggungjawabkan hasil pekerjaan yang telah saya lakukan				
3	Saya menerima dengan lapang dada jika orang lain mengkritik				
4	Saya suka meminta bantuan orang lain dalam menyelesaikan pekerjaan				
5	Saya memberikan apresiasi jika ada rekan kerja yang mendapat pujian dari atasan				
6	Saya tidak mampu mengambil keputusan dalam hal pekerjaan				
7	Saya bersedia membantu rekan kerja jika ada kendala dalam hal pekerjaan				
8	Saya kurang mampu menyelesaikan permasalahan tentang pekerjaan				
9	Saya memberi dukungan agar termotivasi jika rekan kerja dimarahi oleh atasan				
10	Saya merasa larut dalam kekecewaan jika gagal dalam melaksanakan suatu pekerjaan				
11	Saya berusaha memberikan solusi kepada rekan kerja saat menghadapi kesulitan				
12	Jika mengalami kegagalan dalam pekerjaan saya merasa putus asa				
13	Saya mudah menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja dan rekan-rekan kerja				
14	Saya merasa sulit berbaur dengan lingkungan dan rekan-rekan kerja				
15	Saya akan bersikap profesional dalam melaksanakan tugas sesuai dengan SOP				
16	Saya merasa SOP yang ada di satuan kerja memberatkan bagi saya				
17	Saya berusaha belajar menguasai dengan baik bidang pekerjaan saat ini				
18	Saya tidak menyukai bila rekan kerja mengkritisi saya berlebihan				
19	Jika ada permasalahan kerja, saya akan menyelesaikan dengan tuntas				

20	Saya tidak bersedia membantu rekan lain saat ada kendala dalam hal pekerjaan				
21	Kekurangan yang saya miliki tidak menghalangi saya untuk bekerja lebih produktif				
22	Saya memilih tidak peduli jika rekan kerja dimarahi oleh atasan				
23	Apabila saya mengalami kegagalan saya akan menjadikannya sebagai pelajaran				
24	Saya tidak memberikan solusi kepada rekan kerja yang sedang menghadapi kesulitan				
25	Saya mampu bertanggung jawab atas pekerjaan yang saya lakukan				
26	Saya menyesali situasi yang saya hadapi saat ini				
27	Saya berusaha menyelesaikan sesuatu dengan kemampuan yang saya miliki tanpa meminta bantuan orang lain				
28	Saya merasa marah jika orang lain berani mengkritik saya				
29	Saya mampu mengambil keputusan dalam hal pekerjaan setelah menelaah berdasarkan opini dan fakta yang ada				
30	Saya merasa kesal jika rekan kerja mendapat pujian dari atasan				

SKALA II

NO	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
1	Saya merasakan ketidakcocokan antara tujuan pribadi dengan organisasi				
2	Saya merasa senang jika mendapat pekerjaan berat dari atasan				
3	Saya merasakan adanya ketidaksesuaian penilaian kinerja dengan kenyataan				
4	Saya ikut mengapresiasi rekan kerja yang dapat pujian dari atasan				
5	Saya tidak suka orang lain mengkritik argumen saya				
6	Saya menikmati pekerjaan pada bidang kerja saat ini				
7	Saya merasa kebutuhan saya tidak dipenuhi oleh				

	organisasi				
8	Saya menyelesaikan pekerjaan yang dikoreksi oleh atasan dengan sebaik-baiknya				
9	Saya merasa atasan membeda-bedakan karyawan dalam hal pemberian tugas				
10	Saya tidak mempermasalahkan jika ide saya tidak diterima oleh orang lain				
11	Saya peduli jika ada orang lain yang memberikan persepsi buruk terhadap tempat kerja saya				
12	Saya merasa biasa saja jika ada orang lain yang memberikan penilaian buruk terhadap organisasi tempat saya bekerja				
13	Saya merasa marah saat orang lain menentang cara kerja saya				
14	Saya menyikapi dengan baik jika orang lain menentang cara kerja saya				
15	Saya merasa iri jika rekan kerja mampu mencapai tujuan yang diinginkannya				
16	Saya senang jika rekan kerja mampu mencapai tujuan yang diinginkannya				
17	Saya akan beradu argumen dengan rekan kerja jika menentang pendapat saya				
18	Saya menerima dengan baik jika rekan kerja menentang argumen saya				
19	Saya merasa pekerjaan saat ini tidak menarik				
20	saya merasa pekerjaan saat ini menarik				
21	Saya merasa takut jika diberikan tugas berat oleh atasan				
22	Saya merasakana adanya kecocokan antara tujuan pribadi dengan organisasi				
23	Saya merasa cemburu jika atasan memberikan apesiasi kepada rekan kerja lain				
24	Menurut saya penilaian kinerja di organisasi sudah sesuai dengan kenyataan				
25	Saya merasa tertekan dalam melaksanakan tugas pada bidang pekerjaan saat ini				
26	Saya tidak mempermasalahkan orang lain mengkritik argumen saya				
27	Saya merasa cemas saat pekerjaan dikoreksi oleh				

	atasan				
28	Saya merasa kebutuhan saya dapat dipenuhi oleh organisasi				
29	Saya merasa marah jika ide saya tidak mampu diterima oleh orang lain				
30	Saya merasa atasan bersikap adil terhadap seluruh bawahawannya				

SKALA I

NO	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
1	Saya mampu menerima keadaan diri saat ini dalam situasi apapun				
2	Saya menerima dengan lapang dada jika orang lain mengkritik				
3	Saya memberikan apresiasi jika ada rekan kerja yang mendapat pujian dari atasan				
4	Saya tidak mampu mengambil keputusan dalam hal pekerjaan				
5	Saya bersedia membantu rekan kerja jika ada kendala dalam hal pekerjaan				
6	Saya memberi dukungan agar termotivasi jika rekan kerja dimarahi oleh atasan				
7	Saya merasa larut dalam kekecewaan jika gagal dalam melaksanakan suatu pekerjaan				
8	Saya berusaha memberikan solusi kepada rekan kerja saat menghadapi kesulitan				
9	Jika mengalami kegagalan dalam pekerjaan saya merasa putus asa				
10	Saya mudah menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja dan rekan-rekan kerja				
11	Saya merasa sulit berbaur dengan lingkungan dan rekan-rekan kerja				
12	Saya akan bersikap profesional dalam melaksanakan tugas sesuai dengan SOP				
13	Saya merasa SOP yang ada di satuan kerja memberatkan bagi saya				
14	Jika ada permasalahan kerja, saya akan menyelesaikan dengan tuntas				
15	Saya tidak bersedia membantu rekan lain saat ada kendala dalam hal pekerjaan				
16	Kekurangan yang saya miliki tidak menghalangi saya untuk bekerja lebih produktif				
17	Apabila saya mengalami kegagalan saya akan menjadikannya sebagai pelajaran				
18	Saya mampu bertanggung jawab atas pekerjaan yang saya lakukan				
19	Saya menyesali situasi yang saya hadapi saat ini				
20	Saya merasa marah jika orang lain berani				

	mengkritik saya				
21	Saya mampu mengambil keputusan dalam hal pekerjaan setelah menelaah berdasarkan opini dan fakta yang ada				
22	Saya merasa kesal jika rekan kerja mendapat pujian dari atasan				

SKALA II

NO	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
1	Saya merasakan ketidakcocokan antara tujuan pribadi dengan organisasi				
2	Saya merasa senang jika mendapat pekerjaan berat dari atasan				
3	Saya merasakan adanya ketidaksesuaian penilaian kinerja dengan kenyataan				
4	Saya tidak suka orang lain mengkritik argumen saya				
5	Saya merasa kebutuhan saya tidak dipenuhi oleh organisasi				
6	Saya menyelesaikan pekerjaan yang dikoreksi oleh atasan dengan sebaik-baiknya				
7	Saya merasa atasan membedakan karyawan dalam hal pemberian tugas				
8	Saya tidak memperlakukan jika ide saya tidak diterima oleh orang lain				
9	Saya peduli jika ada orang lain yang memberikan persepsi buruk terhadap tempat kerja saya				
10	Saya merasa biasa saja jika ada orang lain yang memberikan penilaian buruk terhadap organisasi tempat saya bekerja				
11	Saya merasa marah saat orang lain menentang cara kerja saya				
12	Saya merasa iri jika rekan kerja mampu mencapai tujuan yang diinginkannya				
13	Saya senang jika rekan kerja mampu mencapai tujuan yang diinginkannya				
14	Saya akan beradu argumen dengan rekan kerja jika menentang pendapat saya				
15	Saya menerima dengan baik jika rekan kerja				

	menentang argumen saya				
16	Saya merasa pekerjaan saat ini tidak menarik				
17	saya merasa pekerjaan saat ini menarik				
18	Saya merasa takut jika diberikan tugas berat oleh atasan				
19	Saya merasakana adanya kecocokan antara tujuan pribadi dengan organisasi				
20	Saya merasa cemburu jika atasan memberikan apesiasi kepada rekan kerja lain				
21	Menurut saya penilaian kinerja di organisasi sudah sesuai dengan kenyataan				
22	Saya merasa tertekan dalam melaksanakan tugas pada bidang pekerjaan saat ini				
23	Saya tidak mempermasalahkan orang lain mengkritik argumen saya				
24	Saya merasa cemas saat pekerjaan dikoreksi oleh atasan				
25	Saya merasa kebutuhan saya dapat dipenuhi oleh organisasi				
26	Saya merasa atasan bersikap adil terhadap seluruh bawahawannya				

TABULASI TRY OUT

SKALA KEMATANGAN EMOSI TRY OUT																																
SUBJEK	AITEM																														TOTAL	
	a1	a2	a3	a4	a5	a6	a7	a8	a9	a10	a11	a12	a13	a14	a15	a16	a17	a18	a19	a20	a21	a22	a23	a24	a25	a26	a27	a28	a29	a30		
1	4	1	4	1	4	3	4	4	4	3	4	4	4	2	4	4	3	3	3	4	4	2	4	3	3	3	4	3	3	3	99	
2	4	3	3	2	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	104	
3	4	3	4	2	3	2	4	3	4	2	3	3	4	3	4	3	4	2	4	4	3	2	4	3	3	4	3	3	4	4	98	
4	4	2	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	2	4	4	3	4	4	4	2	4	1	4	3	3	4	4	3	99	
5	4	3	4	3	4	4	4	1	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	2	4	3	3	4	3	4	3	4	104	
6	4	3	4	2	4	3	4	4	3	4	3	4	4	2	4	3	4	3	4	4	4	2	3	2	3	4	3	3	3	2	99	
7	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	108	
8	4	3	4	2	3	2	4	3	4	2	3	3	4	3	4	3	4	2	4	4	3	2	4	3	3	4	3	3	4	4	98	
9	4	3	3	1	4	2	4	4	3	3	1	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	2	3	3	4	4	3	4	2	2	94	
10	4	3	3	1	3	2	2	4	2	3	1	3	3	2	4	4	4	3	4	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	88	
11	4	3	4	2	4	3	3	4	4	1	4	3	4	3	4	3	4	2	4	4	4	2	4	2	4	3	3	4	3	3	99	
12	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	85	
13	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	4	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	75	
14	4	1	4	1	4	3	4	4	4	3	4	4	4	2	4	4	3	3	3	4	4	2	4	3	3	3	4	3	3	3	99	
15	4	1	4	2	3	2	4	4	3	3	2	2	2	2	3	3	2	3	3	4	3	1	4	2	2	2	2	1	3	2	2	78
16	3	3	4	2	3	3	3	2	1	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	75	
17	3	4	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	84	
18	4	3	4	2	4	2	3	4	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	4	4	4	2	3	3	4	3	3	4	3	3	92	
19	4	3	4	1	3	3	4	1	4	4	3	3	3	3	4	1	4	2	4	1	4	2	4	4	4	3	3	4	3	3	93	
20	4	3	3	2	3	2	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	2	4	3	4	4	3	4	3	3	101	
21	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	3	107	
22	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	4	1	2	3	2	3	4	4	4	4	4	3	3	2	3	3	3	2	3	86	
23	4	2	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	2	1	1	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	2	4	103	
24	3	2	3	3	3	4	3	4	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	4	3	1	2	4	83	
25	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	2	4	4	3	4	3	4	3	4	111	
26	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	2	1	4	3	3	3	2	3	2	3	4	3	4	2	80	
27	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	2	4	2	3	2	3	2	4	99	
28	4	4	4	4	4	3	4	2	3	3	3	4	4	4	4	4	3	2	3	4	4	3	2	3	3	4	1	4	2	3	99	
29	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	4	3	4	4	2	3	3	4	4	2	3	100	
30	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	2	2	3	3	3	2	4	2	97	

SKALA KONFLIK KERJA TRY OUT

SUBJEK	AITEM																														TOTAL	
	a1	a2	a3	a4	a5	a6	a7	a8	a9	a10	a11	a12	a13	a14	a15	a16	a17	a18	a19	a20	a21	a22	a23	a24	a25	a26	a27	a28	a29	a30		
1	2	1	3	2	2	1	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	56
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	62
3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	33	
4	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	3	3	2	2	69	
5	2	1	1	3	3	1	2	1	1	2	1	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	61	
6	2	1	2	2	3	1	2	1	2	2	1	1	2	1	3	3	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3	3	1	56	
7	2	2	1	3	2	1	2	2	2	2	1	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	60	
8	2	1	1	1	2	1	1	2	2	1	1	1	2	3	2	1	2	2	2	2	1	2	1	4	1	2	3	2	1	2	51	
9	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	3	71	
10	1	1	1	2	2	1	1	3	2	1	2	1	3	4	3	2	3	1	3	3	3	2	2	3	2	3	3	1	1	2	62	
11	2	2	1	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	66	
12	2	2	3	1	2	2	1	1	4	1	2	1	3	3	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	1	2	2	63	
13	2	2	1	3	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	3	2	2	3	3	2	1	2	1	2	1	2	2	2	1	2	51	
14	3	2	1	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	3	4	3	4	2	4	3	4	3	3	2	3	3	2	2	2	3	79	
15	1	1	1	1	2	1	1	1	3	1	1	1	1	1	3	1	1	2	1	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	40	
16	3	2	2	2	3	1	2	2	2	2	2	1	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	69	
17	3	3	2	1	3	4	3	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	4	4	4	2	1	2	1	2	1	2	1	63	
18	1	1	1	3	2	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	2	2	1	41	
19	2	1	1	2	2	1	2	1	1	2	1	1	2	3	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	3	3	49	
20	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	59	
21	2	2	1	2	3	1	2	1	3	2	1	2	1	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	60	
22	2	3	2	3	2	1	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	78	
23	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	63	
24	3	1	2	2	3	2	2	2	2	2	1	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	65	
25	2	3	2	2	3	1	2	2	2	2	1	1	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	1	4	2	2	4	72	
26	2	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	72	
27	2	1	1	3	3	1	3	1	3	4	1	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	69	
28	3	1	1	3	3	1	3	1	1	3	1	1	3	1	4	1	3	1	3	2	3	1	3	2	3	1	3	2	3	1	62	
29	2	2	2	2	2	1	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	68	
30	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	65	

RELIABILITAS KEMATANGAN EMOSI

A. Kematangan Emosi Sebelum aitem tidak valid dibuang

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,860	30

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	90,83	89,247	,741	,849
VAR00002	91,77	94,185	,116	,864
VAR00003	90,97	93,068	,363	,857
VAR00004	92,07	91,513	,222	,862
VAR00005	91,17	91,040	,507	,854
VAR00006	91,73	91,168	,386	,856
VAR00007	91,10	89,197	,478	,853
VAR00008	91,13	93,292	,156	,863
VAR00009	91,27	85,995	,691	,847
VAR00010	91,63	90,378	,389	,856
VAR00011	91,53	90,051	,425	,855
VAR00012	91,20	90,855	,475	,854
VAR00013	91,33	85,609	,696	,846
VAR00014	91,87	90,947	,370	,856
VAR00015	91,07	89,582	,523	,852
VAR00016	91,60	89,421	,440	,854
VAR00017	91,27	92,340	,251	,860
VAR00018	92,00	94,138	,168	,861
VAR00019	91,00	93,586	,304	,858
VAR00020	90,97	88,999	,496	,853
VAR00021	91,07	89,651	,567	,852
VAR00022	92,00	96,414	-,017	,867
VAR00023	91,20	91,683	,310	,858
VAR00024	91,77	92,530	,274	,859
VAR00025	91,60	87,559	,568	,850

VAR00026	91,20	91,407	,479	,854
VAR00027	91,57	93,220	,212	,860
VAR00028	91,27	89,306	,490	,853
VAR00029	91,77	91,495	,325	,857
VAR00030	91,50	89,017	,519	,852

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
94,57	96,806	9,839	30

B. Reliability Sesudah

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,888	22

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	67,87	65,223	,778	,878
VAR00003	68,00	67,655	,505	,884
VAR00005	68,20	67,062	,505	,883
VAR00006	68,77	67,771	,329	,888
VAR00007	68,13	64,464	,560	,881
VAR00009	68,30	62,355	,722	,876
VAR00010	68,67	66,782	,362	,887
VAR00011	68,57	66,116	,429	,885
VAR00012	68,23	67,495	,412	,885
VAR00013	68,37	61,620	,760	,874
VAR00014	68,90	67,541	,320	,888
VAR00015	68,10	65,817	,520	,882
VAR00016	68,63	65,895	,418	,886
VAR00019	68,67	66,782	,362	,887
VAR00020	68,00	65,655	,464	,884
VAR00021	68,10	65,334	,620	,880

VAR00023	68,23	66,323	,412	,886
VAR00025	68,63	63,689	,596	,880
VAR00026	68,23	67,495	,464	,884
VAR00028	68,30	65,045	,532	,882
VAR00029	68,80	67,131	,347	,888
VAR00030	68,53	65,913	,465	,884

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
71,60	72,041	8,488	22

RELIABILITAS KONFLIK KERJA

A. Konflik Kerja sebelum aitem tidak valid dibuang

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,908	30

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	59,17	106,764	,529	,904
VAR00002	59,47	104,947	,562	,904
VAR00003	59,53	108,257	,318	,908
VAR00004	59,03	108,930	,266	,909
VAR00005	58,87	108,189	,402	,906
VAR00006	59,70	109,390	,257	,909
VAR00007	59,20	104,372	,637	,902
VAR00008	59,50	106,259	,552	,904
VAR00009	59,07	107,857	,323	,908
VAR00010	59,30	106,769	,489	,905
VAR00011	59,63	106,792	,542	,904
VAR00012	59,50	108,121	,449	,906
VAR00013	59,13	106,051	,560	,904
VAR00014	58,87	107,913	,282	,909
VAR00015	58,40	107,766	,413	,906
VAR00016	59,17	103,730	,611	,903
VAR00017	58,80	101,269	,812	,899
VAR00018	59,20	106,648	,429	,906
VAR00019	58,97	104,378	,641	,902
VAR00020	58,80	104,648	,530	,904
VAR00021	59,07	103,789	,592	,903
VAR00022	58,93	105,237	,562	,904
VAR00023	59,17	103,799	,784	,901
VAR00024	58,97	106,171	,432	,906
VAR00025	59,17	103,937	,772	,901
VAR00026	59,03	104,447	,534	,904

VAR00027	58,93	107,513	,433	,906
VAR00028	59,17	108,764	,324	,907
VAR00029	59,07	114,547	-,103	,914
VAR00030	59,03	105,275	,515	,904

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
61,17	113,523	10,655	30

B. Reliability Sesudah

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,917	26

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	51,17	93,247	,529	,914
VAR00002	51,47	91,637	,555	,914
VAR00003	51,53	94,464	,330	,918
VAR00005	50,87	94,533	,406	,916
VAR00007	51,20	91,269	,616	,913
VAR00008	51,50	92,879	,543	,914
VAR00009	51,07	93,789	,356	,918
VAR00010	51,30	93,528	,466	,915
VAR00011	51,63	93,413	,530	,914
VAR00012	51,50	94,672	,434	,916
VAR00013	51,13	92,671	,553	,914
VAR00015	50,40	94,041	,425	,916
VAR00016	51,17	90,489	,605	,913
VAR00017	50,80	88,234	,803	,909
VAR00018	51,20	92,924	,444	,916
VAR00019	50,97	90,999	,643	,912

VAR00020	50,80	90,855	,559	,914
VAR00021	51,07	90,547	,586	,913
VAR00022	50,93	91,720	,570	,913
VAR00023	51,17	90,695	,765	,911
VAR00024	50,97	92,585	,439	,916
VAR00025	51,17	90,764	,758	,911
VAR00026	51,03	91,137	,530	,914
VAR00027	50,93	93,857	,440	,916
VAR00028	51,17	95,109	,324	,918
VAR00030	51,03	91,895	,512	,915

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
53,17	99,592	9,980	26

TABULASI PENELITIAN

TABULASI KEMATANGAN EMOSI PENELITIAN																							
SUBJEK	AITEM																						TOTAL
	a1	a2	a3	a4	a5	a6	a7	a8	a9	a10	a11	a12	a13	a14	a15	a16	a17	a18	a19	a20	a21	a22	
1	4	4	4	2	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	80
2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	63
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	88
4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
5	4	3	4	3	4	3	4	2	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	1	3	4	76
6	4	2	4	3	4	4	4	2	4	1	4	4	4	4	3	1	4	2	4	3	4	4	73
7	4	4	4	2	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	80
8	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	82
9	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	67
10	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	86
11	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	72
12	4	4	4	2	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	76
13	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	86
14	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	62
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	88
16	4	3	3	2	4	3	4	2	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	2	3	4	3	71
17	4	2	4	2	3	1	3	1	4	1	4	2	4	1	3	1	3	1	3	1	4	1	53
18	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	86
19	4	3	4	3	4	1	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	75
20	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	67
21	3	3	4	2	4	1	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	75
22	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	65
23	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	67
24	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	64

25	4	4	4	3	3	2	4	3	4	4	4	3	3	1	2	1	4	4	4	1	4	4	70
26	4	1	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
27	4	3	4	2	4	3	4	2	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	74
28	4	2	4	2	4	1	4	2	4	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	75
29	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	70
30	3	3	4	3	3	2	3	2	3	4	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	66
31	4	4	4	2	2	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	77
32	4	3	4	3	3	4	4	4	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	79
33	3	3	4	1	2	3	3	2	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	69
34	4	3	4	2	3	4	3	2	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	74
35	4	2	2	2	2	2	2	2	3	3	4	3	2	2	1	3	3	3	4	2	3	3	57
36	3	4	3	2	3	4	4	1	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	2	71
37	4	3	4	2	4	2	1	4	4	2	2	4	3	2	3	3	2	3	3	3	4	4	66
38	4	2	4	2	3	3	3	1	3	1	4	3	3	3	3	3	4	2	2	2	3	2	60
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	87
40	4	3	4	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	65
41	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	69
42	3	3	2	3	4	4	3	2	4	2	2	1	3	3	2	3	3	2	2	4	3	3	61
43	4	4	4	2	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	77
44	3	3	1	1	2	2	2	1	2	2	1	1	2	3	4	3	3	3	3	2	3	3	50
45	4	2	4	2	3	3	2	3	4	1	2	2	2	2	4	2	2	1	3	2	4	2	56
46	4	4	4	4	4	2	4	2	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	72
47	4	2	3	2	2	3	1	3	3	1	2	4	2	1	3	3	2	3	2	1	4	2	53
48	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	56
49	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	67
50	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	2	3	3	2	3	3	4	3	4	2	3	3	71

51	3	3	3	1	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	60
52	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	77
53	3	4	4	2	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	75
54	4	2	2	1	4	1	2	1	4	2	2	3	2	1	4	2	3	2	4	1	4	2	53
55	3	3	3	1	4	1	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	4	1	4	2	3	3	59
56	3	3	3	2	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	68
57	3	3	3	2	3	3	4	1	4	4	4	3	3	2	3	2	3	3	3	4	3	3	66
58	3	3	3	1	4	4	4	1	4	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	67
59	4	4	4	2	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	76
60	4	1	4	2	4	4	4	4	3	4	3	4	1	4	4	4	4	4	4	4	3	4	77
61	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	67
62	3	3	4	2	4	1	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	75
63	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	65
64	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	67
65	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	64
66	4	4	4	3	3	2	4	3	4	4	4	3	3	1	2	1	4	4	4	1	4	4	70
67	4	1	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
68	4	3	4	2	4	3	4	2	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	74
69	4	2	4	2	4	1	4	2	4	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	75
70	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	70	
71	3	3	4	3	3	2	3	2	3	4	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	66	
72	4	4	4	2	2	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	77	
73	3	2	1	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	62	
74	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	1	4	4	4	3	3	2	3	2	3	66	
75	4	3	4	3	3	3	3	1	4	4	4	1	4	3	4	3	3	3	3	3	2	68	

76	4	3	4	4	4	4	4	2	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	77
77	3	4	4	4	4	1	4	2	4	4	4	4	3	4	3	4	1	4	4	4	4	4	77
78	4	3	4	2	4	3	3	4	4	1	4	3	4	3	4	3	4	2	4	4	4	2	73
79	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	63
80	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	4	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	56
81	4	1	4	1	4	3	4	4	4	3	4	4	4	2	4	4	3	3	3	4	4	2	73
82	4	1	4	2	3	2	4	4	3	3	2	2	2	2	3	3	2	3	3	4	3	1	60
83	3	3	4	2	3	3	3	2	1	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	56
84	3	4	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	62
85	4	3	4	2	4	2	3	4	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	4	4	4	2	66
86	4	3	4	1	3	3	4	1	4	4	3	3	3	3	4	1	4	2	4	1	4	2	65
87	4	3	3	2	3	2	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	2	73
88	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	2	77
89	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	4	1	2	3	2	3	4	4	4	4	4	64
90	4	4	4	1	4	4	1	4	2	4	4	2	4	1	4	1	4	4	1	4	2	4	67
91	4	4	4	1	4	4	2	4	1	4	4	1	4	1	4	2	4	1	1	4	2	4	64
92	4	4	4	1	4	4	1	4	1	4	4	1	4	1	4	1	4	1	4	4	2	4	65
93	4	4	4	1	4	4	1	4	1	4	4	1	4	1	4	1	4	3	1	4	1	4	63
94	4	4	4	1	4	4	1	4	1	4	4	2	4	1	4	1	4	1	1	4	1	4	62
95	4	4	4	1	4	4	2	4	2	4	4	2	4	2	4	1	4	1	2	4	1	4	66
96	4	4	4	1	4	4	1	4	1	4	4	1	4	1	4	1	4	1	1	4	1	4	61
97	4	4	4	1	4	4	2	4	1	4	4	1	4	1	4	1	4	1	2	4	2	4	64
98	4	4	4	1	4	4	1	4	1	4	4	1	4	1	4	1	4	4	2	4	2	3	65
99	4	4	4	1	4	4	1	4	1	4	4	1	4	1	4	1	4	1	1	4	1	4	61
100	4	4	4	1	4	4	1	4	1	4	4	1	4	1	4	1	4	3	1	4	1	4	63

151	3	4	3	2	4	3	4	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	65
152	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	69
153	3	3	4	4	3	3	2	3	4	4	3	2	4	2	2	1	3	3	2	3	3	2	63
154	4	2	4	3	4	4	4	2	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	77
155	4	2	3	3	3	3	1	1	2	2	2	1	2	2	1	1	2	3	4	3	3	3	51
156	3	3	3	3	4	2	4	2	3	3	2	3	4	1	2	2	2	2	4	2	2	1	57
157	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	76
158	1	3	3	3	4	2	3	2	2	3	1	3	3	1	2	4	2	1	3	3	2	3	54
159	4	2	4	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	56
160	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	68
161	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	2	3	3	2	3	3	4	3	71
162	4	3	3	2	3	3	3	1	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	60
163	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	76
164	2	3	3	4	3	4	4	2	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	73
165	2	1	3	2	4	2	2	1	4	1	2	1	4	2	2	3	2	1	4	2	3	2	50
166	3	3	3	3	3	3	3	1	4	1	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	4	1	59
167	3	2	1	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	62
168	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	1	4	4	4	3	3	2	3	2	3	3	66
169	4	3	4	3	3	3	3	1	4	4	4	1	4	3	4	3	3	3	3	3	2	3	68
170	4	3	4	4	4	4	4	2	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	77

TABULASI KONFLIK KERJA PENELITIAN

SUBJEK	AITEM																											
	a1	a2	a3	a4	a5	a6	a7	a8	a9	a10	a11	a12	a13	a14	a15	a16	a17	a18	a19	a20	a21	a22	a23	a24	a25	a26	TOTAL	
1	2	1	3	2	3	2	1	4	1	2	1	2	1	3	2	2	1	2	1	2	2	1	2	2	2	2	49	
2	2	2	1	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	53	
3	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	27	
4	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	54
5	1	1	2	2	4	2	1	2	1	1	1	2	1	1	3	3	1	2	1	1	2	1	2	2	3	2	45	
6	2	1	2	4	1	4	1	4	1	2	1	2	1	2	2	3	1	2	1	2	2	1	1	2	1	3	49	
7	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	1	3	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	3	3	49
8	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	1	2	1	1	2	2	1	1	1	2	3	2	41	
9	2	2	2	2	3	2	2	4	1	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	59	
10	3	1	3	2	1	3	1	3	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	3	2	1	2	1	3	4	3	48	
11	3	1	2	2	2	3	2	3	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	55	
12	2	2	2	2	2	1	3	2	1	1	1	2	2	3	1	2	2	1	1	4	1	2	1	3	3	3	50	
13	3	1	3	1	2	2	2	2	1	2	1	2	2	1	3	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	3	43	
14	3	2	4	4	2	3	2	2	2	2	3	3	2	1	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	3	4	65	
15	2	1	2	2	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	3	1	1	1	1	1	3	36	
16	2	1	3	3	2	3	2	3	1	2	1	3	2	2	2	3	1	2	2	2	2	2	1	2	3	3	55	
17	4	2	4	4	2	4	2	4	1	4	3	3	3	2	1	3	4	3	2	1	2	2	2	2	1	2	67	
18	2	1	1	2	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	3	2	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	37	
19	2	1	2	2	1	2	3	2	1	2	1	2	1	1	2	2	1	2	1	1	2	1	1	2	3	2	43	
20	1	1	1	1	2	1	3	2	2	2	1	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	45	
21	3	2	2	2	1	1	2	3	1	2	1	2	2	1	2	3	1	2	1	3	2	1	2	1	2	3	48	
22	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	1	2	3	2	3	2	1	3	3	2	2	2	2	2	3	3	62	
23	2	1	2	2	2	2	1	3	1	2	1	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	51	

24	3	2	2	3	2	2	2	2	1	3	2	3	1	2	2	3	2	2	2	2	2	1	2	3	2	3	56	
25	3	1	3	2	3	2	2	2	2	1	1	2	3	2	2	3	1	2	2	2	2	1	1	2	3	3	53	
26	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	59	
27	2	1	3	2	3	3	2	2	1	2	2	2	1	1	3	3	1	3	1	3	4	1	3	2	3	3	57	
28	3	1	3	3	1	3	2	3	1	3	1	3	1	1	3	3	1	3	1	1	3	1	1	3	1	4	54	
29	3	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	1	3	2	2	2	2	2	2	2	3	51	
30	3	1	3	2	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	51	
31	2	1	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	56	
32	1	1	2	2	1	2	2	2	1	1	2	2	3	2	1	4	2	2	1	2	2	2	1	3	2	3	49	
33	3	2	4	3	3	4	3	3	1	3	3	3	2	3	4	2	2	3	3	4	1	3	2	3	4	4	75	
34	3	2	4	4	3	3	2	3	1	3	2	3	2	2	4	4	2	3	1	3	2	2	2	3	2	3	68	
35	2	3	3	2	1	3	1	2	1	3	1	1	2	1	2	2	1	2	4	2	3	2	1	3	2	3	53	
36	3	2	4	3	3	4	3	4	2	3	3	4	2	3	4	4	3	3	2	3	1	2	2	3	4	4	78	
37	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	2	3	3	3	1	3	1	2	1	2	2	2	4	4	47	
38	3	1	3	2	3	2	1	3	2	2	2	2	1	2	3	4	1	3	3	2	2	2	1	3	3	4	60	
39	3	3	2	2	1	1	2	3	1	3	3	2	1	1	2	3	2	4	1	1	1	2	1	1	2	2	50	
40	3	2	2	2	3	2	3	3	3	4	3	2	2	2	3	4	2	3	3	1	2	2	2	2	3	3	66	
41	2	1	2	1	2	2	1	3	1	2	1	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	53	
42	2	2	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2	1	1	1	2	1	3	1	2	2	1	2	2	1	1	40	
43	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	3	3	2	2	2	2	1	3	1	2	2	1	2	2	3	3	51	
44	2	2	2	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	2	2	3	4	1	2	4	3	4	79	
45	3	3	2	3	3	2	2	2	3	4	3	3	4	2	1	4	3	4	3	3	4	1	2	1	3	4	72	
46	3	1	3	2	1	3	1	3	1	1	1	1	1	1	3	3	1	2	1	1	3	2	1	3	4	3	50	
47	3	3	3	4	2	4	3	1	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	1	4	2	1	4	2	3	70	
48	3	2	4	4	2	3	2	2	2	2	3	3	2	1	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	3	4	65	
49	3	2	3	3	1	2	3	3	1	2	2	3	2	2	4	3	2	4	3	3	2	2	2	3	4	4	68	
50	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	1	4	4	1	4	4	3	3	2	2	3	4	3	74

76	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	61
77	1	2	1	2	4	4	4	2	1	2	1	2	1	2	1	3	3	4	2	2	2	2	1	3	1	3	56
78	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	2	2	1	3	2	1	1	1	1	1	1	1	1	3	35
79	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	3	3	2	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	43
80	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	55
81	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	3	2	1	2	1	2	2	3	2	2	53
82	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	69
83	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	53
84	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	59
85	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	1	4	2	2	4	3	2	2	1	2	1	2	2	4	2	2	64
86	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	63
87	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	3	1	2	2	3	1	2	1	2	57
88	1	3	1	3	2	3	1	3	2	3	1	3	2	3	1	4	3	3	1	3	1	3	1	3	1	3	58
89	3	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	1	2	3	2	3	2	2	3	63
90	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	1	3	2	2	2	3	2	2	57
91	2	3	2	2	3	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	3	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	52
92	3	3	2	1	3	1	2	1	1	4	3	1	1	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	2	4	1	59
93	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	2	3	4	2	2	3	4	4	87
94	3	4	3	4	3	4	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	77
95	3	4	2	2	2	2	2	1	2	4	3	3	1	3	3	3	3	2	1	1	2	2	1	2	2	1	57
96	3	3	3	3	3	4	3	4	3	2	2	2	2	1	3	3	3	3	1	3	3	3	3	4	3	4	74
97	2	1	3	3	3	2	3	3	3	1	3	4	2	3	2	1	3	3	2	2	2	3	2	2	3	2	63
98	1	2	1	4	2	2	3	2	3	2	1	3	1	2	2	4	2	3	2	3	3	4	2	3	3	3	63
99	2	4	2	4	3	1	4	4	3	1	4	2	1	2	2	1	1	2	1	2	2	1	1	2	2	4	58
100	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	1	2	2	61

101	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	61
102	2	2	1	1	2	3	3	3	4	4	2	2	1	3	1	2	4	2	1	2	2	1	2	2	3	3	58	
103	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	1	45	
104	3	3	1	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	2	4	3	3	4	2	2	3	1	78	
105	2	4	2	4	3	4	2	2	1	1	4	4	3	3	2	2	1	1	2	4	1	2	3	2	4	2	65	
106	2	3	1	3	3	3	2	2	3	2	2	4	4	3	2	1	2	3	1	2	1	3	2	3	1	2	60	
107	2	2	1	3	1	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	1	3	2	2	4	4	3	4	62	
108	3	3	1	2	1	2	2	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	4	2	3	62	
109	2	3	3	3	2	4	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	2	3	3	4	2	3	2	3	75	
110	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	2	3	3	3	2	4	1	4	82
111	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	4	4	4	2	3	3	3	2	3	2	3	74	
112	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	4	1	2	4	3	72	
113	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	1	3	1	2	3	3	1	3	3	1	2	4	2	2	57	
114	3	3	1	2	2	2	3	1	1	2	3	4	1	3	3	3	2	4	1	3	2	2	2	4	4	2	63	
115	2	3	2	4	2	4	2	2	2	4	2	2	1	3	3	4	4	3	2	4	1	3	2	4	1	3	69	
116	2	2	3	3	3	4	2	3	3	3	2	4	3	4	1	4	4	4	2	3	2	3	2	3	2	3	74	
117	2	4	2	3	2	4	3	3	2	3	3	4	2	4	2	4	4	3	2	3	3	3	2	4	3	3	77	
118	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	4	2	4	4	3	2	3	3	3	2	3	1	4	77	
119	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	4	1	4	4	3	2	2	3	3	2	3	2	3	70	
120	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	3	1	1	2	2	3	2	2	1	1	2	1	2	2	1	1	39	
121	3	2	2	1	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	49	
122	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	54	
123	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	26	
124	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	3	3	61	
125	1	3	3	1	2	1	1	2	1	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	54	

126	2	2	3	1	2	1	2	2	1	1	2	1	3	3	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3	49
127	1	3	2	1	2	2	2	2	1	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	52
128	1	1	2	1	1	2	2	1	1	1	2	3	2	1	2	2	2	2	1	2	1	4	1	2	3	2	45
129	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2	3	2	2	62
130	1	2	2	1	1	3	2	1	2	1	3	4	3	2	3	1	3	3	3	2	2	3	2	3	3	1	57
131	1	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	57
132	3	1	2	2	1	1	4	1	2	1	3	3	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	1	55
133	1	3	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	3	2	2	3	3	2	1	2	1	2	1	2	2	2	44
134	1	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	3	4	3	4	2	4	3	4	3	3	2	3	3	2	2	69
135	1	1	2	1	1	1	3	1	1	1	1	1	3	1	1	2	1	3	1	2	1	1	1	1	1	1	35
136	2	2	3	1	2	2	2	2	2	1	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	60
137	2	1	3	4	3	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	4	4	4	2	1	2	1	2	1	54
138	1	3	2	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	2	36
139	1	2	2	1	2	1	1	2	1	1	2	3	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	40
140	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	53
141	1	2	3	1	2	1	3	2	1	2	1	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	52
142	2	3	2	1	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	67
143	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	55
144	2	2	3	2	2	2	2	2	1	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	57
145	2	2	3	1	2	2	2	2	1	1	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	1	4	2	61
146	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	62
147	1	3	3	1	3	1	3	4	1	3	2	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	62
148	1	3	3	1	3	1	1	3	1	1	3	1	4	1	3	1	3	2	3	1	3	2	3	1	3	2	54
149	2	2	2	1	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	58
150	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	57	

151	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	4	2	2	2	59
152	2	1	4	2	2	1	2	2	2	1	3	2	3	3	3	2	1	3	1	2	1	1	4	3	1	1	53	
153	3	4	2	2	3	3	4	1	3	2	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	83	
154	2	4	4	2	3	1	3	2	2	2	3	2	3	3	4	3	4	3	4	3	3	2	2	3	3	3	73	
155	1	2	2	1	2	4	2	3	2	1	3	2	3	3	4	2	2	2	2	2	1	2	4	3	3	1	59	
156	3	4	4	3	3	2	3	1	2	2	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	2	2	2	2	75	
157	3	3	3	1	3	1	2	1	2	2	2	4	4	2	1	3	3	3	2	3	3	3	1	3	4	2	64	
158	2	3	4	1	3	3	2	2	2	1	3	3	4	1	2	1	4	2	2	3	2	3	2	1	3	1	60	
159	1	2	3	2	4	1	1	1	2	1	1	2	2	2	4	2	4	3	1	4	4	3	1	4	2	1	58	
160	2	3	4	2	3	3	1	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	65	
161	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	57	
162	1	1	2	1	3	1	2	2	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2	3	3	3	4	4	2	2	1	50	
163	2	2	2	1	3	1	2	2	1	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	51	
164	3	4	3	3	2	2	3	4	1	2	4	3	4	3	3	1	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	79	
165	2	1	4	3	4	3	3	4	1	2	1	3	4	2	4	2	4	3	4	2	2	1	1	4	4	3	71	
166	1	3	3	1	2	1	1	3	2	1	3	4	3	2	3	1	3	3	3	2	2	3	2	2	4	4	62	
167	3	3	3	3	3	3	1	4	2	1	4	2	3	2	2	1	3	1	3	3	2	2	2	2	2	2	62	
168	1	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	3	4	3	3	1	2	1	2	2	3	2	2	3	3	3	61	
169	2	4	3	2	4	3	3	2	2	2	3	4	4	2	3	3	3	2	4	1	3	3	3	3	3	3	74	
170	1	4	4	1	4	4	3	3	2	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	79	

UJI NORMALITAS

NPar Tests

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
Kematangan_emosi	170	69.05	8.726	50	88
Konflik_kerja	170	57.89	11.330	26	87

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Kematangan_emosi	Konflik_kerja
N		170	170
Normal Parameters ^a	Mean	69.05	57.89
	Std. Deviation	8.726	11.330
Most Extreme Differences	Absolute	.075	.070
	Positive	.075	.070
	Negative	-.047	-.062
Kolmogorov-Smirnov Z		.979	.917
Asymp. Sig. (2-tailed)		.293	.370
a. Test distribution is Normal.			

UJI LINIERITAS

Means

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Konflik_kerja * Kematangan_emosi	170	100.0%	0	.0%	170	100.0%

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Konflik_kerja * Kematangan_emosi	Between Groups	(Combined)	5154.827	34	151.613	1.237	.197
		Linearity	1694.977	1	1694.977	13.833	.000
		Deviation from Linearity	3459.850	33	104.844	.856	.692
	Within Groups		16541.267	135	122.528		
Total			21696.094	169			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Konflik_kerja * Kematangan_emosi	-.280	.078	.487	.238

UJI HIPOTESIS

Correlations

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kematangan_emosi	69.05	8.726	170
Konflik_kerja	57.89	11.330	170

Correlations

		Kematangan_emosi	Konflik_kerja
Kematangan_emosi	Pearson Correlation	1	-.280**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	170	170
Konflik_kerja	Pearson Correlation	-.280**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	170	170

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

FREKUENSI DATA PENELITIAN

Frequencies

		Statistics	
		Kematangan_emosi	Konflik_kerja
N	Valid	170	170
	Missing	0	0
Mean		69.05	57.89
Std. Deviation		8.726	11.330
Minimum		50	26
Maximum		88	87
Sum		11738	9842

Frequency Table

		Kematangan_emosi			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	50	2	1.2	1.2	1.2
	51	1	.6	.6	1.8
	53	3	1.8	1.8	3.5
	54	1	.6	.6	4.1
	55	1	.6	.6	4.7
	56	5	2.9	2.9	7.6
	57	3	1.8	1.8	9.4
	58	2	1.2	1.2	10.6
	59	4	2.4	2.4	12.9
	60	4	2.4	2.4	15.3
	61	9	5.3	5.3	20.6
	62	5	2.9	2.9	23.5
	63	7	4.1	4.1	27.6
	64	6	3.5	3.5	31.2
	65	10	5.9	5.9	37.1
	66	10	5.9	5.9	42.9
	67	9	5.3	5.3	48.2
	68	5	2.9	2.9	51.2
	69	4	2.4	2.4	53.5
70	8	4.7	4.7	58.2	
71	5	2.9	2.9	61.2	

72	4	2.4	2.4	63.5
73	8	4.7	4.7	68.2
74	4	2.4	2.4	70.6
75	7	4.1	4.1	74.7
76	6	3.5	3.5	78.2
77	15	8.8	8.8	87.1
79	2	1.2	1.2	88.2
80	6	3.5	3.5	91.8
82	1	.6	.6	92.4
84	1	.6	.6	92.9
85	1	.6	.6	93.5
86	6	3.5	3.5	97.1
87	1	.6	.6	97.6
88	4	2.4	2.4	100.0
Total	170	100.0	100.0	

Konflik_kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 26	1	.6	.6	.6
27	1	.6	.6	1.2
29	1	.6	.6	1.8
35	3	1.8	1.8	3.5
36	2	1.2	1.2	4.7
37	1	.6	.6	5.3
39	1	.6	.6	5.9
40	2	1.2	1.2	7.1
41	1	.6	.6	7.6
42	2	1.2	1.2	8.8
43	3	1.8	1.8	10.6
44	2	1.2	1.2	11.8
45	4	2.4	2.4	14.1
47	1	.6	.6	14.7
48	2	1.2	1.2	15.9
49	6	3.5	3.5	19.4
50	4	2.4	2.4	21.8

51	6	3.5	3.5	25.3
52	3	1.8	1.8	27.1
53	8	4.7	4.7	31.8
54	7	4.1	4.1	35.9
55	7	4.1	4.1	40.0
56	4	2.4	2.4	42.4
57	11	6.5	6.5	48.8
58	7	4.1	4.1	52.9
59	10	5.9	5.9	58.8
60	5	2.9	2.9	61.8
61	7	4.1	4.1	65.9
62	9	5.3	5.3	71.2
63	5	2.9	2.9	74.1
64	2	1.2	1.2	75.3
65	4	2.4	2.4	77.6
66	1	.6	.6	78.2
67	5	2.9	2.9	81.2
68	3	1.8	1.8	82.9
69	3	1.8	1.8	84.7
70	2	1.2	1.2	85.9
71	1	.6	.6	86.5
72	2	1.2	1.2	87.6
73	2	1.2	1.2	88.8
74	5	2.9	2.9	91.8
75	3	1.8	1.8	93.5
77	3	1.8	1.8	95.3
78	2	1.2	1.2	96.5
79	3	1.8	1.8	98.2
82	1	.6	.6	98.8
83	1	.6	.6	99.4
87	1	.6	.6	100.0
Total	170	100.0	100.0	



SURAT KEPUTUSAN
DEKAN FAKULTAS PSIKOLOGI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
NOMOR : 004/UM.M6/KEP/F/2023

TENTANG

PERPANJANGAN SURAT KEPUTUSAN PENUNJUKAN DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI
TAHUN AKADEMIK 2021-2022 UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH

DEKAN FAKULTAS PSIKOLOGI

- Membaca** : Surat Keputusan Dekan Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Aceh Nomor : 105/UM.M6/KEP/F/2021, Tanggal 19 Jumadil Akhir 1442 H, 01 Februari 2021 M, Tentang Penunjukan Dosen Pembimbing Skripsi Tahun Akademik 2020 – 2021 An. Chaira Apriara berakhir pada tanggal 01 Februari 2021 M
- Menimbang** : 1. Bahwa untuk kelancaran bimbingan skripsi Mahasiswa tersebut perlu diperpanjang Surat Keputusan Penunjukan Dosen Pembimbing pada Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Aceh;
2. Bahwa namanya yang tercantum dalam surat keputusan ini dianggap cakap dan mampu serta memenuhi syarat untuk diangkat dalam jabatan pembimbing skripsi.
- Mengingat** : 1. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2012, tentang Pendidikan Tinggi;
2. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2012 tentang Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia;
3. Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 44 Tahun 2015, tentang Standar Nasional Pendidikan tinggi;
4. Surat Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi Departemen Pendidikan Nasional Republik Indonesia No. 0688/SK/BAN-PT/Akred/S/VI/ 2016 Tentang hasil dan peringkat Akreditasi program studi untuk program sarjana di Perguruan Tinggi;

MEMUTUSKAN

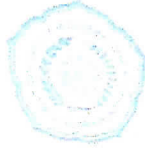
- Menetapkan Pertama** : Menunjuk Saudara;
Nur Hasmalawati, S.Psi., M.Si.
Sukri Karim, S.Psi., M.Si.
Untuk Membimbing Skripsi:
Nama : Chaira Apriara
NPM : 1709110033
Prodi : Psikologi
Judul : Hubungan Kematangan Emosi dan Konflik Kerja pada Bintangara di Direktorat SAMAPTA Polda Aceh
- Kedua** : Kepada pembimbing yang tercantum di atas diberi honorarium sesuai dengan peraturan yang berlaku;
- Ketiga** : Surat Keputusan pembimbing ini berlaku hanya satu tahun, terhitung sejak tanggal ditetapkan.
- Keempat** : Segala sesuatu akan diperbaiki dan ditetapkan kembali apabila di kemudian hari ternyata terdapat kekeliruan di dalam keputusan ini.

Ditetapkan di : Banda Aceh
Pada Tanggal : 11 Rajab 1444 H
02 Februari 2023 M

Dekan,


Bar Mawi, M.Si

NIK: 19700103 200609 1 001



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS PSIKOLOGI

Status Akreditasi "B" No. 6507/SK/BAN-PT/AA-PT/JS/Vol.2021

Jl. Muhammadiyah No. 91 Banda Aceh, Lingsar Aceh

Telp: (065) 2109111, Fax: (065) 2109112

Website: www.umahceh.ac.id

Nomor : 590/UM.Ms/F/2022
Lampiran : -
Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth,
Direktur Samapta Polda Aceh
Di -
Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat,

Berdasarkan surat permohonan tanggal 19 Desember 2022, atas nama :

Nama : Chaira Apriara
NPM : 1709110033
Semester : XI (Sebelas)
Judul Skripsi : Hubungan Kematangan Emosi dan Konflik Kerja pada Bintara di
Direktorat Samapta Polda Aceh

Dengan ini kami sampaikan bahwa yang bersangkutan benar sedang dalam proses penyusunan Skripsi di Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Aceh. Untuk itu, melalui surat ini kami mohon agar diberikan kesempatan kepada mahasiswa yang bersangkutan untuk memperoleh data instansi yang Bapak/Ibu pimpin.

Demikian surat permohonan ini kami buat, atas perhatian dan kerjasama yang baik, kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Banda Aceh, 24 Jumadil Ula 1444 H
19 Desember 2022 M

Dekan,

Darmawi, M.Si

NIK: 19700103 200609 1 001



KEPOLISIAN NEGARA REPUBLIK INDONESIA
DAERAH ACEH

Jalan T. Nyak Arief Jeulingke Banda Aceh 23114

Banda Aceh, Januari 2023

Nomor : B / /I/HUK.5.6./ 2023/Ditsamapta
Klasifikasi : BIASA
Lampiran : -
Perihal : Penelitian Ilmiah Mahasiswa

Kepada

Yth. DEKAN FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH
ACEH

di

Banda Aceh

1. Sehubungan dengan surat Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Aceh Nomor: 590/UM.M6/F/2022 tanggal 19 Desember 2022, perihal permohonan izin penelitian.

Nama : Chaira Apriara
NIM : 1709110033
Jenjang : Strata 1 (S1)
Semester : XI (Sembilan)

Benar telah melaksanakan penelitian pada Direktorat Samapta Polda Aceh dalam rangka keperluan penulisan Skripsi dengan judul "Hubungan Kematangan Emosi dan Konflik Kerja pada Bintara di Direktorat Samapta Polda Aceh".

2. Demikian disampaikan, atas perhatian dari kerjasamanya diucapkan terimakasih.

a.n. DIREKTUR SAMAPTA POLDA ACEH
Ps KASUBDITDALMAS



TAUPIK RAHMAN, S.H.
KOMISARIS POLISI/NRP 72040030

BIODATA PENULIS

A. PENULIS

Nama : Chaira Apriara
Tempat Dan Tanggal Lahir : Takengon, 24 April 1998
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Kebangsaan / Suku : Indonesia/Gayo
Alamat : Jl. RSUD Datu Beru No. 1 Desa Gunung
Bukit Kec. Kebayakan Kab. Aceh Tengah.
Pekerjaan : POLRI

B. ORANG TUA/WALI

Nama Ayah : Chairuddin, Isa
Pekerjaan : Pensiunan
Nama Ibu : Suryani
Pekerjaan : IRT
Alamat : Jl. RSUD Datu Beru No. 1 Desa Gunung
Bukit Kec. Kebayakan Kab. Aceh Tengah.

C. RIWAYAT PENDIDIKAN

SD N 8 Takengon : 2006-2010
SMP N 1 Takengon : 2010-2013
SMA N 8 Unggul Takengon : 2013-2016

Demikian biodata ini saya buat dengan sebenar-benarnya, agar dapat dipergunakan seperlunya.

Banda Aceh, 05 Januari 2023

Chaira Apriara
NPM: 1709110033