

## Agresi pada Kepolisian: Pengaruh *Self Control*, Stres Kerja, dan *Readiness for Change*

**Andra Purnama Putra**  
Biro SDM Polda Jatim  
E-mail: [andra.dopelganger333@gmail.com](mailto:andra.dopelganger333@gmail.com)

Diserahkan: 2 Juni 2025

Diterima: 20 Juni 2025

### **Abstract**

*Aggression is defined as behavior intended to harm, threaten, or endanger another individual or object, either physically or verbally, and can manifest in both direct and indirect forms. This type of behavior is part of human dynamics and is also present in the policing profession. Each police officer exhibits varying levels of aggression, which may be influenced by factors such as self-control, occupational stress, and readiness for change. This study aims to examine the relationship between self-control, occupational stress, and readiness for change with aggressive behavior among police officers. The research subjects consisted of 250 junior police officers from Ditsamapta Polda X. The results revealed a significant relationship between the three variables and aggression ( $p = 0.000$ ;  $F = 134.802$ ). Specifically, self-control was negatively correlated with aggression ( $t = -5.599$ ;  $p = 0.000$ ), occupational stress showed a positive correlation ( $t = 7.581$ ;  $p = 0.000$ ), and readiness for change was negatively associated with aggression ( $t = -7.251$ ;  $p = 0.000$ ).*

**Keywords:** Aggression, Self Control, Work Stress, Readiness for Change, Police

### **Abstrak**

Agresi merupakan perilaku yang ditujukan untuk melukai, mengancam, atau membahayakan individu maupun objek lain, baik secara fisik maupun verbal, secara langsung maupun tidak langsung. Dalam konteks kehidupan sosial, agresi tidak hanya muncul pada interaksi antarindividu, tetapi juga dalam institusi yang memiliki beban kerja tinggi, salah satunya profesi kepolisian. Polisi, sebagai garda terdepan dalam menjaga keamanan dan ketertiban masyarakat, kerap dihadapkan pada tekanan pekerjaan, risiko konflik, serta tuntutan adaptasi terhadap dinamika sosial. Kondisi ini berpotensi meningkatkan perilaku agresif yang, apabila tidak dikelola, dapat berdampak negatif terhadap citra institusi, hubungan polisi dengan masyarakat, dan efektivitas penegakan hukum. Penelitian ini bertujuan mengkaji keterkaitan antara pengendalian diri (self control), stres kerja, dan kesiapan menghadapi perubahan (readiness for change) terhadap perilaku agresi pada anggota polisi. Subjek penelitian terdiri dari 250 Bintara Remaja Ditsamapta Polda X. Hasil analisis menunjukkan adanya hubungan signifikan antara ketiga variabel dengan agresi ( $p = 0,000$ ;  $F = 134,802$ ). Secara spesifik, self control berkorelasi negatif dengan agresi ( $t = -5,599$ ;  $p = 0,000$ ), stres kerja berkorelasi positif ( $t = 7,581$ ;  $p = 0,000$ ), dan readiness for change berkorelasi negatif dengan agresi ( $t = -7,251$ ;  $p = 0,000$ ). Temuan ini menegaskan pentingnya penguatan aspek psikologis personel dalam menghadapi tuntutan profesi, guna meminimalisasi agresi serta meningkatkan kualitas interaksi polisi dengan masyarakat.

**Kata kunci:** Agresi, Kontrol Diri, Stres Kerja, Readiness For Change, Polisi

## 1. Pendahuluan

Agresi merupakan salah satu bentuk perilaku yang ditujukan untuk melukai, mengancam, atau membahayakan individu lain, baik secara fisik maupun psikologis. Dalam ilmu psikologi, agresi dipandang sebagai fenomena multidimensional yang dapat timbul dari interaksi faktor internal maupun eksternal (Baron & Byrne, 2005; Berkowitz, 1995). Pada dasarnya, setiap orang memiliki potensi untuk menunjukkan perilaku agresif, namun tingkat dan bentuk agresi dapat berbeda tergantung pada situasi serta kondisi psikologis individu. Dalam konteks institusi kepolisian, perilaku agresif menjadi isu yang sangat krusial karena bersinggungan langsung dengan tugas utama polisi, yaitu melindungi, melayani, dan mengayomi masyarakat sebagaimana diamanatkan dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia.

Namun, realitas di lapangan menunjukkan adanya peningkatan kasus penyalahgunaan kewenangan dan tindakan agresif oleh oknum polisi. Misalnya, insiden penembakan oleh seorang polisi terhadap rekannya hingga tewas di Solok Selatan (Tempo, 2024), serta kasus seorang Polwan di Jawa Timur yang melakukan tindak kekerasan ekstrem terhadap suaminya hingga meninggal dunia (CNN Indonesia, 2024). Selain itu, sejumlah kasus pelanggaran etika seperti pungutan liar, konsumsi narkoba dan alkohol, hingga insiden bunuh diri, semakin menambah daftar panjang perilaku menyimpang anggota kepolisian. Fenomena ini tidak hanya menimbulkan dampak negatif bagi korban dan keluarga, tetapi juga memicu krisis kepercayaan publik terhadap institusi kepolisian. Survei Indikator Politik Indonesia (2023) menunjukkan bahwa kepercayaan publik terhadap Polri mengalami penurunan signifikan pasca berbagai kasus kekerasan aparat yang terekspos media. Kondisi ini menguatkan urgensi penelitian tentang agresi di kalangan polisi.

Secara teoritis, perilaku agresif dipengaruhi oleh sejumlah faktor. Sarwono (2002) menekankan bahwa perilaku yang merugikan orang lain hingga menimbulkan penderitaan dapat dikategorikan sebagai agresi. Faktor pemicu agresi antara lain frustrasi (Baron & Byrne, 2005), provokasi dari lingkungan (Sears et al., 1991), pengaruh keberadaan senjata (Krahe, 2005), paparan media kekerasan (Baron & Byrne, 2005), konsumsi alkohol, serta kondisi lingkungan yang menekan seperti panas, polusi, dan kebisingan (Berkowitz, 1995). Selain faktor eksternal, faktor internal seperti kepribadian, hormon, jenis kelamin, serta harga diri juga turut berperan (Sarwono, 2002).

Dalam konteks kepolisian, salah satu faktor yang paling signifikan adalah stres kerja. Polisi kerap menghadapi situasi berisiko tinggi, seperti penanganan kriminal, kerusuhan, hingga tugas pengamanan demonstrasi. Lingkungan kerja yang menegangkan dan traumatis menjadikan polisi sangat rentan mengalami stres. Menurut Indri (2010), stres pada polisi dapat disebabkan oleh faktor pekerjaan maupun faktor organisasi, seperti jam kerja panjang, beban kerja berlebih, serta sistem manajemen internal yang tidak kondusif. Apabila tidak dikelola dengan baik, stres dapat memunculkan perilaku maladaptif, termasuk agresi, yang pada gilirannya membahayakan keselamatan masyarakat maupun citra institusi.

Selain stres kerja, variabel *self-control* atau kontrol diri menjadi faktor penting dalam memahami agresi pada polisi. Kontrol diri didefinisikan sebagai kemampuan individu untuk mengatur emosi, menahan dorongan, serta menyesuaikan perilaku dengan norma sosial (Ghufron, 2004). Tangney, Baumeister, dan Boone (2004) mengidentifikasi lima aspek kontrol diri: *self-discipline*, *deliberate/non-impulsive*, *healthy habits*, *work ethic*, dan *reliability*. Individu dengan kontrol diri rendah cenderung bertindak impulsif, sulit menahan amarah, serta rentan

melakukan agresi. Dalam profesi kepolisian, di mana personel sering menghadapi provokasi langsung, kontrol diri yang lemah dapat berujung pada tindakan kekerasan. Dengan demikian, self-control berfungsi sebagai faktor protektif yang menekan munculnya perilaku agresif.

Di sisi lain, faktor *readiness for change* atau kesiapan menghadapi perubahan juga berperan penting. Polisi, khususnya Bintara remaja, berada dalam fase transisi dari masyarakat sipil ke dalam institusi militeristik yang penuh aturan dan hierarki. Tingkat stres dalam proses adaptasi ini cukup tinggi. Holt dkk. (2007) menjelaskan bahwa *readiness for change* mencakup sikap menyeluruh individu terhadap perlunya perubahan, cara melaksanakan perubahan, serta kemampuan untuk menerima dan menginternalisasi perubahan tersebut. Polisi dengan kesiapan perubahan rendah berisiko menolak adaptasi, mudah frustrasi, dan cenderung melampiaskan tekanan melalui agresi. Sebaliknya, individu dengan kesiapan perubahan tinggi lebih mampu menyesuaikan diri dengan tuntutan organisasi secara konstruktif.

Alasan penelitian ini hanya menyoroti tiga variabel, yaitu *self-control*, stres kerja, dan *readiness for change*, adalah karena ketiganya memiliki relevansi langsung dengan konteks tugas kepolisian. Pertama, stres kerja merupakan kondisi nyata yang dihadapi setiap polisi, terutama pada situasi menegangkan. Kedua, *self-control* menjadi mekanisme internal individu yang dapat menekan dorongan agresif. Ketiga, *readiness for change* penting karena Polri saat ini sedang berada dalam arus reformasi institusional yang menuntut adaptasi cepat dan berkelanjutan. Dengan mengintegrasikan ketiga variabel ini, penelitian diharapkan mampu memberikan gambaran yang lebih komprehensif tentang determinan perilaku agresi pada polisi, khususnya pada kelompok Bintara remaja.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini difokuskan untuk menguji hubungan antara *self-control*, stres kerja, dan *readiness for change* dengan perilaku agresif pada personel kepolisian. Fokus ini penting karena agresi bukan hanya persoalan individu, tetapi juga persoalan institusi yang berdampak langsung pada citra dan legitimasi Polri di mata publik. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis bagi pengembangan kajian psikologi kepolisian, sekaligus kontribusi praktis berupa rekomendasi intervensi, seperti program manajemen stres, pelatihan pengendalian diri, dan penguatan kesiapan mental dalam menghadapi perubahan organisasi. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya menjawab celah akademik, tetapi juga mendukung upaya membangun kepolisian yang lebih profesional, humanis, dan berintegritas.

## 2. Metode

Populasi dalam penelitian ini sebanyak 401 personil Subditdalmas Ditsamapta. Penelitian ini melibatkan sebanyak 250 orang anggota Polisi Bintara Remaja berpangkat Bripda yang berusia antara 18 hingga 24 tahun menggunakan teknik *accidental sampling*. Rentang usia tersebut dipilih karena dianggap sebagai fase transisi dari kehidupan sebagai warga sipil menuju peran sebagai anggota kepolisian. Subjek penelitian juga difokuskan pada laki-laki, mengingat adanya temuan teoritis yang menyatakan bahwa laki-laki cenderung menunjukkan perilaku agresi yang lebih tinggi dibandingkan perempuan (Baron & Byrne, 2005).

Pendekatan yang dilakukan pada penelitian yaitu korelasional untuk mengetahui hubungan antara *self-control*, stres kerja, dan kesiapan menghadapi perubahan dengan perilaku agresi. Instrumen pengumpulan data yang digunakan berupa skala. Data diperoleh melalui pengisian skala yang dirancang untuk mengukur masing-masing variabel, terdiri atas sejumlah pernyataan yang mencerminkan indikator atau aspek perilaku tertentu sesuai

dengan konsep yang diacu (Azwar, 2015). Teknik pengumpulan data menggunakan skala Likert, dengan lima pilihan jawaban yaitu: Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Netral (N), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS).

Penelitian ini memanfaatkan empat jenis instrumen pengukuran yang terdiri atas skala *self-control*, stres kerja, *readiness for change*, dan agresi. Skala agresi disusun berdasarkan teori yang dikemukakan oleh Buss (1992), yang mencakup delapan indikator, yaitu: agresi fisik aktif langsung dan tidak langsung, agresi fisik pasif langsung dan tidak langsung, agresi verbal aktif langsung dan tidak langsung, agresi verbal pasif langsung dan tidak langsung. Hasil uji reliabilitas menunjukkan nilai koefisien Cronbach's alpha sebesar 0,965 dari total 23 aitem yang dinyatakan valid, dengan koefisien daya diskriminasi berkisar antara 0,382 hingga 0,950. Sementara itu, skala *self-control* dikembangkan berdasarkan teori dari Tangney, Baumeister, dan Boone (2004), yang memuat lima aspek utama, yakni: *self-discipline*, *deliberate/non-impulsive*, *healthy habits*, *work ethic*, dan *reliability*. Uji reliabilitas terhadap skala ini menghasilkan nilai *Cronbach's alpha* sebesar 0,880 dari 17 aitem valid, dengan daya diskriminasi item berkisar antara 0,319 hingga 0,734. Skala stres kerja dirancang berdasarkan teori Bisen dan Priya (2010), yang mencakup tiga indikator utama: gejala fisik, gejala emosional, dan gejala perilaku. Uji reliabilitas menghasilkan koefisien *Cronbach's alpha* sebesar 0,875, dengan 8 aitem valid yang memiliki daya diskriminasi antara 0,305 hingga 0,838. Adapun skala *readiness for change* disusun berdasarkan model yang dikembangkan oleh Holt dan rekan-rekannya (2007), yang mencakup empat dimensi: *appropriateness* (kesesuaian), *management support* (dukungan manajemen), *change efficacy* (keyakinan diri dalam menghadapi perubahan), dan *personal valence* (keuntungan pribadi). Hasil uji reliabilitas skala ini menunjukkan koefisien *Cronbach's alpha* sebesar 0,927, dengan 21 aitem valid dan koefisien daya diskriminasi yang berkisar antara 0,254 hingga 0,793.

Program *Statistic Package for Social Science for windows* (SPSS) versi 22.0 ditentukan untuk uji analisis. Uji analisis ini bertujuan untuk melihat pengaruh secara bersama-sama antara *self control*, stress kerja dan *readiness for change* dengan agresi.

### 3. Hasil

#### Uji Asumsi

Tabel 1.

Uji Normalitas

Variabel	Statistic	p	Keterangan
Agresi	0,055	0,067	Normal

Sumber : Output Statistic SPSS 22 IBM for Windows

Berdasarkan tabel di atas, uji normalitas menggunakan residual data menunjukkan koefisien *statistic Kolmogorov-Smirnov* sebesar = 0,055 pada  $p = 0,067$  ( $p > 0,05$ ) yang berarti sebaran data terdistribusi normal.

Tabel 2.

Hasil Uji Linearitas

Variabel Y	Variabel	F	Linearity	Keterangan
Agresi	Self Control	167,318	0,000	Linear
	Stress Kerja	216,606	0,000	Linear
	Readiness For Change	172,941	0,000	Linear

Sumber : Output Statistic SPSS 25 IBM for Windows

Berdasarkan tabel yang ditampilkan di atas, uji linearitas menjadi prasyarat lain untuk melihat apakah data antara masing-masing variabel X berhubungan linear. Hasil analisis dapat dilihat dengan kriteria berikut, apabila nilai *linearity* < 0,05 maka bisa dikatakan uji linearitas terpenuhi.

**Tabel 3.**  
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Self Control	0,659	1,518	
Stress Kerja	0,668	1,496	Tidak Terdapat Multikolinearitas
Readiness For Change	0,711	1,407	

Sumber : Output Statistic SPSS 25 IBM for Windows

Uji Multikolinearitas selanjutnya dilakukan sebagai prasyarat lain untuk melihat interkorelasi antar variabel bebas (X). Kriteria yang digunakan dalam uji ini yaitu dengan melihat nilai *tolerance* > 0,10 dan skor VIF < 10,00. Apabila kriteria tersebut terpenuhi maka data tidak terdapat multikolinearitas. Hasil analisis multikolinearitas menunjukkan bahwa variabel X1, X2 dan X3 memperoleh nilai *tolerance* = 0,659;0,668;0,711> 0,10 serta skor VIF= 1,518;1,496;1,407. < 10,00 yang mana dapat diartikan jika tidak ada interkorelasi antara variabel X1, X2 dan X3 pada data penelitian ini.

## Hasil Analisis

**Tabel 4.**  
Hasil Korelasi Simultan

Model	R square	F	Sig
Regression	0,622	134,802	0,000

Sumber : Output Statistic Program SPSS 25 IBM for Windows

Uji hipotesis pertama adalah untuk mengetahui adanya korelasi simultan dengan melihat pengaruh bersama-sama antara variabel *self control* (X1), Stres Kerja (X2) dan *readiness for change* (X3) dengan Agresi (Y). Hasil analisis diketahui menunjukkan nilai F = 55,543 dengan signifikansi 0,000 ( $p < 0,05$ ). Hal ini dapat diartikan bahwa *self control* dan stres kerja dengan Agresi Polisi memiliki hubungan signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis penelitian yang pertama diajukan dinyatakan diterima.

**Tabel 5.**  
Hasil Korelasi Parsial

Variabel	t	Sig
Self Control	-5,599	0, 000
Stress Kerja	7,581	0, 000
Readiness For Change	-7,251	0, 000

Sumber : Output Statistic SPSS Seri 25 IBM for Windows

Berdasarkan hasil analisis terhadap hipotesis kedua, diperoleh nilai t sebesar -5,599 dengan tingkat signifikansi 0,000 ( $p < 0,05$ ) pada variabel kontrol diri. Temuan ini menunjukkan adanya hubungan negatif yang signifikan antara kontrol diri dan perilaku agresi. Oleh karena itu, hipotesis kedua dalam penelitian ini dinyatakan diterima.

Pada uji hipotesis ketiga, hasil analisis menunjukkan nilai t sebesar 7,581 pada variabel stres kerja dengan signifikansi 0,000 ( $p < 0,05$ ). Artinya, terdapat hubungan positif yang signifikan antara stres kerja dan agresi, sehingga hipotesis ketiga juga dapat diterima.

Sementara itu, pada pengujian hipotesis keempat, diperoleh nilai t sebesar -7,251 dengan signifikansi 0,000 ( $p < 0,05$ ) pada variabel kesiapan untuk berubah (*readiness for change*). Hasil ini mengindikasikan kesiapan untuk berubah dan agresi memiliki hubungan negatif yang signifikan. Hal tersebut menyatakan bahwa hipotesis keempat diterima dalam penelitian ini.

## **Sumbangan Efektif**

**Tabel 6.**

Hasil Sumbangan Efektif

Variabel	Koefisien $\beta$	Cross Product	SE	Regresi	SE Total
Self Control	-0,238	-3601,212	16,80		
Stres Kerja	0,325	3769,900	24,01		
Readiness For Change	-0,476	-2293,548	21,39	3173,987	0,622

Sumber : Output Statistic SPSS Seri 25 IBM for Windows

Berdasarkan sumbangan efektif, diperoleh informasi bahwa variabel self control memberikan sumbangan efektif sebesar 16,80% dengan koefisien  $\beta$  sebesar -0,238, yang menunjukkan adanya hubungan negatif dengan agresi. Artinya, semakin tinggi kemampuan individu dalam mengendalikan diri, maka semakin rendah kecenderungan perilaku agresif yang ditampilkan. Hal ini sejalan dengan teori psikologi yang menekankan bahwa regulasi diri merupakan mekanisme penting dalam menahan dorongan agresif. Variabel stres kerja memberikan sumbangan efektif sebesar 24,01% dengan koefisien  $\beta$  sebesar 0,325, dengan arah positif. Hal ini menandakan bahwa semakin tinggi tingkat stres yang dialami oleh anggota kepolisian, maka semakin besar pula kemungkinan munculnya perilaku agresi. Stres kerja yang tidak terkelola dapat mempersempit kapasitas kognitif individu dalam berpikir rasional, sehingga memicu reaksi emosional yang lebih impulsif. Variabel *readiness for change* memberikan sumbangan efektif sebesar 21,39% dengan koefisien  $\beta$  sebesar -0,476, nilai terbesar di antara variabel lain, dengan arah negatif. Temuan ini mengindikasikan bahwa kesiapan individu untuk menerima perubahan organisasi atau situasi kerja dapat menekan perilaku agresif secara signifikan. Dengan demikian, *readiness for change* berperan sebagai faktor protektif yang dominan terhadap agresi dibandingkan variabel lainnya. Sehingga ketiga variabel memiliki SE total sebesar 62,20% dan 37,8% dipengaruhi oleh variabel lainnya.

## **4. Pembahasan**

Profesi sebagai anggota kepolisian termasuk dalam kategori pekerjaan dengan tingkat risiko tinggi serta seringkali menghadapkan individu pada situasi yang penuh tekanan. Dalam menjalankan tugasnya, polisi tidak hanya berperan sebagai penegak hukum, tetapi juga dihadapkan pada berbagai bentuk konflik, ancaman, serta ekspektasi masyarakat yang kompleks. Kondisi semacam ini dapat menimbulkan beban emosional yang signifikan, dan

jika tidak dikelola dengan baik, berpotensi memicu perilaku agresif. Agresi yang tidak terkendali tidak hanya membahayakan individu lain, tetapi juga dapat merusak reputasi dan kredibilitas institusi kepolisian. Oleh karena itu, penting untuk menelaah faktor-faktor psikologis yang berperan dalam timbulnya agresi, terutama pengendalian diri (*self-control*), stres kerja, dan kesiapan terhadap perubahan (*readiness for change*).

Self-control adalah kemampuan seseorang untuk mengendalikan dorongan, emosi, serta tindakan yang kurang sesuai dengan aturan sosial (Tangney, Baumeister, & Boone, 2004). Dalam profesi kepolisian, individu dengan tingkat kontrol diri yang rendah cenderung lebih mudah bertindak agresif saat menghadapi stres atau situasi yang memicu. Teori kontrol diri dari Gottfredson dan Hirschi (1990) menyatakan bahwa individu dengan kontrol diri yang rendah cenderung bertindak secara impulsif dan lebih berisiko melakukan tindakan menyimpang, termasuk agresi. Oleh karena itu, kemampuan mengendalikan diri menjadi faktor penting dalam mencegah timbulnya perilaku agresif di lingkungan kerja yang penuh tekanan.

Stres kerja adalah kondisi psikologis yang muncul akibat ketidakselarasan antara tuntutan pekerjaan dengan kemampuan individu untuk menyelesaiakannya (Anshel, 2000). Anggota kepolisian menghadapi berbagai stressor seperti paparan kekerasan, tekanan waktu, dan ketidakpastian dalam situasi tugas. Paparan stres yang berlangsung terus-menerus tanpa strategi coping yang memadai dapat menurunkan kemampuan individu dalam mengelola emosi dan meningkatkan kecenderungan untuk menunjukkan perilaku agresif sebagai bentuk pelampiasan (Violanti & Aron, 1995). Oleh karena itu, stres kerja merupakan prediktor penting terhadap munculnya Agresi di lingkungan kepolisian.

Readiness for change mengacu pada kesiapan psikologis individu dalam menerima dan merespons perubahan (Armenakis, Harris, & Mossholder, 1993). Dalam institusi kepolisian yang terus mengalami perubahan kebijakan, sistem, dan prosedur kerja, individu yang tidak siap secara mental cenderung mengalami resistensi dan frustrasi. Ketidaksiapan tersebut dapat memicu konflik internal yang berujung pada perilaku agresi, terutama bila individu merasa tidak memiliki kontrol terhadap perubahan yang terjadi (Cunningham dkk., 2002). Sebaliknya, kesiapan yang tinggi terhadap perubahan memungkinkan individu beradaptasi secara lebih fleksibel dan mengurangi tekanan emosional yang berpotensi menimbulkan Agresi.

Ketiga faktor psikologis ini saling berinteraksi dalam mempengaruhi tingkat agresi anggota polisi. *Self-control* berfungsi sebagai mekanisme pengendali emosi; stres kerja menjadi pemicu tekanan emosional; dan *readiness for change* menentukan kemampuan adaptasi individu dalam menghadapi dinamika kerja. Ketika ketiga faktor ini tidak dikelola dengan baik, maka risiko munculnya perilaku agresi akan meningkat. Oleh karena itu, intervensi psikologis yang terintegrasi, seperti pelatihan regulasi emosi, manajemen stres, dan peningkatan kesiapan terhadap perubahan perlu dikembangkan dalam konteks pelatihan personel kepolisian.

## 5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh kesimpulan bahwa perilaku agresi pada anggota kepolisian dipengaruhi secara signifikan oleh tiga variabel utama, yaitu *self-control*, stres kerja, dan *readiness for change*, dengan kontribusi total sebesar 62,20% terhadap agresi, sementara sisanya 37,8% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Pertama, *self-control* memiliki koefisien  $\beta = -0,238$  dengan sumbangan efektif 16,80%. Hubungan negatif ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kemampuan individu dalam

mengendalikan diri, semakin rendah kecenderungan perilaku agresif. Dalam konteks kepolisian, pengendalian diri berfungsi sebagai mekanisme protektif yang mampu meredam dorongan impulsif meskipun individu berada dalam situasi penuh provokasi. Kedua, stres kerja memberikan koefisien  $\beta = 0,325$  dengan sumbangannya efektif sebesar 24,01%, sekaligus menjadi variabel dengan pengaruh positif paling kuat terhadap agresi. Temuan ini menegaskan bahwa tingginya tekanan pekerjaan baik berupa beban kerja, risiko konflik, maupun lingkungan kerja yang penuh ancaman dapat memicu perilaku agresif. Stres yang tidak dikelola dengan baik berpotensi mempersempit kapasitas kognitif sehingga individu bereaksi lebih emosional dan impulsif. Ketiga, *readiness for change* memiliki koefisien  $\beta = -0,476$  dengan sumbangannya efektif 21,39%, menjadikannya variabel paling dominan dalam menekan agresi. Kesiapan menerima perubahan organisasi memungkinkan polisi beradaptasi secara lebih fleksibel, mengurangi resistensi, dan menurunkan frustrasi yang dapat memicu agresi.

Penelitian ini menegaskan bahwa perilaku agresi pada anggota kepolisian secara signifikan dipengaruhi oleh tiga variabel utama: *self-control*, stres kerja, dan *readiness for change*, dengan kontribusi total sebesar 62,20%. Temuan penting yang muncul adalah bahwa stres kerja menjadi prediktor risiko paling kuat terhadap agresi, sementara *readiness for change* terbukti sebagai faktor protektif dominan yang mampu menekan perilaku agresif. Adapun *self-control* tetap berfungsi sebagai mekanisme internal penting dalam menjaga regulasi emosi dan mencegah tindakan impulsif.

Secara praktis, hasil ini menunjukkan bahwa intervensi psikologis berbasis organisasi perlu diarahkan pada tiga ranah utama: (1) manajemen stres kerja melalui program dukungan psikologis, konseling, serta pengaturan beban kerja; (2) pelatihan *self-control* yang berfokus pada regulasi emosi dan kemampuan coping adaptif; serta (3) peningkatan *readiness for change* melalui pendidikan, penguatan komunikasi organisasi, dan pembinaan mental adaptif.

Dampak dari penelitian ini bersifat strategis bagi institusi kepolisian. Pertama, dapat digunakan sebagai dasar perumusan kebijakan internal Polri dalam mengembangkan pelatihan yang lebih humanis dan berbasis psikologi. Kedua, hasil penelitian ini berkontribusi dalam memperkuat upaya reformasi kultural di tubuh Polri, khususnya dalam menekan tindakan agresif yang selama ini menurunkan kepercayaan publik. Ketiga, secara luas penelitian ini memberi manfaat bagi pengembangan psikologi kepolisian di Indonesia, dengan menyediakan bukti empiris bahwa kesiapan menghadapi perubahan adalah variabel kunci yang perlu diperkuat untuk membangun institusi kepolisian yang lebih profesional, berintegritas, dan dekat dengan masyarakat.

Dengan demikian, riset ini bukan hanya berfungsi sebagai kontribusi akademik, tetapi juga menghadirkan implikasi praktis yang nyata bagi peningkatan kualitas sumber daya manusia kepolisian dan pemulihannya kepercayaan publik terhadap institusi penegak hukum.

## Referensi

- Alves, S. 2005. A study of occupational stress, scope of practice, and collaboration in nurse anesthetists practicing in anesthesia care team settings. *AANA Journal*, vol 73. No 6, pg. 443.
- Anshel, M. H. (2000). A conceptual model and implications for coping with stressful events in police work. *Criminal Justice and Behavior*, 27(3), 375–400.
- Arikunto, S. 2006. Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik. Edisi ke tujuh. Jakarta : Rineka Cipta.
- Armenakis, A. A., Harris, S. G., & Mossholder, K. W. (1993). Creating readiness for organizational change. *Human Relations*, 46(6), 681–703.

- Aulya, D. 2013. Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Stres Kerja Pada Polisi Lalu Lintas Di Polres Metro Jakarta Pusat. Skripsi, tidak diterbitkan. Jakarta : Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah.
- Baron, R.A., & Byrne, D. 2005. Psikologi sosial. Edisi ke sepuluh. Jakarta: Erlangga.
- Berkowitz, L. 2003. Agresi 1, sebab dan akibatnya. Jakarta: Pustaka Binaman Pressindo.
- Bisen, V. & Priya. 2010. Industrial Psychology. New Delhi : New Age International Publisher.
- Buss, A.H & Perry, M. 1992. "Personality Process and Individual Differences: The Aggression Questionnaire. Journal of Personality and Social Psychology". The American Psychological Association Inc. Vol. 63. No. 3. 452-459. Pdf.
- Calhoun, J.F. 1990. Psychology Of Adjustment & Human Relationship. New York: Mc Graw Hill.
- Chaplin, J.P. 2005. Kamus Lengkap Psikologi. Alih bahasa : Kartini Kartono. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Cunningham, C. E., Woodward, C. A., Shannon, H. S., MacIntosh, J., Lendrum, B., Rosenbloom, D., & Brown, J. (2002). Readiness for organizational change: A longitudinal study of workplace, psychological and behavioural correlates. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 75(4), 377–392.
- Fasilita, D.A. 2012. Kontrol Diri terhadap Perilaku Agresif Ditinjau dari Usia Satpol PP Kota Semarang. Jurnal psikologi. Vol 1, no 2, p. 34 - 40.
- Ghufron. 2004. Hubungan Kontrol Diri dan Persepsi Remaja Terhadap Penerapan Disiplin Orang Tua dengan Prokrastinasi Akademik. Tabula Rasa. Vol 2. No 1.
- Goleman, D. 2005. Emotional Inteligence. Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama.
- Gottfredson, M. R., & Hirschi, T. (1990). *A General Theory of Crime*. Stanford University Press.
- Gracia, H. 2008. Perbedaan Agresivitas pada Anggota Beladiri Karate dan Aikido dengan Mengendalikan Kontrol Diri dan Usia. Skripsi, tidak diterbitkan. Semarang : Fakultas Psikologi Universitas Katolik Soegijapranata Semarang.
- Hadi, S. 2000. Statistik Jilid I, Cetakan ke-22. Yogyakarta : Yayasan Penerbit Psikologi Universitas Gajah Mada.
- Holt, Daniel. T., Armenakis, Achilles A., Field, Hubert S., & Harris Stanley G. (2007) Readiness for Organizational Change the Systematic Development of a Scale. *The Journal of applied behavioral science*, Vol. 43 No. 2, 232-255.
- Indri. 2010. (<http://darkness-indri.blogspot.com/2010/02/stress-pada-tenaga-kerja-satuan.html>).
- Karimi, R. & Alipour, F. 2011. Reduce Job Stress in Organizations: Role of Locus of Control, International Journal of Business and Social Science. Vol 2 No. 18. Pg. 130-143.
- Krahe, B. 2005. Perilaku Agresif. Buku panduan psikologi sosial. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Kunarto, A.T. 1996. "POLISI (Harapan & Kenyataan)". Jakarta : CV. SAHABAT
- Lutfiyah. 2011. Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja pada polisi lalu lintas. Skripsi, tidak diterbitkan. Jakarta : Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Syarif Hidayullah.
- Singarimbun, M. & Effendi, S. 1995. Metode Penelitian Survei. Edisi Revisi. Jakarta : PT Pustaka LP3ES.
- Mukarromah, E. 2008. Hubungan antara Kecerdasan Emosional dengan Perilaku Agresif pada Polisi Samapta Polda Metro Jaya. Jurnal Psikologi. Tahun 2008.
- Munandar, A.S. 2006. Psikologi Industri dan Organisasi. Jakarta : UI Press.
- Myers, D.G. 2005. Social psychology (8). Toronto: McGraw Hill.
- Nazir, M. 2009. Metode Penelitian. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Prihatini. 2007. Hubungan beban kerja dengan stress kerja perawat di tiap ruang rawat inap RSUD Sidikalang Sumatra Utara : Sekolah Pasca Sarjana USU.
- Putra, A.P. 2015. Hubungan antara Self Control dengan Agresivitas Anggota Polri di Polres Sidoarjo. Skripsi, tidak diterbitkan. Surabaya : Fakultas Psikologi Universitas 17 Agustus 1945.
- Rachdianti, Y. 2011. Hubungan antara Self Control dengan Intensitas Penggunaan Internet Remaja Akhir. Skripsi, tidak diterbitkan. Jakarta: Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta.

- Sarwono, S.W. 2002. Psikologi Lingkungan. Jakarta: PT Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Sears, D.O., Freedman, J.L., Peplau, L.A. 1991. Psikologi Sosial: Jilid 2. Alih bahasa: Michael Adryanto. Jakarta: Erlangga (edisi 5).
- Sugiyono. 2002. Prosedur penelitian. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Tangney, J.P., Baumeister, R.F., & Boone, A.L. 2004. High self-control predicts good adjustment, less pathology, better grades, and interpersonal success. *Journal of Personality*, 72(2), 271-322.
- Undang-undang nomor 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia, 2012. Polisi Penembak Warga Sidoarjo. Diakses 10 Juli 2015, dari [nasional.tempo.co/read/news/2012/06/04/o58408195/polisi-penembak-warga-sidoarjo-bantah-rekayasa-kasus](http://nasional.tempo.co/read/news/2012/06/04/o58408195/polisi-penembak-warga-sidoarjo-bantah-rekayasa-kasus).
- Violanti, J. M., & Aron, F. (1995). Police stressors: Variations in perception among police personnel. *Journal of Criminal Justice*, 23(3), 287–294.