

Hubungan antara Dukungan Sosial dan Makna Kerja Dengan Stres Kerja pada Anggota Kepolisian di Jawa Timur

Akhmad Fani Rakhim¹

Fakultas Psikologi, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, Jalan Semolowaru No. 45
Surabaya

Andik Matulesy²

Fakultas Psikologi, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, Jalan Semolowaru No. 45
Surabaya

Rr. Amanda Pasca Rini³

Fakultas Psikologi, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, Jalan Semolowaru No. 45
Surabaya

E-mail: akhmadfanirakhim@gmail.com

Abstract

This study aims to determine the relationship between social support and the meaningful work with work stress on members of the police in East Java. The hypothesis in this study are 1) There is a negative and significant relationship between social support and work stress, 2) There is a negative and significant relationship between the meaningful work and work stress, 3) There is a negative and significant relationship between social support and meaningful work with work stress. The subjects in this study were 123 participants. The data collection method used a work stress scale, a meaningful work scale and a social support scale compiled by researchers using the Likert model. Data retrieval is done via google form. Hypothesis testing uses multiple linear regression analysis and testing of the first hypothesis shows the results of a significant relationship between job stress and social support. The second hypothesis testing shows that there is a significant relationship between the meaningful work and job stress. The third hypothesis testing shows that there is a significant relationship between the meaningful work and social support with work stress on members of the police. The effective contribution of the variable meaning of work and social support to work stress is indicated by the R^2 value of 17.9%.

Keywords: Job Stress, Sosial Support, Meaningfull Work, Police

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya hubungan antara dukungan sosial dan makna kerja dengan stress kerja pada anggota kepolisian di Jawa Timur. Hipotesis pada penelitian ini yaitu 1) Ada hubungan yang negatif dan signifikan antara dukungan sosial dengan stress kerja, 2) Ada hubungan yang negatif dan signifikan antara makna kerja dengan stress kerja, 3) Ada hubungan yang negatif dan signifikan antara dukungan sosial dan makna kerja dengan stress kerja. Subyek pada penelitian ini sebanyak 123 Partisipan. Metode pengumpulan data menggunakan skala stress kerja, skala makna kerja dan skala dukungan sosial yang disusun peneliti dengan model likert. Pengambilan data dilakukan melalui google formulir. Pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi linear ganda dan

pengujian hipotesis yang pertama menunjukkan hasil adanya hubungan yang signifikan antara stress kerja dengan dukungan sosial. Pengujian hipotesis kedua menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara makna kerja dengan stress kerja. Pengujian hipotesis ketiga menunjukkan adanya hubungan signifikan antara makna kerja dan dukungan sosial dengan stress kerja pada anggota kepolisian. Sumbangan efektif variabel makna kerja dan dukungan sosial terhadap stress kerja ditunjukkan dengan nilai R^2 yaitu 17,9 %.

Kata Kunci: *Stress Kerja, Makna Kerja, Dukungan Sosial, Polisi*

Pendahuluan

Kepolisian Negara Republik Indonesia (Polri) merupakan salah satu fungsi negara dalam menjaga keamanan dan ketertiban masyarakat, penegakan hukum, perlindungan, perlindungan dan pemberian pelayanan kepada masyarakat. Tujuannya untuk mencapai keamanan negeri, yang meliputi menjaga keamanan dan ketertiban umum, memelihara ketertiban dan menegakkan hukum, memelihara perlindungan, pengabdian kepada masyarakat, serta memelihara ketertiban umum melalui pemeliharaan hak asasi manusia.

Hubungannya dengan kehidupan bernegara, Polri merupakan alat negara yang berperan dalam menjaga keamanan dan ketertiban umum, menegakkan hukum, serta memberikan perlindungan, dan memberi pelayanan kepada masyarakat dalam lingkup menjaga keselamatan keluarga. Polri dapat secara efektif menjalankan fungsi dan perannya di wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia. Oleh karena itu, wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia dibagi menjadi beberapa daerah hukum sesuai dengan kepentingannya untuk menyelenggarakan tugas polisi nasional Republik Indonesia. Menurut peraturan pemerintah, wilayah kepolisian dibagi menjadi beberapa tahapan mulai dari tingkat pusat yaitu Markas Besar Polri (Mabes Polri) yang wilayah kerjanya meliputi seluruh wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia dan dipimpin oleh seorang Kapolri yang bertanggung jawab kepada Presiden, kemudian di tingkat Provinsi disebut dengan Kepolisian Daerah (Polda) yang dipimpin oleh seorang Kapolda yang bertanggung jawab kepada Kapolri, di tingkat Kabupaten disebut dengan Kepolisian Resot (Polres) yang dipimpin oleh seorang Kapolres yang bertanggung jawab kepada Kapolda, dan di tingkat Kecamatan ada Kepolisian Sektor (Polsek) dengan pimpinan seorang Kapolsek yang bertanggungjawab kepada Kapolres, dan di tingkat Desa atau Kelurahan ada Pos Polisi yang dipimpin oleh seorang Brigadir Polisi atau sesuai kebutuhan menurut situasi dan kondisinya.

Pada masa pandemi, upaya pencegahan dan pemutusan rantai penularan COVID-19 di Indonesia membutuhkan kedisiplinan dalam berbagai aspek, terutama kehidupan sosial masyarakat. Dalam situasi pandemi, diperlukan disiplin yang ketat untuk kehidupan sosial masyarakat dengan cara *physical distancing*. Cara ini dinilai paling efektif untuk mencegah dan mengurangi penyebaran virus.

Pemerintah memperkuat kewajiban *physical distancing* melalui Peraturan Pemerintah Nomor 21 Tahun 2020 tentang Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) dan Peraturan Kementerian Kesehatan (Permenkes) No. 9 Tahun 2020. Aturan-aturan ini harus diikuti dan untuk memastikan kepatuhan, polisi selalu menjadi yang terdepan. Dalam hal ini, selain tenaga medis, dapat dikatakan bahwa Polri berada di garda terdepan dalam pencegahan

penyebaran COVID-19. Keberhasilan PSBB memang bergantung pada kesadaran dan kedisiplinan masyarakat, namun untuk memastikan kedua tugas tersebut dapat terlaksana, maka diperlukan peran Polri.

Polri memainkan peran penting dalam mencegah penyebaran COVID-19, dan tidak diragukan lagi ini merupakan tugas "tambahan" yang tidak pernah terpikirkan sebelumnya. Di satu sisi, Polri memiliki tugas rutin sebagai pengawal aparat penegak hukum dan ketertiban umum, dan di sisi lain mereka mengandalkan pihak untuk menegakkan aturan PSBB. Bersamaan dengan itu, seluruh anggota Polri di wilayah tersebut juga harus meningkatkan kewaspadaannya karena kemungkinan tertular virus juga tinggi.

Menurut Saragih dan Rizkiyani (2012), kondisi kerja yang berisiko tinggi dan berbahaya dapat menimbulkan stres. Siapapun, termasuk pegawai, guru, perawat, dan dokter, termasuk polisi, dan orang-orang yang juga mendapat tekanan saat menjalankan tugasnya akan merasakan tekanan (Anoraga, 2005). Polisi merupakan salah satu pekerjaan yang paling menegangkan dan berisiko tinggi mengalami stres karena polisi berada dalam tekanan saat menjalankan tugasnya (Sarafino, 2011). Tugas-tugas yang dilakukan oleh polisi dapat memicu tegangan sehingga mungkin saja dapat membuat stres saat bekerja karena tugas yang sangat berat dan beban kerja yang berat (Jorgensen & Rottman, 2008).

Hal ini sesuai dengan pernyataan Dodik dan Astuti (2012) bahwa tekanan dapat terjadi di lingkungan kerja polisi karena polisi selalu berada dalam tekanan dalam menjalankan tugasnya, mengharuskan mereka untuk selalu menjaga disiplin yang tinggi, mematuhi peraturan perundang-undangan yang berlaku dan mematuhi perintah dan mampu mengatasi semua permasalahan yang ada.

Berdasarkan data Indonesia Police Watch (IPW), dari tahun 2011 hingga 2016, terdapat puluhan anggota polisi yang melakukan bunuh diri. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian anggota POLRI sangat labil dan tidak bisa mengendalikan emosinya. Hasil penelitian Mabes Polri menunjukkan bahwa 80% anggota Reskrim dan Polisi Lalu Lintas (Polantas) mengalami tekanan akibat beban kerja atau tekanan yang tinggi (Pranomo dkk, 2018).

Menurut Berg dkk (dalam Nuzulia, 2005), pekerjaan polisi bukan hanya pekerjaan yang menimbulkan stres, tetapi karakteristik tekanan yang dialami polisi berbeda dengan pekerjaan lain. Kunarto (2001) mengemukakan bahwa ada sembilan alasan untuk melakukan tekanan kepada polisi, antara lain: beban kerja lebih, tekanan waktu, kualitas pelaksana yang rendah, suasana politik yang buruk, kewenangan yang tidak memadai, konflik berkepanjangan, perbedaan nilai tugas antara pimpinan dan bawahan, perubahan organisasi yang tidak biasa seperti PHK dan frustrasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Ezra Odondi pada tahun 2015 menunjukkan bahwa sebagian besar anggota polisi di Nakuru, Kenya berada dalam tekanan kerja yang tinggi sebesar 53,6%. Hal tersebut menjelaskan bahwa sebanyak 72,6% dari tekanan kerja tersebut merupakan penyebab dari tekanan kerja aparat kepolisian. Insentif yang lebih rendah, promosi, jam kerja, dan persyaratan pekerjaan juga memicu tekanan kerja bagi polisi Nakuru di Kenya.

Studi lain yang dilakukan oleh Diana Aulya pada tahun 2013 menunjukkan bahwa 24,6% anggota polisi lalu lintas di Polda Metro Jakarta Pusat memiliki tekanan kerja yang tinggi, pengembangan karir (promosi) dan karakteristik kepribadian (usia) yang tinggi.

Stres merupakan suatu kondisi internal yang dapat disebabkan oleh kebutuhan fisik atau kondisi lingkungan dan sosial tubuh yang dianggap berpotensi membahayakan dan tidak dapat dikendalikan atau melebihi kemampuan individu dalam mengatasinya.

International Labour Organization (ILO) mengungkapkan fakta bahwa di Amerika Serikat, Inggris Raya, Jerman, dan Finlandia, sekitar 10% pekerja mengalami depresi, stres, dan kecemasan. Menurut data dari Pusat Pengendalian dan Pencegahan Penyakit, jumlah kasus stres kerja di dunia meningkat setiap tahun, dari 4.409 pada tahun 1998 menjadi 5.659 pada tahun 2001.

Gejala stres ditandai dengan perubahan, meliputi aspek psikologis, fisiologis, dan perilaku. Tekanan kerja yang meningkat, ketidakmampuan menyelesaikan pekerjaan, kurangnya kebebasan, rasa tidak aman tentang masa depan, dan peningkatan tugas (overload) menjadi penyebab stres.

Stres kerja merupakan masalah yang sangat penting yang memerlukan perhatian dan keseriusan karyawan dalam organisasi, karena stres kerja dirasakan oleh karyawan sebagai bentuk reaksi emosional dan fisik karyawan terhadap berbagai kondisi kerja di dalam maupun di luar organisasi (Luthans, 2006). Ada banyak alasan lain mengapa stres penting untuk diteliti. Diantaranya, karyawan yang mengalami stres di lingkungan kerja akan mempengaruhi kemampuannya dalam bekerja, dan karyawan yang paling stres tidak akan dapat bekerja secara maksimal yang akan berdampak negatif pada hasil kerjanya dalam lingkungan sosial (Pranomo, 2018), stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Suhanto, 2009), dan stres kerja berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasi dan kepuasan kerja (Putro, 2015).

Stres biasanya dibahas dalam konteks negatif, stres itu sendiri tidak selalu buruk, dan stres juga memiliki nilai positif (Cavanaugh, et al, 2000).

Stres merupakan peluang bila Stres itu menawarkan potensi perolehan. Misalnya, atlet menunjukkan performa yang sangat baik dalam situasi yang mencekam. Individu semacam itu sering menggunakan Stres secara positif dalam memecahkan masalah dan bekerja mendekati level maksimum. Demikian pula para profesional yang melihat kinerja yang berlebihan dan tekanan waktu sebagai tantangan positif yang dapat meningkatkan kualitas kerja dan kepuasan kerja.

Berbagai penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berkaitan dengan faktor internal dan eksternal individu. Faktor dari luar individu termasuk dukungan sosial. Dukungan sosial adalah salah satu bentuk solidaritas sosial di mana individu berada, memberikan beberapa dukungan, seperti bantuan nyata, dukungan informasi, dan dukungan emosional untuk membuat individu merasa nyaman (Lazarus, 1991). Lingkungan sosial dapat memberikan dukungan sosial bagi individu. Dukungan sosial dapat diperoleh dari orang lain di sekitar individu tersebut, seperti pasangan, anggota keluarga, sahabat dan sahabat, tetangga, kolega, dan individu masyarakat lainnya (Thoits, 1986; Sarafino, 1994).

Menurut Quick and Quick (1984), dukungan sosial dapat berasal dari jaringan sosial yang dimiliki secara pribadi, yaitu dari lingkungan kerja (atasan, rekan kerja, bawahan), lingkungan keluarga (pasangan, anak, saudara). Menurut Cassel dan Cob (dalam Norris & Kaniasty, 1996), dukungan yang dirasakan lebih konsisten meningkatkan kesehatan mental dan melindungi pikiran dalam kondisi stres.

Diasumsikan juga bahwa faktor yang berhubungan dengan tekanan kerja adalah tingkat pemahaman personal terhadap makna pekerjaan. Steger (2012) menjelaskan bahwa orang yang memiliki makna dalam bekerja dapat melihat makna pekerjaannya secara luas. Bekerja dengan orang yang memiliki arti pekerjaan akan menimbulkan pikiran positif dan selaras dengan pekerjaan yang dilakukan. Makna kerja memungkinkan karyawan memiliki etos kerja yang lebih tinggi dan melihat peluang kerja dengan lebih baik. Dalam hal ini karyawan memiliki peluang untuk mencapai tujuan pribadi dan perusahaan yang direncanakan. Situasi ini membuat individu tidak mudah merasakan stres.

Dari uraian di atas, variabel dukungan sosial dan makna pekerjaan dapat digunakan sebagai prediktor yang baik terhadap stres kerja polisi.

Metode

Partisipan dalam penelitian ini ditentukan secara acak. Teknik random dilakukan dengan mengundi kantor kepolisian di tingkat sektor, dan Polres Malang dipilih dari proses acak. Selanjutnya, dilakukan pengumpulan data. Proses pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan secara online menggunakan Google Formulir, dan sebanyak 126 petugas polisi menjadi partisipan. Selanjutnya, dilakukan seleksi data dari 126 data yang bisa digunakan sebanyak 123 partisipan.

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan metode penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif adalah metode yang menekankan pada analisis data dalam bentuk digital dengan menggunakan pengolahan data statistik. Dalam penelitian ini terdiri dari satu variabel *dependen* (stres kerja) dan dua variabel *independen* (dukungan sosial dan makna pekerjaan).

Stres kerja merupakan suatu kondisi yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi kerja seseorang. Alat yang digunakan untuk mengukur keterikatan kerja adalah skala stres kerja yang disusun oleh peneliti berdasarkan sudut pandang Robbins dan Judge (2008), yaitu aspek fisiologis, psikologis dan perilaku yang berjumlah 30 item.

Dukungan sosial mengacu pada kenyamanan fisik dan mental, perhatian, penghargaan, atau bentuk bantuan lain yang diperoleh seseorang dari ayah, ibu, atau saudara kandungnya. Peneliti menggunakan metode yang dikemukakan oleh Sarafino (1994), dengan menggunakan indikator dukungan sosial keluarga yaitu dukungan emosional, alat pendukung apresiasi, alat pendukung dan penunjang informasi, dan menyusun alat ukur dukungan sosial keluarga yang digunakan dalam penelitian ini. Jumlah item pada skala dukungan sosial adalah 40.

Makna kerja yang dimaksud dalam penelitian ini diartikan sebagai penilaian polisi atas makna bekerja untuk diri sendiri dan orang lain. Alat yang digunakan untuk mengukur makna kerja adalah skala makna kerja yang disusun oleh peneliti berdasarkan indikator makna positif kerja (makna melalui kerja dan semangat yang lebih besar). Jumlah item pada arti skala kerja sebanyak 16 item.

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan skala *likert*. Sugiyono (2017) berpendapat bahwa model *likert* dapat digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan pendapat seseorang atau sekelompok orang untuk menilai fenomena sosial pada situasi

tersebut. Belajar. Alternatif jawaban yang diberikan dalam penelitian ini adalah SS (Sangat Setuju), S (Setuju), N (Netral), TS (Tidak Setuju) dan STS (Sangat Tidak Setuju).

Keefektifan alat ukur dalam penelitian ini ditentukan oleh tes diskriminasi item, yaitu pengujian validitas seluruh item dalam variabel dilakukan dengan mencari kemampuan daya pembeda skor masing-masing item. Item yang baik yaitu item yang dapat membedakan subyek penelitian kedalam kelompok subyek yang berada pada kategori tinggi dan subyek yang berada pada kategori rendah. Item yang memiliki validitas yang baik yaitu item yang memiliki *Index corrected total correlation* (r_{iY}) $\geq 0,3$ (Azwar, 2013).

a. Stres Kerja

Skala Stres kerja terdiri dari 30 item. Hasil uji diskriminasi item menunjukkan 30 item tersebut shahih, tidak ada item yang gugur. Koefisien diskriminasi item pada skala Stres akademik bergerak dari 0.406 hingga 0.792. Berikut ini, distribusi item shahih pada skala Stres kerja dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1. Hasil Uji Diskriminasi Item Skala Stres Kerja

Indikator	Item Shahih	Item Gugur	Total Item
Fisiologis	1,4,7,10,13,16,19,22,25, 28	-	10
Psikologis	2,5,8,11,14,17,20,23,26, 29	-	10
Perilaku	3,6,9,12,15,18,21,24,27, 30	-	10
Jumlah	30	0	30

b. Dukungan Sosial

Skala dukungan sosial keluarga terdiri dari 40 item. Hasil uji diskriminasi item menunjukkan 40 item tersebut shahih, tidak ada item yang gugur. Koefisien diskriminasi item pada skala dukungan sosial bergerak dari 0.452 hingga 0.784. Berikut ini hasil distribusi item shahih skala dukungan sosial dapat dilihat pada tabel berikut

Tabel 2. Distribusi Item Sahih Skala Dukungan Sosial

No	Indikator	Shahih	Gugur	Total Item
1.	Dukungan Emosional	1, 5,9,13,17,21,25,29,33,37	-	10
2.	Dukungan Penghargaan	2,6,10,14,18,22,26,30,34, 38	-	10
3.	Dukungan Instrumental/Nyat a	3,7,11,15,19,23,27,31,35, 39	-	10
4.	Dukungan Informatif	4,8,12,16,20,24,28,32,36, 40	-	10
	Jumlah	40	0	40

c. Makna Kerja

Skala makna kerja terdiri dari 16 item. Hasil uji diskriminasi item menunjukkan terdapat 15 item shahih dan terdapat 1 item yang gugur. Koefisien diskriminasi item pada skala makna kerja dari 0.327 hingga 0.763. Berikut ini hasil distribusi item shahih skala makna kerja dapat dilihat pada tabel berikut

Tabel 3. Distribusi Item Shahih Skala makna kerja

No	Indikator	Shahih	Gugur	Total Item
1.	<i>Positive meaning in work</i>	1,4,7,10,13,16	-	6
2.	<i>Meaning making through work</i>	2,5,8,11,14	-	5
3.	<i>Greater good motivation</i>	3,6,9,12,15	-	5
	Jumlah	16	0	16

1. Reliabilitas Alat Ukur

Alat ukur yang baik juga dipersyaratkan memiliki reliabilitas yang baik. Jika alat ukur dapat menampilkan hasil pengukuran yang relatif sama pada saat dilakukan pengukuran ulang pada subjek yang sama maka keandalan alat ukur tersebut dapat terlihat (Sugiyono, 2017). Reliabilitas adalah ukuran tingkat kepercayaan pada suatu alat ukur. Ketika subjek yang sama diukur ulang, maka derajat konsistensi hasil pengukuran akan tetap (Sugiyono, 2017).

Reliabilitas fungsi alat ukur skala diestimasi melalui komputasi dua macam statistik, yaitu koefisien reliabilitas (r_{yx}) dan standar dalam pengukuran (S_e). Ghozali (2013) mengemukakan bahwa jika nilai Cronbach alpha yang diberikan oleh variabel > 0,70 maka variabel tersebut reliabel. Semakin lebih dari 0.70 atau semakin mendekati 1.00 artinya semakin tinggi reliabilitasnya, jika dibawah 0.70 atau semakin mendekati 0 berarti semakin rendah reliabilitasnya. Uji reliabilitas pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan program Statistic Package for Social Science for windows (SPSS) versi 22.0

Reliabilitas skala Stres kerja pada putaran analisis pertama dengan 30 item menunjukkan nilai Cronbach's Alpha 0,949. Artinya skala Stres kerja terbukti reliabel. Hasil reliabilitas skala dukungan sosial pada putaran analisis pertama dengan 40 item menunjukkan nilai Cronbach's Alpha 0.963. Artinya skala dukungan sosial terbukti reliabel. Hasil uji reliabilitas skala makna kerja pada putaran analisis pertama dengan 16 item menunjukkan nilai Cronbach's Alpha 0.887. Artinya skala makna kerja terbukti reliabel.

2. Uji Asumsi

Analisis data adalah proses mereduksi data menjadi bentuk yang mudah dibaca dan dijelaskan (Singarimbun & Effendi, 2008). Sebelum dilakukan analisis data, beberapa syarat yang harus dipenuhi yaitu uji normalitas distribusi dan uji linieritas hubungan.

a. Uji Normalitas Sebaran

Menurut Ghozali (2013) uji normalitas ini bertujuan untuk mengetahui variabel pada penelitian ini apakah terdistribusi normal atau tidak. Dapat diketahui bahwa data yang baik adalah data tersebut dapat dianalisis dengan statistic parametrik. Data dapat dikatakan normal bila nilai $p > 0.05$ dan sebaliknya jika nilai $p < 0.05$ maka data tersebut dinyatakan tidak terdistribusi normal. Uji normalitas sebaran ini menggunakan teknik *Kolmogorov Smirnov* dengan bantuan program *Statistic Package for Social Science for windows* (SPSS) versi 22.0.

b. Uji Linieritas

Uji linieritas digunakan untuk mengetahui apakah ada hubungan linier antara variabel kualitas kehidupan kerja dan kesejahteraan psikologis. Uji linieritas dalam penelitian ini menggunakan *test for linierity* yang penghitungannya dibantu dengan program *Statistic Package for Social Science for windows* (SPSS) versi 22.0. Kriteria dalam menguji linieritas hubungan menurut Wibowo (2012) yaitu jika nilai *linierity* memiliki nilai signifikansi kurang dari 0,05 ($p < 0,05$).

Hasil Penelitian

Metode analisis yang digunakan untuk menguji hipotesis yaitu analisis regresi linier ganda, sebab pada penelitian ini mengukur satu variabel terikat (*dependent*) yaitu Stres kerja. Serta mengukur dua variabel bebas (*independent*) yaitu dukungan sosial dan makna kerja. Alat bantu yang digunakan untuk mempermudah perhitungan data yakni program *Statistic Package for Social Science for windows* (SPSS) versi 22.0. Hasilnya adalah sebagai berikut :

1. Dukungan sosial memiliki hubungan yang negatif dan signifikan dengan Stres kerja dengan koefisien $t = -0.408$ pada $p = 0.000$ ($p < 0.05$). Hipotesis yang menyatakan ada hubungan negatif antara dukungan sosial dengan Stres kerja diterima atau terbukti. Maknanya, semakin tinggi dukungan sosial maka akan semakin rendah Stres kerja pada polisi.
2. Makna kerja memiliki hubungan yang negatif dan signifikan dengan stres kerja dengan nilai $t = -0.206$ pada $p = 0.011$ ($p < 0.05$). Hasil tersebut memberikan arti bahwa, hipotesis penelitian yang menyatakan adanya hubungan negatif antara makna kerja dengan Stres kerja diterima atau terbukti. Maknanya, semakin tinggi makna kerja yang dimiliki, maka akan semakin rendah Stres kerja yang pada polisi.
3. Dukungan sosial dan makna kerja secara bersama-sama memberikan pengaruh yang negatif dan sangat signifikan pada Stres kerja yang ditunjukkan dengan harga koefisien $F = 13.085$ pada $p = 0.000$ ($p < 0.01$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini yang menyatakan adanya hubungan antara dukungan sosial dan makna kerja dengan Stres kerja diterima atau terbukti.

Persamaan Garis Regresi. Analisis regresi liner ganda juga menghasilkan persamaan garis regresi. Persamaan garis regresi dengan dua variabel bebas dan satu variabel terikat. Penelitian ini digambarkan sebagai berikut $Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$, dimana berdasarkan analisis data diperoleh harga $\beta_0 = 117.885$ $\beta_1 = -0,455$ dan $\beta_2 = 0.365$. Berdasarkan persamaan garis regresi tersebut, maka apabila β_0 sebesar 117.885 berarti jika

tidak ada dukungan sosial dan makna kerja maka nilai Stres kerja adalah 117.885. Hasil persamaan garis regresi $\beta_1 = -0,455$ tersebut juga menggambarkan bahwa setiap penambahan satu skor dukungan sosial akan menurunkan Stres kerja sebesar 0.455. Selain itu hasil persamaan regresi $\beta_2 = 0.365$ menunjukkan bahwa setiap penambahan satu skor makna kerja akan meningkatkan Stres kerja sebesar 0.326.

Sumbangan Efektif. Hasil analisis regresi linear ganda menunjukkan sumbangan efektif kedua variabel bebas terhadap variabel terikat penelitian yaitu ditunjukkan dengan harga R^2 . Berdasarkan hasil analisis data menggunakan *Statistic Package for Social Science for windows* (SPSS) versi 22.0. diperoleh informasi sumbangan efektif variabel dukungan sosial dan makna kerja terhadap Stres kerja sebesar $R^2 = 0.179$ (17,9 %). Artinya dukungan sosial dan makna kerja secara bersama-sama memberikan sumbangan efektif terhadap Stres kerja sebanyak 17.9%

Pembahasan

Stres adalah keadaan ketegangan yang mempengaruhi emosi, pikiran, dan kondisi fisik seseorang. Penanganan stres yang tidak tepat sering kali mengakibatkan ketidakmampuan seseorang untuk secara aktif berinteraksi dengan lingkungannya di dalam dan di luar lingkungan kerja. Artinya orang yang sedang stres akan mengalami gejala negatif, yang bisa mempengaruhi kinerjanya. Stres kerja adalah stres yang bersumber dari masalah pekerjaan.

Penelitian ini berfokus pada tekanan terhadap anggota polisi. Ini penting karena polisi adalah perantara sipil biasa untuk aturan dan regulasi. Sebagai PNS, polisi harus menjunjung tinggi nilai-nilai kemanusiaan dan menjadi teladan bagi masyarakat. Seperti yang tertera dalam sumpah dan janji anggota Polri. Hal tersebut tertuang dalam pembukaan kode etik profesi anggota Polri. Menurut undang-undang kepolisian No. 2 Th.2002 pasal 2. Fungsi kepolisian adalah salah satu fungsi pemerintahan negara di bidang pemeliharaan keamanan dan ketertiban masyarakat, penegakan hukum, perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat. Kepolisian Republik Indonesia juga mempunyai fungsi kamtibmas yaitu menjaga keamanan dan ketertiban masyarakat. Dalam pasal 1 ayat 5 undang-undang kepolisian No.2 Th.2002, Keamanan dan ketertiban masyarakat adalah suatu kondisi dinamis masyarakat sebagai salah satu prasyarat terselenggaranya proses pembangunan nasional dalam rangka tercapainya tujuan nasional yang ditandai oleh terjaminnya keamanan, ketertiban, dan tegaknya hukum, serta terbinanya ketenteraman, yang mengandung kemampuan membina serta mengembangkan potensi dan kekuatan masyarakat dalam menangkal, mencegah, dan menangulangi segala bentuk pelanggaran hukum dan bentuk-bentuk gangguan lainnya yang dapat meresahkan masyarakat (<http://m.hukumonline.com/>).

Pada penelitian ini terdapat tiga hipotesis yang diuji dan hasil uji hipotesis semua terbukti sehingga semua hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima. Hasil uji hipotesis pertama yang berbunyi ada hubungan yang negatif dan signifikan antara dukungan sosial dengan Stres kerja, terbukti yang ditunjukkan dengan koefisien $t = -0.408$ pada $p = 0.000$ ($p < 0.05$). Artinya semakin tinggi dukungan sosial semakin rendah Stres kerja yang dialami anggota polisi.

Stres kerja merupakan situasi kerja yang menekan. Menurut Robbins (2006) Stres kerja diartikan sebagai kondisi dinamis dimana individu dihadapkan pada peluang, kendala atau persyaratan yang berkaitan dengan apa yang diinginkannya, dan hasilnya dianggap tidak pasti tetapi penting. Robbins juga menjelaskan bahwa stres kerja karyawan dapat ditemukan dari tiga gejala stres kerja, yaitu: 1) gejala fisik (terkait kesehatan fisik), 2) gejala psikologis (terkait kesehatan mental), dan 3) gejala perilaku (terkait dengan kesehatan fisik). kondisi kesehatan mental). Perubahan perilaku). Ketiga gejala stres kerja adalah mekanisme di mana individu saling memengaruhi ketika mereka merespons stres akibat stres yang mereka alami.

Mengacu pada teori yang dikemukakan oleh Leung et al. (2007) mengemukakan bahwa stres kerja dibagi menjadi enam aspek, yaitu perilaku pribadi, dukungan sosial, konflik peran, lingkungan yang keras, beban kerja, serta kondisi keluarga dan pekerjaan. Dukungan sosial dapat memberikan berbagai manfaat bagi individu yang menerima dukungan sosial. Hal ini sesuai dengan pernyataan Garmenzy dan Rutter (Putri, 2011) yang menunjukkan manfaat dukungan sosial yaitu dukungan sosial dapat menurunkan kecemasan, dimana kecemasan merupakan salah satu indikator stres (Priyoto, 2014). Selain itu, Taylor (2009) juga menjelaskan bahwa dukungan sosial dapat memberikan manfaat yaitu dapat melindungi jiwa dari pengaruh stres.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Caesaria (2010) yang juga menguji hubungan antara dukungan sosial dengan stres kerja. Bedanya, penelitian Caesaria (2010) menggunakan topik penelitian karyawan. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian Abdillah (2017) yang juga menggunakan subjek penelitian kepolisian dari Badan Reserse Kriminal Umum Badan Kepolisian Khusus Kepolisian RI untuk mempelajari hubungan antara dukungan sosial dan tekanan kerja. Polres Yogyakarta. Penelitian lain yang mencapai kesimpulan yang sama adalah penelitian yang dilakukan oleh Hermawan (2018), yang juga menggunakan tema penelitian Polsek Satsabhara Polres Klaten.

Hasil uji hipotesis kedua yang berbunyi ada hubungan yang negatif dan signifikan antara makna kerja dengan Stres kerja, terbukti, dengan nilai $t = -0.206$ pada $p = 0.011$ ($p < 0.05$). Artinya semakin positif makna kerja, semakin rendah Stres kerja pada polisi. Telah dinyatakan didedan bahwa stres merupakan situasi yang dinamis yang dihadapi oleh individu, dan respon yang diberikan individu tergantung dengan persepsi individu mengenai apa yang ditemuinya dalam situasi tersebut.

Selanjutnya, terkait dengan makna kerja, menurut Morin (2004) makna kerja yang baik pada diri individu dalam memaknai pekerjaan yang sedang dijalankannya, mampu untuk meningkatkan kesejahteraan yang ada pada diri individu tersebut, bahkan setidaknya individu tersebut mampu untuk lebih terbuka dalam menerima hal-hal yang terjadi pada pekerjaannya sehingga tidak mudah merasakan stres. Kemampuan individu dalam memahami pekerjaan dapat dimulai dengan memahami tujuan sosial dari pekerjaan. Berdasarkan pengertian di atas maka dapat dikatakan bahwa aparat kepolisian yang memiliki arti penting pekerjaan dapat mengembangkan diri dan menerima serta menerima apa yang terjadi di dunia kerja, oleh karena itu tidak mudah bagi mereka untuk mengalami stres.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Putra (2016) yang juga meneliti hubungan antara makna kerja dengan stres kerja pada anggota polisi fungsi sabhara (studi pada Polres kota Malang, kabupaten bondowoso, dan kabupaten situbondo). Hasil penelitian yang dilakukan oleh Putra menunjukkan bahwa ada

hubungan negatif antara makna kerja dengan stres kerja yang ditunjukkan dengan koefisien korelasi $r = -0,450$ ($p = 0,000$).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan negatif dan signifikan antara dukungan sosial dan makna kerja dengan stres kerja pada polisi yang ditunjukkan dengan harga koefisien $F = 13,085$ pada $p = 0,000$ ($p < 0,01$). Hasil ini memberikan makna bahwa variabel dukungan sosial dan makna kerja secara bersama-sama memberikan pengaruh yang sangat signifikan pada variabel Stres kerja. Artinya semakin besar dukungan yang diterima dari keluarga dan semakin baik pemahaman akan makna kerjanya semakin rendah stres kerja yang dialami polisi.

Menurut pembahasan tentang variabel dukungan sosial dan makna kerja, kedua variabel ini secara signifikan berhubungan dengan stres kerja, dan kedua variabel ini juga secara signifikan berhubungan dengan stres kerja. Jika polisi mendapat dukungan dari keluarganya dan dapat membawa makna yang baik bagi pekerjaannya, maka ia tidak akan mudah mengalami stres kerja. Dukungan sosial dari keluarga dapat meredakan ketegangan dan makna baik masyarakat, serta membuat polisi lebih terbuka terhadap berbagai kesulitan yang mungkin mereka hadapi saat bertugas.

Hasil analisis regresi linear ganda menunjukkan sumbangan efektif kedua variabel bebas terhadap variabel terikat penelitian yaitu ditunjukkan dengan harga R^2 . Berdasarkan hasil analisis data menggunakan *Statistic Package for Social Science for windows* (SPSS) versi 22.0. diperoleh informasi sumbangan efektif variabel dukungan sosial dan makna kerja terhadap Stres kerja sebesar $R^2 = 0,179$ (17,9 %). Artinya dukungan sosial dan makna kerja secara bersama-sama memberikan sumbangan efektif terhadap Stres kerja sebanyak 17,9% sedangkan sisanya sebesar 82,1 % ditentukan oleh variabel lain yang tidak dilibatkan dalam penelitian ini.

Kesimpulan

Pada masa pandemi, upaya pencegahan dan pemutusan rantai penularan COVID-19 di Indonesia membutuhkan kedisiplinan dalam berbagai aspek, terutama kehidupan sosial masyarakat. Dalam situasi pandemi, diperlukan disiplin yang sangat ketat terhadap kehidupan sosial masyarakat dalam bentuk *physical distancing*. Cara ini dinilai paling efektif untuk mencegah dan mengurangi penyebaran virus.

Pemerintah memperkuat kewajiban *physical distancing* melalui Peraturan Pemerintah Nomor 21 Tahun 2020 tentang Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) dan Peraturan Kementerian Kesehatan (Permenkes) No. 9 Tahun 2020. Aturan ini harus dipatuhi dan untuk memastikan kepatuhan tersebut, Polri menjadi garda terdepan. Dalam konteks ini, selain tenaga medis, Polri dapat disebut sebagai garda terdepan dalam upaya pencegahan penyebaran COVID-19. Keberhasilan PSBB memang tergantung dari kesadaran dan kedisiplinan masyarakat, namun untuk memastikan keduanya berjalan, diperlukan peran Polri di dalamnya.

Peran penting Polri dalam mencegah penyebaran COVID-19 tidak diragukan lagi merupakan tugas "tambahan" yang tidak pernah terpikirkan sebelumnya. Di satu sisi, polisi memiliki tugas rutin sebagai pengawal aparat penegak hukum dan ketertiban umum, dan di sisi lain mereka mengandalkan pihak untuk menegakkan aturan PSBB. Bersamaan dengan

itu, seluruh personel Polri di wilayah tersebut juga harus meningkatkan kewaspadaannya karena kemungkinan tertular virus ini juga tinggi.

Polisi merupakan salah satu pekerjaan yang paling menegangkan dan beresiko tinggi mengalami stres karena polisi berada dalam tekanan saat menjalankan tugasnya (Sarafino, 2011). Tugas-tugas yang dilakukan oleh polisi dapat memicu tegangan sehingga mungkin saja dapat membuat stres saat bekerja karena tugas yang sangat berat dan beban kerja yang berat (Jorgensen & Rottman, 2008).

Stres kerja pada polisi dapat disebabkan oleh faktor eksternal dan internal. Faktor eksternal yang dimaksud dalam penelitian ini adalah dukungan sosial, sedangkan faktor internal dalam penelitian ini adalah makna kerja. Dukungan sosial adalah salah satu bentuk solidaritas sosial di mana individu berada, memberikan beberapa dukungan, seperti bantuan nyata, dukungan informasi, dan dukungan emosional untuk membuat individu merasa nyaman (Lazarus, 1991). Dukungan sosial juga merupakan kumpulan proses sosial, emosional, kognitif, dan perilaku yang terjadi dalam hubungan interpersonal, di mana individu percaya bahwa mereka telah dibantu untuk menyesuaikan diri dengan masalah saat ini (Dalton, Elias, & Wardersman, 2001).

Steger (2012), menjelaskan bahwa orang yang memiliki makna dalam bekerja dapat melihat makna pekerjaannya secara luas. Bekerja dengan orang yang memiliki makna kerja akan menimbulkan pikiran positif dan selaras dengan pekerjaan yang sedang berjalan. Makna kerja memungkinkan karyawan memiliki etika profesional yang lebih tinggi dan melihat peluang kerja dengan lebih baik. Dalam hal ini karyawan memiliki peluang untuk mencapai tujuan pribadi dan perusahaan yang direncanakan..

Menurut Bakker (2004) bahwa Penting bagi anggota untuk menemukan makna dan nilai dalam pekerjaan mereka (Bakker, 2004). Adapun penemuan meaning dalam pekerjaan mereka dapat membuat anggota lebih bersemangat dan terlibat. Ketika individu lebih bersemangat dan lebih banyak terlibat dalam pekerjaan, individu tersebut tidak akan mudah merasakan stres.

Seorang polisi yang mendapat dukungan sosial, seperti bantuan keluarga, perhatian keluarga, dan bentuk dukungan lainnya, dapat membuatnya lebih termotivasi dan bersemangat dalam menjalankan tugasnya. Apalagi jika polisi bisa menjelaskan pekerjaannya, itu karena pekerjaannya merupakan pemahaman yang berarti dan penting tentang diri sendiri dan orang lain. Oleh karena itu, polisi yang memperoleh dukungan sosial dan memahami makna kerja dapat membantu mereka terhindar dari stres kerja. Di sisi lain, aparat kepolisian yang tidak mendapat dukungan sosial dari anggota keluarganya dan tidak bisa memberikan makna kerja rentan mudah mengalami stres kerja.

Hasil uji hipotesis pada penelitian ini menunjukkan bahwa pada variabel dukungan sosial, diperoleh koefisien $t = -0.408$ pada $p = 0.000$ ($p < 0.05$). Hasil ini menunjukkan bahwa dukungan sosial memiliki hubungan yang signifikan dengan Stres kerja. Hipotesis yang menyatakan ada hubungan negatif antara dukungan sosial dengan Stres kerja diterima atau terbukti. Maknanya, semakin tinggi dukungan sosial maka akan semakin rendah Stres kerja pada polisi.

Hasil analisis parsial juga menunjukkan nilai $t = -0.206$ pada $p = 0.011$ ($p < 0.05$). Untuk korelasi makna kerja dengan Stres kerja. Hasil tersebut memberikan arti bahwa, hipotesis penelitian yang menyatakan adanya hubungan negatif antara makna kerja dengan

Stres kerja diterima atau terbukti. Maknanya, semakin tinggi makna kerja yang dimiliki, maka akan semakin rendah Stres kerja yang pada polisi.

Selain korelasi parsial, analisis regresi linear ganda menghasilkan korelasi simultan, yaitu korelasi antara kedua variabel bebas yang secara bersama-sama dengan variabel terikat. Berdasarkan hasil analisis data menggunakan *Statistic Package for Social Science for windows* (SPSS) versi 22.0. diperoleh harga koefisien $F = 13.085$ pada $p = 0.000$ ($p < 0.01$). Hasil ini memberikan makna bahwa variabel dukungan sosial dan makna kerja secara bersama-sama memberikan pengaruh yang sangat signifikan pada variabel Stres kerja. Hasil tersebut menunjukkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini yang menyatakan adanya hubungan antara dukungan sosial dan makna kerja dengan Stres kerja diterima atau terbukti

Saran

Mengacu pada hasil penelitian yang menunjukkan bahwa variabel dukungan sosial dan makna kerja secara bersama-sama memberikan pengaruh yang sangat signifikan pada variabel Stres kerja, maka saran yang dapat diusulkan oleh peneliti adalah sebagai berikut ;

1. Untuk menghindari stres pada polisi, bisa meminta keluarga untuk memberikan dukungan yang maksimal. Intervensi dapat dilakukan dengan memberikan arahan dan rencana bantuan kepada anggota keluarga polisi.
2. Upaya mencegah stres kerja juga dapat dilakukan dengan menjelaskan makna pekerjaan seorang anggota polisi. Upaya ini dilakukan bersamaan dengan outbond training atau program-program lain yang sejenis yang tujuannya untuk mereduksi stres.