



DOI: <https://doi.org/10.38035/jemsi.v6i1>  
<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

## Analisis Abuse Supervisor, Stres Kerja dan Kepuasan Karir Terhadap Kinerja (Studi Empiris Anggota Polisi Kepolisian Resor Mappi)

Victor Mendila<sup>1</sup>, Syaikul Falah<sup>2</sup>, Achmad Fauzi<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Program Pascasarjana Universitas Terbuka, Jayapura, Indonesia, [victormendiladregd29@gmail.com](mailto:victormendiladregd29@gmail.com)

<sup>2</sup> Universitas Cenderawasih, Jayapura, Indonesia, [sehufalah@gmail.com](mailto:sehufalah@gmail.com)

<sup>3</sup> Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Jakarta, Indonesia, [achmad\\_fauzioke@yahoo.com](mailto:achmad_fauzioke@yahoo.com)

Corresponding Author: [victormendiladregd29@gmail.com](mailto:victormendiladregd29@gmail.com)<sup>1</sup>

**Abstract:** *The impact of stress on the police is explained, where police officers who experience high levels of work stress experience high psychological and physical problems. In general, they experience poor health, often miss work, experience burnout, and are dissatisfied with their work, and due to the weak organizational commitment they have, police officers may not be fully involved in their work or they may quit their jobs early. The purpose of this study is to see the influence of Supervisor Abuse on work sters, Job Stress and Job Satisfaction on performance. This study uses a quantitative approach, namely research that uses measurements. In this study, Generalized Structured Component Analysis (GSCA) is a multivariate data analysis method used for component-based structural models. Based on the results of data processing and discussion in the previous chapter, the conclusion of this study was made that the influence of supervisor abuse on stress did not have a significant effect. Likewise, stress on performance and job satisfaction on performance. Not accepted the hypothesis is explained through the coping mechanism. Mechanisms in the form of social support from colleagues or family, or effective stress management skills reduce the negative impact of abusive behavior of supervisors.*

**Keyword:** *Supervisor Abuse, Work Stress, Career Satisfaction, Performance*

**Abstrak:** Dampak stres pada polisi dijelaskan, dimana petugas polisi yang mengalami tingkat stres kerja yang tinggi mengalami masalah psikologis dan fisik yang tinggi. Pada umumnya, mereka mengalami kesehatan yang buruk, sering absen dari pekerjaan, mengalami burnout, dan tidak puas terhadap pekerjaan mereka, dan karena lemahnya komitmen organisasi yang dimiliki maka mungkin petugas polisi tidak seutuhnya melibatkan diri dalam pekerjaan atau mereka mungkin akan berhenti dari pekerjaannya lebih awal. Tujuan penelitian ini untuk melihat pengaruh Abuse Supervisor terhadap sters kerja, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap kinerja. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yakni penelitian yang menggunakan pengukuran. Pada penelitian ini menggunakan Generalized Structured Component Analysis (GSCA) adalah metode analisis data multivariat yang digunakan untuk model struktural berbasis komponen. Berdasarkan hasil pengolahan data dan pembahasan

pada bab sebelumnya, maka dibuatlah kesimpulan dari penelitian ini yaitu pengaruh abuse supervisor terhadap stress tidak berpengaruh signifikan. Demikian pula dengan stress terhadap kinerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja. Tidak diterima hipotesis dijelaskan melalui mekanisme Coping. Mekanisme berupa dukungan sosial dari rekan kerja atau keluarga, atau keterampilan manajemen stres yang efektif mengurangi dampak negatif dari perilaku abusive supervisor.

**Kata Kunci:** *Abuse Supervisor*, Stres Kerja, Kepuasan Karir, Kinerja

## PENDAHULUAN

Kepolisian di daerah konflik menghadirkan banyak risiko yang dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk bahaya lingkungan yang melekat, dinamika interaksi polisi dan masyarakat, dan konteks sosial-politik yang lebih luas. Di wilayah Papua yang dilanda konflik, polisi menghadapi risiko yang signifikan karena dinamika kompleks dan tantangan yang ada di wilayah tersebut. Konflik di Papua berasal dari faktor sejarah, budaya, dan sosial-politik, yang menyebabkan ketegangan antara kelompok etnis yang berbeda dan penduduk asli Papua (Hutapea, 2020). Upaya penyelesaian konflik ini melibatkan membangun sinergi antara Polisi-Tentara Nasional Indonesia, Pemerintah Daerah, dan Masyarakat melalui komunikasi yang efektif dan keterlibatan langsung dengan para pemimpin daerah (Sugiharto et al., 2021). Meskipun ada reformasi dalam pasukan keamanan, militer tetap memiliki kehadiran yang kuat dan berpengaruh di wilayah tersebut, berdampak pada operasi keamanan dan berpotensi meningkatkan risiko bagi polisi. Di era pasca-Reformasi, polisi Indonesia telah memimpin operasi kontra-pemberontakan terhadap kelompok-kelompok seperti Gerakan Papua Merdeka, yang memerlukan kolaborasi erat dengan militer untuk mengatasi tantangan secara efektif. Meningkatnya pelanggaran hukum dan kekerasan di Papua Nugini juga berkontribusi terhadap tantangan yang dihadapi oleh polisi dalam menjaga ketertiban dan keamanan di wilayah tersebut (Syailendra, 2016).

Menghadapi hal tersebut tentu saja Polri harus didukung anggota kepolisian yang profesional serta berkinerja tinggi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sesuai dengan visi misi Kepolisian. Polri menjadikan kinerja sebagai instrumen strategis untuk mengukur kemampuan anggota-anggotanya dalam melaksanakan tugas sesuai dengan undang-undang yang telah mengaturnya. Sebagai organisasi yang tingkat pekerjaannya memiliki banyak fungsi dan peranan dalam hal menjaga keamanan, penegakan hukum, serta mengayomi dan melayani masyarakat tanpa batas waktu, hal ini tentu akan menjadi beban kerja bagi anggota polisi yang berdampak pada stres kerja sehingga mempengaruhi kinerja anggota kepolisian itu sendiri. Maka dibutuhkan pengawasan yang kasar (*Abuse supervisor*), manajemen stres yang baik, serta memperhatikan tingkat kepuasan kerja dari anggota kepolisian agar tetap maksimal dalam menjalankan fungsi dan peranannya.

*Abuse supervisor*, biasa disebut sebagai pengawasan yang kasar, memiliki implikasi signifikan terhadap tingkat stres dan kinerja pekerjaan petugas polisi. Penelitian menunjukkan bahwa pengawasan yang kasar dapat menyebabkan peningkatan tekanan psikologis, yang pada gilirannya meningkatkan niat pergantian di antara personel polisi (Albashiti et al., 2021). Kesulitan ini diperparah oleh strategi kerja emosional yang harus digunakan petugas, seperti tindakan permukaan dan mendalam, yang secara langsung dipengaruhi oleh pelecehan supervisor dan dapat mengakibatkan kelelahan emosional dan penurunan kepuasan kerja (Luthfiana et al., 2021).

Menjadi seorang polisi dianggap sebagai pekerjaan dengan tingkat stres yang tinggi, hal ini dikarenakan jam kerja yang panjang, struktur kepemimpinan dan kekhawatiran akan keselamatan. Stres dapat terjadi pada siapa saja dan kapan saja. Stres tidak hanya dapat berdampak positif tetapi juga dapat berdampak negatif. Jika stres tersebut berdampak negatif

pada orang yang sehari-hari berhubungan langsung dengan masyarakat dan bekerja dengan menggunakan senjata seperti polisi, maka hal itu dapat mengakibatkan sesuatu yang buruk terjadi, seperti salah satunya penyalahgunaan senjata api (Lutfiyah, 2011).

Stres adalah keadaan didalam karakteristik makhluk hidup dengan sindrom adaptasi umum. Dengan kata lain, adalah respon non spesifik dari tubuh terhadap permintaan yang dibuat untuk itu. Sumber stres yang menyebabkan seseorang tidak berfungsi secara optimal, atau yang menyebabkan seseorang jatuh sakit, tidak saja datang dari satu macam pembangkit stres, tetapi datang dari beberapa macam pembangkit stres, dan sebagian besar adalah dari waktu manusia bekerja, karena lingkungan pekerjaan mempunyai pengaruh yang besar terhadap kesehatan pekerja (Noordiansah, 2013). Faktor-faktor penyebab stres dalam pekerjaan sangatlah banyak. Pada polisi, stresor yang dapat mempengaruhi stres mereka dapat dikarenakan oleh banyak faktor, baik karena faktor kondisi pekerjaan ataupun faktor organisasi (Aulya, 2013).

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, adapun tujuan yang ingin dicapai pada kajian ini yaitu: 1) Untuk menganalisis abuse supervisor berpengaruh terhadap stress pekerjaan; 2) Untuk menganalisis stress pekerjaan berpengaruh terhadap kepuasan karir; 3) Untuk menganalisis kepuasan karir berpengaruh terhadap kinerja; dan 4) Untuk menganalisis stress pekerjaan berpengaruh terhadap kinerja

## **METODE**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yakni penelitian yang menggunakan pengukuran atau numerik terhadap permasalahan yang hendak diteliti serta pengumpulan dan analisa data (Pasolong, 2012). Data kuantitatif disusun untuk mengumpulkan data penelitian meliputi data-data persepsi responden tentang variabel stress pekerjaan, kepuasan karir dan kinerja yang diukur dalam bentuk pengukuran skala likert yakni pengukuran yang digunakan dalam mengukur sikap, pendapat serta persepsi seseorang atau sekelompok orang menyangkut fenomena sosial yang terjadi agar mendapatkan hasil penelitian guna menjawab rumusan masalah penelitian yang diharapkan (Pasolong, 2012).

Populasi dalam penelitian ini meliputi seluruh anggota Kepolisian di Polres Kabupaten Mappi. Sedangkan penentuan sampel pada kajian ini menggunakan teknik sampel jenuh yakni suatu teknik penentuan sampel apabila semua atau keseluruhan anggota populasi dijadikan sebagai sampel dalam penelitian (Sugiyono, 2009).

Pada penelitian ini menggunakan Generalized Structured Component Analysis (GSCA) adalah metode analisis data multivariat yang digunakan untuk model struktural berbasis komponen. Argumentasi penggunaan GSCA adalah fleksibilitasnya dan asumsi yang lebih sedikit dibandingkan dengan SEM berbasis kovarians tradisional. Tidak seperti SEM berbasis kovarians, yang membutuhkan normalitas multivariat dan ukuran sampel yang besar, GSCA dapat menangani data non-normal dan sampel yang lebih kecil, menjadikannya alternatif yang kuat untuk berbagai konteks penelitian. Software yang digunakan adalah *GSCA Pro* perangkat lunak yang memfasilitasi analisis GSCA dengan mudah. Berikut adalah langkah-langkah dan penjelasan tentang bagaimana analisis data dilakukan menggunakan *GSCA Pro*.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Penelitian ini menggunakan data primer yang berasal dari pengisian kuesioner yang dilakukan oleh Aparat Kepolisian Kabupaten Mappi. Adapun isi dari kuesioner meliputi data karakteristik responden dan jawaban pernyataan setiap variable yang di amati. Semuanya akan dibahas secara terpisah pada sub pembahasan berikut:

### **Gambaran Umum Penyebaran Kuesioner**

Pada bagian karakteristik responden penelitian menunjukkan mengenai karakteristik atau identitas dari setiap responden yang menjadi objek penelitian ini. Adapun karakteristik maupun identitas responden mencakup jenis kelamin, umur, pendidikan terakhir dan masa

kerja Aparat Kepolisian Kabupaten Mappi. Hasil karakteristik responden yang terjaring pada penelitian ini dirangkum pada tabel berikut

**Tabel 1. Karakteristik Responden**

| Karakteristik            | Keterangan         | Frekuensi  | Persentase (%) |
|--------------------------|--------------------|------------|----------------|
| Jenis Kelamin<br>(Orang) | Laki-Laki          | 64         | 94,1           |
|                          | Perempuan          | 4          | 5,9            |
|                          | <b>Total</b>       | <b>68</b>  | <b>100</b>     |
| Usia<br>(Tahun)          | < 25               | 8          | 12             |
|                          | 26 – 35            | 20         | 29             |
|                          | 36 – 45            | 37         | 54             |
|                          | > 45               | 3          | 4              |
| <b>Total</b>             | <b>68</b>          | <b>100</b> |                |
| Pendidikan<br>(Orang)    | SLTA/Sederajat     | 53         | 78             |
|                          | Diploma            | 1          | 1              |
|                          | Strata 1 (Sarjana) | 14         | 21             |
| <b>Total</b>             | <b>68</b>          | <b>100</b> |                |
| Masa Kerja<br>(Tahun)    | < 10               | 23         | 34             |
|                          | 11 – 20            | 42         | 62             |
|                          | > 29               | 3          | 4              |
| <b>Total</b>             | <b>68</b>          | <b>100</b> |                |

Sumber: Kuesioner Penelitian, 2024

Dari Tabel 1 diatas dapat dilihat bahwa karektiristik responden mencakup, jenis kelamin, umur, pendidikan terakhir dan masa kerja. Mayoritas responden merupakan laki-laki yaitu 64 responden atau 94,1%. Pada karakteristik umur responden terdapat empat rentang usia dengan responden terbanyak memiliki rentang usia antara 36 tahun sampai dengan 45 tahun yaitu 37 responden atau 54%. Sedangkan untuk tingkat pendidikan responden terbanyak yaitu SLTA sebanyak 53 responden atau 78%, dengan mayoritas memiliki masa kerja antara 11 tahun sampai dengan 20 tahun yaitu sebanyak 42 responden atau 62%.

**Uji Validitas Diskriminan**

**Uji Heterotrait-Monotrait Rasio (HTMT)**

Uji Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT) adalah teknik yang digunakan untuk menilai validitas diskriminan dalam model Structural Equation Modeling (SEM). Validitas diskriminan menunjukkan sejauh mana suatu konstruk berbeda dari konstruk lainnya dalam model

**Tabel 2. Uji Heterotrait-Monotrait Rasio**

|                                   |       |         |
|-----------------------------------|-------|---------|
| Abuse Supervisor ↔ Stres          | 0.751 | Memadai |
| Abuse Supervisor ↔ Kepuasan Karir | 0.13  | Memadai |
| Abuse Supervisor ↔ Kinerja        | 0.574 | Memadai |
| Stres ↔ Kepuasan Karir            | 0.293 | Memadai |
| Stres ↔ Kinerja                   | 0.479 | Memadai |
| Kepuasan Karir ↔ Kinerja          | 0.344 | Memadai |

Sumber: Data Ouput diolah, 2024

Tabel 2 di atas menunjukkan rasio heterotrait-monotrait (HTMT) per pasangan komponen, yang didefinisikan sebagai nilai rata-rata dari korelasi item di seluruh konstruksi relatif terhadap rata-rata (geometris) dari korelasi rata-rata untuk item yang mengukur konstruk yang sama. Masalah validitas diskriminan muncul ketika nilai HTMT tinggi. Henseler et al (2015) mengusulkan nilai ambang 0,90 untuk model struktural dengan konstruksi yang secara konseptual sangat mirip. Dalam pengaturan seperti itu, nilai HTMT di atas 0,90 akan menunjukkan bahwa validitas diskriminan tidak ada. Tetapi ketika konstruksi

secara konseptual lebih berbeda, nilai ambang batas yang lebih rendah dan lebih konservatif disarankan, seperti 0,85 (Henseler et al., 2015).

**Construct Quality Measures**

Kualitas konstruksi (*construct quality measures*) penting untuk memastikan validitas dan reliabilitas dari model yang digunakan. Pengujian menggunakan *Proportion of Variance Extracted* (PVE), *Cronbach's Alpha*, dan *Rho (Composite Reliability)* penting untuk menilai kualitas pengukuran dari konstruk yang digunakan. Berikut adalah output hasil perhitungan GSCA Pro dari data penelitian.

**Tabel 3. Output PVE, Alpha dan Rho**

|                | Abuse Supervisor | Stres | Kepuasan Karir | Kinerja |
|----------------|------------------|-------|----------------|---------|
| PVE            | 0.333            | 0.206 | 0.321          | 0.283   |
| Alpha          | 0.785            | 0.423 | 0.633          | 0.746   |
| Rho            | 0.839            | 0.215 | 0.753          | 0.812   |
| Dimensionality | 3.0              | 5.0   | 2.0            | 4.0     |

Sumber: Data diolah, 2024

Uji *Proportion of Variance Explained* (PVE) dalam *Generalized Structured Component Analysis* (GSCA) adalah teknik yang digunakan untuk menilai seberapa besar variansi dalam indikator yang dapat dijelaskan oleh konstruk laten dalam model. PVE memberikan gambaran tentang kekuatan prediksi dari konstruk laten terhadap indikator-indikatornya. Jika satu komponen menjelaskan 70% atau lebih tinggi dari total variansi dari blok indikator, ini mungkin menunjukkan unidimensionalitas untuk blok tersebut (Jolliffe & Cadman, 2016). Hasil output dari pengolahan data memberikan nilai PVE yang kecil kurang dari 70%, hal ini memberikan penjelasan variabel penelitian kurang memberikan nilai prediksi yang kuat terhadap indikator.

Uji Cronbach's Alpha dalam konteks *Generalized Structured Component Analysis* (GSCA) mengacu pada pengujian reliabilitas internal suatu konstruk dengan menggunakan Cronbach's Alpha. Cronbach's Alpha adalah ukuran konsistensi internal yang menunjukkan seberapa baik serangkaian item mengukur konstruk yang sama. Dalam GSCA, *Cronbach's Alpha* dapat digunakan untuk menilai reliabilitas indikator-indikator yang mengukur konstruk laten. Meskipun *Cronbach's Alpha* digunakan untuk menilai keandalan skor penjumlahan, metrik ini mengasumsikan kovarians yang sama dari blok indikator, yaitu kesetaraan tau (Benitez et al., 2020), yang tidak dibuat di GSCA.

Uji Rho, yang biasanya merujuk pada *Composite Reliability* (CR) atau *Dillon-Goldstein's rho*, adalah teknik yang digunakan untuk menilai reliabilitas internal suatu konstruk dalam *Generalized Structured Component Analysis* (GSCA). *Rho Dillon-Goldstein* harus dihitung berdasarkan beban faktor daripada beban komponen (Benitez et al., 2020). Dengan demikian, metrik ini tidak cocok untuk GSCA. Sebaliknya, Rho dapat digunakan untuk faktor saat menerapkan IGSCA.

Uji dimensionality dalam *Generalized Structured Component Analysis* (GSCA) adalah proses untuk menentukan apakah suatu konstruk dapat dianggap unidimensional atau multidimensional. Unidimensional berarti konstruk diukur oleh serangkaian indikator yang mengukur aspek yang sama, sementara multidimensional menunjukkan bahwa konstruk terdiri dari beberapa subkonstruk yang diukur oleh kelompok indikator yang berbeda.. Jika Dimensi > 1, lebih dari satu komponen dapat dipertimbangkan untuk satu set indikator.

**Uji Hipotesis**

**Tabel 4. Hasil Uji Hipotesis**

| Variabel Laten | Estimate | SE | 95%CI | Hasil |
|----------------|----------|----|-------|-------|
|----------------|----------|----|-------|-------|

|                        |        |       |        |       |                    |
|------------------------|--------|-------|--------|-------|--------------------|
| Abuse Supervisor→Stres | 0.345  | 0.252 | -0.12  | 0.77  | Hipotesis ditolak  |
| Stres→Kepuasan Kerja   | -0.063 | 0.362 | -0.679 | 0.501 | Hipotesis ditolak  |
| Stres→Kinerja          | 0.449  | 0.214 | -0.044 | 0.822 | Hipotesis diterima |
| Kepuasan Kerja→Kinerja | 0.221  | 0.167 | -0.02  | 0.66  | Hipotesis ditolak  |

Sumber: Ouput GSCA Pro, 2024.

### **H1: Pengaruh Abuse Supervisor terhadap stress**

Nilai estimate (atau koefisien) sebesar 0,345 menunjukkan hubungan antara abuse supervisor (perlakuan kasar dari supervisor) dengan stress. Nilai ini berarti setiap peningkatan satu unit dalam abuse supervisor dihubungkan dengan peningkatan 0,345. Confidence interval (CI) menunjukkan rentang di mana kita dapat yakin dengan tingkat kepercayaan 95% bahwa true value dari estimate tersebut berada. Dalam kasus ini, CI 95% berkisar dari -0,12 hingga 0,77. Karena interval ini mencakup nilai 0 (yang berarti tidak ada efek), ini menunjukkan bahwa secara statistik, hasil ini tidak signifikan pada level 0,05 (atau 5%). Dengan kata lain, dapat disimpulkan bahwa hubungan yang nyata antara abuse supervisor dan stress tidak signifikan.

### **H2: Pengaruh Stres terhadap Kepuasan Kerja**

Nilai estimate (atau koefisien) sebesar -0,063 menunjukkan hubungan antara stress dan kepuasan kerja. Nilai ini berarti setiap peningkatan satu unit dalam stress dihubungkan dengan penurunan 0,063 unit dalam kepuasan kerja, dengan asumsi variabel lainnya tetap konstan. Meskipun estimate sebesar -0,063 menunjukkan ada hubungan negatif antara stress dan kepuasan kerja, nilai ini sangat kecil dan CI mencakup nilai 0. Oleh karena itu, hubungan tersebut tidak signifikan secara statistik pada tingkat kepercayaan 95%. Ini berarti tidak ada cukup bukti untuk menyatakan bahwa stress secara signifikan mempengaruhi kepuasan kerja.

### **H3: Kepuasan Kerja terhadap Kinerja**

Nilai estimate (atau koefisien) sebesar 0,221 menunjukkan hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja. Nilai ini berarti setiap peningkatan satu unit dalam kepuasan kerja dihubungkan dengan peningkatan 0,221 unit dalam kinerja, dengan asumsi variabel lainnya tetap konstan. Meskipun estimate sebesar 0,221 menunjukkan ada hubungan positif antara kepuasan kerja dan kinerja, nilai ini menunjukkan hubungan yang kecil dan CI mencakup nilai 0. Oleh karena itu, hubungan tersebut tidak signifikan secara statistik pada tingkat kepercayaan 95%. Ini berarti tidak ada cukup bukti untuk menyatakan bahwa kepuasan kerja secara signifikan mempengaruhi kinerja.

### **H4: Stres terhadap Kinerja**

Nilai estimate (atau koefisien) sebesar 0,449 menunjukkan hubungan antara stress dan kinerja. Nilai ini berarti setiap peningkatan satu unit dalam stress dihubungkan dengan peningkatan 0,449 unit dalam kinerja, dengan asumsi variabel lainnya tetap konstan. Dalam konteks ini, estimate positif menunjukkan bahwa peningkatan stress dikaitkan dengan peningkatan kinerja. Meskipun estimate sebesar 0,449 menunjukkan ada hubungan positif antara stress dan kinerja, nilai ini tidak signifikan secara statistik karena CI mencakup nilai 0. Oleh karena itu, kita tidak dapat menyimpulkan dengan pasti bahwa stress secara signifikan mempengaruhi kinerja.

## **Pembahasan**

### **Abuse Supervisor Terhadap Stres Kerja**

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa Abuse Supervisor tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap stress kerja, berdasarkan hasil output GSCA Pro menyajikan hasil

nilai estimate sebesar 0.345, nilai standard error sebesar 0.252 dan nilai signifikansi sebesar 0,12, dengan demikian hipotesis pertama ditolak.

Hasil tersebut dapat memberikan makna bahwa abuse supervisor tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap stress kerja, sehingga baik tinggi maupun rendahnya abuse supervisor, tidak akan mempengaruhi tinggi rendahnya stress kerja. Hal tersebut dapat terjadi dikarenakan pimpinan atau supervisor tidak melakukan penyalahgunaan wewenang, selalu melakukan koordinasi dan diskusi yang baik dengan bawahan atau pegawai yang lain sehingga tidak akan mempengaruhi stress kerja pegawai tersebut.

Jika dikaitkan dengan teori konservasi sumberdaya menurut (Hobfoll, 1989) bahwa stress terjadi ketika sumberdaya individu terancam. Apabila dikaitkan dengan hasil penelitian ini, supervisor atau pimpinan tidak memberikan tekanan atau ancaman untuk pegawai yang lain sehingga tidak mempengaruhi stress kerja pegawai tersebut. Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Harwira, 2023) dan (Cahyono, 2024) yang menyatakan bahwa abuse supervisor mempengaruhi kesehatan mental dan fisik karyawan secara negatif. Pemimpin yang semena-mena dan sering menyalahgunakan wewenangnya dapat menurunkan semangat kerja karyawan yang akan berdampak pada peningkatan stress kerjanya.

### **Stres Kerja Terhadap Kepuasan Karir**

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa stress kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap stress kerja, berdasarkan hasil output GSCA Pro menyajikan hasil nilai estimate sebesar -0.063, nilai standard error sebesar 0.362 dan nilai signifikansi sebesar 0,679, dengan demikian hipotesis kedua ditolak.

Hasil tersebut dapat memberikan makna bahwa stress kerja tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja, sehingga baik tinggi maupun rendahnya stress kerja, tidak akan mempengaruhi tinggi rendahnya kepuasan kerja. Hal tersebut dapat terjadi dikarenakan pegawai tidak merasa stres dengan pekerjaan yang sudah biasa mereka laksanakan setiap periode berjalan sehingga tidak mempengaruhi kepuasannya.

Jika dikaitkan dengan teori konservasi sumberdaya menurut (Hobfoll, 1989) bahwa stress terjadi ketika sumberdaya individu terancam, terkuras, atau ketika investasi dalam sumberdaya baru tidak bertambah secara memadai. Apabila dikaitkan dengan hasil penelitian ini, stress kerja tidak mempengaruhi kepuasan karir yang menandakan bahwa pegawai tidak merasa terancam dan sumberdaya yang diperoleh selama bekerja cukup memadai sehingga mereka tidak menjadikan stress tersebut sebagai tolak ukur dalam tingkat kepuasannya.

Hasil penelitian ini didukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Howard dan Turangan, 2023) yang menyatakan bahwa stress kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kepuasan karir.

### **Stres Kerja Terhadap Kinerja**

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa stress kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja, berdasarkan hasil output GSCA Pro menyajikan hasil nilai estimate sebesar 0.449, nilai standard error sebesar 0.214 dan nilai signifikansi sebesar 0,044, dengan demikian hipotesis ketiga diterima.

Hasil tersebut dapat memberikan makna bahwa stress kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja, sehingga apabila stress kerja yang tinggi maka akan mempengaruhi kinerja. Hal tersebut dapat terjadi dikarenakan pegawai merasa bahwa pekerjaan yang diberikan semakin hari semakin banyak dan rentetan jadwal kegiatan yang berdekatan, sehingga hal itu yang mempengaruhi stress kerja semakin meningkat dan akan berimbas pada kinerja yang kurang maksimal.

Jika dikaitkan dengan teori konservasi sumberdaya menurut (Hobfoll, 1989) bahwa stress terjadi ketika sumberdaya individu merasa terkuras dan terancam kehilangan

sumberdaya. Hal ini yang sering dirasakan oleh pegawai yang mana begitu banyak kegiatan yang memiliki kepadatan waktu sehingga mempengaruhi kondisi fisik dan mental seperti kelelahan karena kurang istirahat atau libur dan akan mempengaruhi kinerjanya. Kemudian (Hobfoll, 1989) juga menyatakan bahwa salah satu cara individu dapat menghemat sumberdaya adalah dengan menafsirkan kembali ancaman kehilangan sumberdaya sebagai tantangan. Hal tersebut yang dapat diterapkan pada pegawai yang mana apabila pekerjaan yang begitu banyak hingga membuat stress dapat dikelola dengan baik maka akan meningkatkan kinerja yang dihasilkan.

Hasil penelitian ini didukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Mijaya dan Susanti, 2023) yang menyatakan bahwa berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada pegawai, apabila pegawai memiliki stress yang berlebihan maka akan mempengaruhi kinerja yang dihasilkan tidak optimal yang kemudian akan berdampak pada operasional suatu instansi atau organisasi.

### **Kepuasan Karir Terhadap Kinerja**

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa kepuasan karir tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja, berdasarkan hasil output GSCA Pro menyajikan hasil nilai estimate sebesar 0.221, nilai standard error sebesar 0.162 dan nilai signifikansi sebesar 0,02, dengan demikian hipotesis keempat ditolak.

Hasil tersebut dapat memberikan makna bahwa kepuasan karir tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja, sehingga baik tinggi maupun rendahnya kepuasan karir, tidak akan mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja. Hal tersebut dapat terjadi dikarenakan pegawai merasa bahwa tingkat kepuasannya masih tergolong aman dan tidak menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerjanya.

Jika dikaitkan dengan teori konservasi sumberdaya, maka pegawai yang bekerja tidak merasa bahwa hak-haknya akan dikurangi, dan mereka telah melakukan semua kegiatan dengan memperoleh imbalan yang sesuai sehingga hal itu yang menjadikan kepuasannya tidak menjadi faktor yang dapat mempengaruhi kinerja yang dihasilkan.

Hasil penelitian ini didukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Pratiwi & Fatoni, 2023) yang menyatakan bahwa kepuasan tidak berpengaruh terhadap kinerja. Dengan demikian tingkat kepuasan pegawai dalam bekerja tidak mempengaruhi kinerja yang dihasilkan.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil pengolahan data dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka dibuatlah kesimpulan dari penelitian ini yaitu pengaruh abuse supervisor terhadap stress tidak berpengaruh signifikan. Demikian pula dengan stress terhadap kinerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja. Tidak diterima hipotesis dijelaskan melalui mekanisme Coping. Mekanisme berupa dukungan sosial dari rekan kerja atau keluarga, atau keterampilan manajemen stres yang efektif mengurangi dampak negatif dari perilaku abusive supervisor.

Mekanisme coping yang efektif sangat penting bagi anggota Polri yang bertugas di pedalaman untuk menjaga kesehatan mental dan fisik mereka. Dengan dukungan sosial, pengembangan diri, aktivitas fisik, teknik relaksasi, manajemen waktu, pendekatan spiritual, bantuan profesional, dan kegiatan hobi, anggota Polri dapat mengelola stres dengan lebih baik dan tetap produktif dalam menjalankan tugas-tugas mereka.

Hipotesis yang diterima adalah stress terhadap kinerja. menggarisbawahi pentingnya manajemen stres dalam konteks pekerjaan yang menantang. Dengan memahami penyebab stres dan dampaknya terhadap kinerja, serta menerapkan strategi coping yang efektif, dapat membantu anggota Polri mempertahankan kinerja yang baik dan kesejahteraan mereka di lingkungan kerja yang sulit.

## REFERENSI

- Albashiti, B., Hamid, Z., & Aboramadan, M. (2021). Fire in the belly: the impact of despotic leadership on employees work-related outcomes in the hospitality setting. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 33(10), 3564–3584. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-03-2021-0394>
- Aulya, D. (2013). *Faktor - Faktor Yang Berhubungan Dengan Stess Kerja Pada Polisi Lalu Lintas Di Polres Metro Jakarta Pusat*. 66(1997), 37–39.
- Benitez, J., Henseler, J., Castillo, A., & Schuberth, F. (2020). How to perform and report an impactful analysis using partial least squares: Guidelines for confirmatory and explanatory IS research. *Information & management*, 57(2), 103168.
- Henseler, J., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2015). A new criterion for assessing discriminant validity in variance-based structural equation modeling. *Journal of the academy of marketing science*, 43, 115-135.
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources. A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, Vol. 44, No. 3., 513–524
- Howard, J., & Turangan, J. (2023). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi, Dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Taishan Alkes Indonesia Di Jakarta. *Jurnal Serina Ekonomi dan Bisnis*, 1(1), 115-122.
- Hutapea, T. (2020). *International Review of Humanities Studies Collaborative Policing For Handling Communal Conflicts ( Case Study: Conflicts Between Papuans And Yogyakartaans ) International Review of Humanities Studies*. 5(2), 746–759.
- Lutfiyah. (2011). *Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja pada polisi lalu lintas*. <http://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/1562/1/LUTFIYAH-FPS.pdf>
- Luthfiana, Z., Hardi, & Aquino, A. (2021). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dimediasi Kelelahan Emosional Pada MTS Negeri 2 Pekanbaru*. 1(1), 299–308.
- Noordiansah, P. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja Perawat Studi Pada Rumah Sakit Muhammadiyah Jombang. *Археология*, 1(August), 117–125.
- Pasolong, H. (2012). *Metode Penelitian Administrasi Publik*. Bandung: Alfabeta
- Pratiwi, J. A., & Fatoni, F. (2023). The effect of employee engagement and work-life balance on employee performance through job satisfaction. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 11(1), 432–444.
- Sugiharto, A., Waterpauw, P., & G Tangkudung, A. (2021). Policing Model in Building Synergy to Improve Papuan Welfare. *Jurnal Keamanan Nasional*, 6(2), 322–334. <https://doi.org/10.31599/jkn.v6i2.478>
- Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Syailendra, E. A. (2016). Inside Papua: The Police Force as Counterinsurgents in Post-Reformasi Indonesia. *Indonesia*, 102, 57. <https://doi.org/10.5728/indonesia.102.0057>