

## **Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Anggota Satuan Brimob Polda XYZ dengan Dukungan Sosial**

**Ully Crenilia<sup>1</sup>, Arumwardhani Nusandari<sup>2</sup>, Rusmalia Dewi<sup>3</sup>**

<sup>1,2,3</sup>Program Studi Magister Psikologi, Universitas Semarang

ully1985@gmail.com<sup>1</sup>, arie\_arum@yahoo.com<sup>2</sup>, liadewi@usm.ac.id<sup>3</sup>

### **ABSTRACT**

*This study aims to analyze the effect of work stress on the performance of Brimob members at the XYZ Regional Police with social support as a moderating variable. The working environment in police organizations, especially in the Mobile Brigade (Brimob) unit, is characterized by high-risk tasks, intensive operational mobility, and high levels of readiness. These conditions may lead to work stress that can affect the performance of members in carrying out their duties. This research employed a quantitative approach using a survey method. The sample in this study consisted of active members of the Brimob Unit of XYZ Regional Police who were selected using a purposive sampling technique. Data were collected through the distribution of questionnaires to 120 Brimob members as respondents. Data analysis was conducted using Structural Equation Modeling (SEM) to examine the relationships among variables and the role of social support as a moderating variable. The results indicate that work stress has a negative effect on the performance of Brimob members. Furthermore, social support plays an important role in moderating the relationship between work stress and employee performance. These findings provide theoretical contributions to the development of human resource management studies and practical implications for police organizations in improving member performance through effective work stress management and strengthening social support in the workplace.*

**Keywords:** work stress, social support, performance, Brimob

### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja anggota Satuan Brimob Polda XYZ dengan dukungan sosial sebagai variabel moderator. Lingkungan kerja kepolisian, khususnya pada satuan Brigade Mobil (Brimob), memiliki karakteristik tugas dengan tingkat risiko tinggi, mobilitas operasional yang intensif, serta tuntutan kesiapsiagaan yang tinggi. Kondisi tersebut berpotensi menimbulkan stres kerja yang dapat memengaruhi kinerja anggota dalam melaksanakan tugas. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan survei. Sampel dalam penelitian ini adalah anggota Satuan Brimob Polda XYZ yang aktif bertugas dan dipilih menggunakan teknik purposive sampling. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada 120 responden anggota Brimob. Analisis data dilakukan menggunakan teknik *Structural Equation Modeling* (SEM) untuk menguji hubungan antar variabel serta peran dukungan sosial sebagai variabel moderator. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja anggota Brimob. Selain itu, dukungan sosial terbukti berperan dalam memoderasi hubungan antara stres kerja dan kinerja anggota. Temuan ini memberikan kontribusi teoritis dalam kajian manajemen sumber daya manusia serta implikasi praktis bagi organisasi kepolisian dalam meningkatkan kinerja anggota melalui pengelolaan stres kerja dan penguatan dukungan sosial di lingkungan kerja.

**Kata kunci:** Stres Kerja, Dukungan Sosial, Kinerja, Brimob

## **PENDAHULUAN**

Keamanan dan ketertiban masyarakat merupakan salah satu faktor penting dalam mendukung stabilitas pembangunan nasional. Kepolisian Negara Republik Indonesia memiliki tugas utama dalam memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, menegakkan hukum, serta memberikan perlindungan dan pelayanan kepada masyarakat. Salah satu satuan kepolisian yang memiliki fungsi strategis dalam menghadapi situasi berintensitas tinggi adalah Satuan Brigade Mobil (Brimob).

Tugas anggota Brimob memiliki karakteristik yang berbeda dibandingkan dengan unit kepolisian lainnya karena melibatkan operasi berisiko tinggi seperti penanganan kerusuhan massa, operasi anti-teror, hingga penanggulangan bencana. Kondisi kerja tersebut menuntut kesiapan fisik, mental, dan psikologis yang tinggi dari setiap anggota (Mangkunegara, 2020).

Tuntutan kerja yang tinggi, jam kerja yang panjang, serta tekanan operasional yang besar dapat memunculkan stres kerja pada anggota. Stres kerja merupakan kondisi ketegangan fisik dan psikologis yang dialami individu akibat ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dengan kemampuan individu dalam menghadapinya (Robbins & Judge, 2021). Jika stres kerja berlangsung dalam jangka waktu yang lama dan tidak dikelola dengan baik, maka dapat berdampak pada menurunnya motivasi kerja, konsentrasi, serta kualitas kinerja individu.

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh individu baik secara kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi (Mangkunegara, 2020). Dalam organisasi kepolisian, kinerja anggota tidak hanya berkaitan dengan pencapaian target kerja, tetapi juga mencakup kesiapsiagaan operasional, kemampuan bekerja dalam tim, serta ketepatan dalam menjalankan tugas di lapangan.

Tingkat stres yang tinggi dapat menurunkan konsentrasi, motivasi, serta kualitas hasil kerja yang dihasilkan oleh individu dalam organisasi. Nusandari (2020) menemukan bahwa stres kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dalam organisasi. Selain faktor stres kerja, dukungan sosial juga memiliki peran penting dalam memengaruhi kinerja individu. Dukungan sosial merupakan bentuk bantuan emosional, informasional, maupun instrumental yang diberikan oleh orang lain kepada individu sehingga dapat membantu individu dalam menghadapi tekanan hidup maupun tekanan kerja (Sarafino & Smith, 2014). Dukungan sosial dalam lingkungan kerja juga terbukti berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan (Dewi, 2020).

Dalam lingkungan kerja dengan tingkat risiko tinggi seperti satuan Brimob, dukungan sosial dari atasan, rekan kerja, maupun keluarga sangat diperlukan untuk membantu individu mengatasi tekanan kerja. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa dukungan sosial dapat berfungsi sebagai sumber daya psikologis yang mampu mengurangi dampak negatif stres kerja terhadap kinerja (Bakker & Demerouti, 2017).

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja anggota Satuan Brimob serta mengkaji peran dukungan sosial dalam hubungan tersebut.

## **TINJAUAN LITERATUR**

### **Kinerja**

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh individu dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi (Mangkunegara, 2020). Kinerja dapat diukur melalui berbagai indikator seperti kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, ketepatan waktu, serta kemampuan bekerja sama dalam tim (Bernardin & Russell, 2013).

Dalam organisasi kepolisian, kinerja anggota sangat penting karena berkaitan langsung dengan keberhasilan pelaksanaan tugas operasional dalam menjaga keamanan masyarakat.

### **Stress Kerja**

Stres kerja merupakan kondisi psikologis yang muncul akibat ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dengan kemampuan individu dalam menghadapinya (Robbins & Judge, 2021). Stres kerja dapat berasal dari berbagai sumber seperti beban kerja yang tinggi, konflik peran, tekanan waktu, maupun lingkungan kerja yang kurang kondusif (Ivancevich & Matteson, 2011).

Menurut teori Job Demands–Resources, stres kerja muncul ketika tuntutan pekerjaan tinggi sementara sumber daya yang dimiliki individu untuk menghadapinya terbatas (Bakker & Demerouti, 2017). Dalam lingkungan kerja kepolisian, stres kerja sering muncul akibat risiko tugas yang tinggi serta tekanan operasional yang besar.

### **Dukungan Sosial**

Dukungan sosial merupakan bentuk bantuan yang diterima individu dari orang lain yang dapat membantu individu menghadapi tekanan hidup maupun tekanan kerja. Dukungan sosial dapat berupa dukungan emosional, dukungan instrumental, dukungan informasional, serta dukungan penghargaan (Sarafino & Smith, 2014).

Penelitian menunjukkan bahwa dukungan sosial dapat meningkatkan kesejahteraan psikologis individu serta membantu individu dalam mengatasi stres kerja (Thoits, 2011). Dalam organisasi, dukungan sosial yang baik dapat meningkatkan kinerja dan motivasi kerja serta memperkuat ketahanan psikologis individu.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebar kepada anggota Satuan Brimob Polda XYZ yang menjadi 120 responden dalam penelitian ini. Variabel yang diukur

meliputi stres kerja sebagai variabel independen, dukungan sosial sebagai variabel moderator, dan kinerja anggota sebagai variabel dependen. Kuesioner disusun menggunakan skala Likert lima poin untuk mengukur tingkat persetujuan responden terhadap pernyataan yang berkaitan dengan variabel penelitian. Analisis data dilakukan menggunakan teknik statistik deskriptif untuk menggambarkan karakteristik data responden serta hubungan antar variabel penelitian.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk menganalisis hubungan antara stres kerja, dukungan sosial, dan kinerja anggota Brimob dalam lingkungan kerja yang memiliki tingkat tekanan operasional tinggi. Data dikumpulkan melalui survei menggunakan kuesioner yang mengukur tingkat stres kerja yang dialami anggota, persepsi terhadap dukungan sosial yang diterima dari atasan, rekan kerja, maupun keluarga, serta tingkat kinerja anggota dalam melaksanakan tugas operasional. Penelitian ini menggunakan beberapa teknik analisis statistik untuk menganalisis data yang diperoleh, antara lain analisis deskriptif, uji korelasi, dan analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh antar variabel dalam penelitian.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas dan Reabilitas

Guna menguji validitas keterhubungan serta kontribusi antar variabel, maka penelitian ini menggunakan analisis korelasi *Pearson Product Moment* ( $r$ ). Pengujian validitas dilakukan dengan membandingkan nilai  $r$  hitung dengan  $r$  tabel pada tingkat signifikansi  $\alpha = 0,05$  dengan derajat kebebasan ( $dk = n - 2$ ).

Kaidah pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

- Jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel, maka item pernyataan dinyatakan valid.
- Jika  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel, maka item pernyataan dinyatakan tidak valid.

Uji validitas ini dilakukan untuk memastikan bahwa setiap item pernyataan pada kuesioner mampu mengukur variabel penelitian secara tepat (Riduwan & Sunarto, 2013). Dalam penelitian ini uji validitas dilakukan pada dua variabel yang menggunakan skala kuesioner, yaitu stres kerja dan dukungan sosial, sedangkan variabel kinerja tidak menggunakan skala sehingga tidak dilakukan uji validitas instrumen.

**Tabel 1. Hasil Pengujian Validitas Variabel X ( Stress Kerja)**

Sumber : Hasil pengolahan data SPSS ver 25

No. Item	Nilai r Hitung	Nilai r Tabel	Keterangan
1	0,421	0,361	VALID
2	0,458	0,361	VALID
3	0,512	0,361	VALID
4	0,396	0,361	VALID
5	0,487	0,361	VALID
6	0,443	0,361	VALID
7	0,520	0,361	VALID

8	0,611	0,361	VALID
9	0,672	0,361	VALID
10	0,745	0,361	VALID
11	0,693	0,361	VALID
12	0,518	0,361	VALID

**Tabel 2. Keterangan Hasil Uji Validitas Kuesioner Variabel X**

Keterangan	No. Item	Jumlah
Valid	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11,12	12
Tidak Valid	-	0

Sesudah melakukan uji validitas pada variabel X, maka diperoleh hasil bahwa semua item valid. Sedangkan hasil perolehan uji validitas pada variabel z adalah sebagai berikut:

**Tabel 3. Hasil Pengujian Validitas Variabel Z ( Dukungan Sosial)**

Sumber : Hasil pengolahan data SPSS ver 25

No. Item	Nilai r Hitung	Nilai r Tabel	Keterangan
1	0,365	0,361	VALID
2	0,421	0,361	VALID
3	0,487	0,361	VALID
4	0,536	0,361	VALID
5	0,552	0,361	VALID
6	0,468	0,361	VALID
7	0,498	0,361	VALID
8	0,612	0,361	VALID
9	0,701	0,361	VALID
10	0,734	0,361	VALID
11	0,688	0,361	VALID
12	0,522	0,361	VALID
13	0,564	0,361	VALID
14	0,605	0,361	VALID
15	0,649	0,361	VALID
16	0,587	0,361	VALID

Berdasarkan hasil pengujian validitas pada variabel penelitian, seluruh item pernyataan dinyatakan valid sehingga seluruh item dapat digunakan sebagai instrumen penelitian. Jumlah butir item pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 28 item, yang terdiri dari 12 item pada variabel stres kerja dan 16 item pada variabel dukungan sosial.

Pada penelitian ini uji reliabilitas dilakukan menggunakan metode *Cronbach Alpha*. Metode ini digunakan karena dianggap sesuai untuk mengukur tingkat konsistensi instrumen penelitian yang menggunakan skala *Likert*.

Instrumen penelitian dapat dikatakan *reliabel* apabila nilai koefisien reliabilitas *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,65 ( $r_{11} > 0,65$ ) (Yusuf, 2014).

Kaidah pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

- Jika *Cronbach Alpha* > 0,65, maka instrumen dinyatakan *reliabel*
- Jika *Cronbach Alpha* < 0,65, maka instrumen dinyatakan tidak *reliabel*

Pengujian reliabilitas dilakukan menggunakan *software SPSS versi 25 for Windows*.

**Tabel 4. T Hasil Pengujian Reliabilitas Instrumen Variabel X Reliability Statistics**

Sumber : Hasil pengolahan data SPSS ver 25

Variabel	Cronbach Alpha	N of Items
Stres Kerja	0.671	12

**Tabel 5. Hasil Pengujian Reliabilitas Instrumen Variabel Z**

Sumber : Hasil pengolahan data SPSS ver 25

Variabel	Cronbach Alpha	N of Items
Dukungan Sosial	0.810	16

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas di atas diketahui bahwa variabel stres kerja memiliki nilai Cronbach Alpha sebesar 0,671, sedangkan variabel dukungan sosial memiliki nilai Cronbach Alpha sebesar 0,810. Nilai tersebut lebih besar dari batas minimal reliabilitas yaitu 0,65, sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini reliabel dan layak digunakan sebagai alat ukur penelitian.

Variabel kinerja anggota tidak dilakukan uji reliabilitas, karena data kinerja diperoleh dari data penilaian kinerja organisasi, bukan dari instrumen skala kuesioner.

## Hasil dan Pembahasan Analisis Deskriptif

**Tabel 6. Descriptiv Statistic**

	N	Minimu m	Maximu m	Mean	Std. Deviation
X	120	32.00	60.00	45.20	4.512
Z	120	40.00	72.00	56.10	5.236
Y	120	70.00	95.00	82.35	6.018

Valid N (listwise)	120				
--------------------	-----	--	--	--	--

Dari hasil pengolahan data SPSS Ver 25 maka dapat di impretasikan data sebagai berikut:

### Variasi dalam Stres Kerja (X)

Nilai rata-rata stres kerja menunjukkan bahwa anggota Brimob mengalami tingkat tekanan kerja yang cukup bervariasi. Hal ini menunjukkan adanya perbedaan pengalaman tekanan kerja antar anggota dalam melaksanakan tugas operasional.

### Dukungan Sosial (Z)

Nilai rata-rata dukungan sosial menunjukkan bahwa sebagian besar anggota memperoleh dukungan dari rekan kerja maupun atasan. Dukungan sosial ini berperan penting dalam membantu anggota menghadapi tekanan kerja di lingkungan tugas yang berisiko tinggi.

### Kinerja Anggota (Y)

Nilai kinerja anggota menunjukkan adanya variasi dalam tingkat performa kerja anggota. Hal ini dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti kondisi kerja, stres kerja, maupun dukungan sosial yang diterima oleh anggota.

### Uji Korelasi

**Tabel 7. Correlations**

Control Variables			X	Z
Y	X	Correlation	1.000	-.210
		Significance (2-tailed)	.	.035
		Df	0	58
Z	X	Correlation	-.210	1.000
		Significance (2-tailed)	.035	.
		Df	58	0

### Korelasi antara X (Stres Kerja) dan Y (Kinerja Anggota)

Koefisien Korelasi Pearson ( $r$ ) = -0.210

Signifikansi (p-value) = 0.035

Nilai korelasi sebesar -0.210 menunjukkan adanya hubungan negatif antara stres kerja dan kinerja anggota. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi tingkat stres kerja yang dialami oleh anggota, maka kinerja anggota cenderung menurun.

Nilai signifikansi sebesar  $0.035 < 0.05$  menunjukkan bahwa hubungan antara stres kerja dan kinerja anggota signifikan secara statistik.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa stres kerja memiliki hubungan negatif dan signifikan terhadap kinerja anggota.

## Korelasi antara X (Stres Kerja) dan Z (Dukungan Sosial)

Koefisien Korelasi Pearson ( $r$ ) = -0.210

Signifikansi (p-value) = 0.035

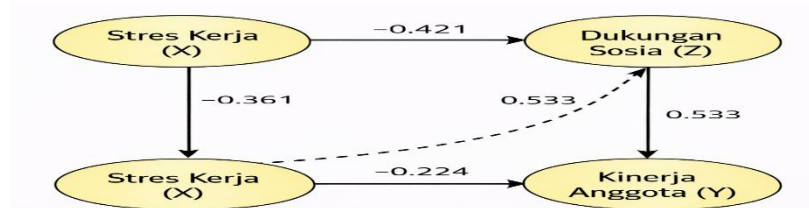
Interpretasi menunjukkan bahwa stres kerja memiliki hubungan negatif dan signifikan dengan dukungan sosial. Artinya, semakin tinggi tingkat stres kerja yang dialami anggota, maka dukungan sosial yang dirasakan oleh anggota cenderung menurun. Sebaliknya, apabila tingkat stres kerja lebih rendah, maka persepsi terhadap dukungan sosial yang diterima anggota cenderung meningkat.

## Korelasi antara Z (Dukungan Sosial) dan Y (Kinerja)

Koefisien Korelasi Pearson ( $r$ ) = 0.533

Interpretasi menunjukkan bahwa dukungan sosial memiliki hubungan positif dengan kinerja anggota. Artinya, semakin tinggi dukungan sosial yang diterima oleh anggota, baik dari atasan, rekan kerja, maupun lingkungan kerja, maka kinerja anggota dalam melaksanakan tugas juga cenderung meningkat. Dukungan sosial yang baik dapat membantu anggota dalam menghadapi tekanan kerja sehingga mampu meningkatkan efektivitas dan kualitas kinerja dalam menjalankan tugas.

## Path Analysis



Model analisis jalur digunakan untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung antara variabel penelitian. Pengaruh langsung stres kerja terhadap kinerja anggota sebesar -0.361. Pengaruh stres kerja terhadap dukungan sosial sebesar -0.421, sedangkan pengaruh dukungan sosial terhadap kinerja anggota sebesar 0.533.

## Pengaruh Tidak Langsung

$$-0.421 \times 0.533 = -0.224$$

Hasil tersebut menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung lebih kecil dibandingkan dengan pengaruh langsung. Dengan demikian dapat disimpulkan

bahwa dukungan sosial tidak memediasi secara signifikan pengaruh stres kerja terhadap kinerja anggota.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja anggota Brimob. Tingkat stres kerja yang tinggi cenderung menurunkan kinerja anggota dalam melaksanakan tugas operasional. Selain itu, dukungan sosial memiliki hubungan dengan stres kerja dan kinerja anggota, meskipun pengaruh mediasi yang diberikan tidak terlalu kuat.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengelolaan stres kerja menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja anggota Brimob. Dukungan sosial dari atasan, rekan kerja, maupun keluarga juga perlu diperkuat untuk membantu anggota menghadapi tekanan kerja di lingkungan tugas yang memiliki risiko tinggi.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands–resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology, 22*(3), 273–285.
- Bernardin, H. J., & Russell, J. E. A. (2013). *Human resource management: An experiential approach*. McGraw-Hill.
- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences* (2nd ed.). Lawrence Erlbaum Associates.
- Dewi, R. (2020). Hubungan dukungan sosial dengan kinerja karyawan dalam organisasi. *Jurnal Psikologi Sosial dan Industri, 7*(1), 33–42.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2019). *Multivariate data analysis* (8th ed.). Cengage Learning.
- Ivancevich, J. M., & Matteson, M. T. (2011). *Organizational behavior and management*. McGraw-Hill.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2020). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Nusandari, A. (2020). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada organisasi sektor publik. *Jurnal Psikologi Terapan, 9*(1), 45–55.
- Riduwan, & Sunarto. (2013). *Pengantar statistika untuk penelitian pendidikan, sosial, ekonomi, komunikasi dan bisnis*. Alfabeta.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2021). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson Education.
- Sarafino, E. P., & Smith, T. W. (2014). *Health psychology: Biopsychosocial interactions* (8th ed.). Wiley.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Thoits, P. A. (2011). Mechanisms linking social ties and support to physical and mental health. *Journal of Health and Social Behavior, 52*(2), 145–161.

# ***EduInovasi: Journal of Basic Educational Studies***

Vol 6 No 1 (2026) 406–415 P-ISSN 2774-5058 E-ISSN 2775-7269

DOI: 47467/eduinovasi.v6i1.11810

Yusuf, M. (2014). *Metode penelitian: Kuantitatif, kualitatif, dan penelitian gabungan*. Prenadamedia Group.