

PENGARUH DUKUNGAN SOSIAL, STRES KERJA, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA ANGGOTA PADA SATUAN RESERSE NARKOBA DI KEPOLISIAN RESOR BANJARBARU

Adi Julian Mehta Sitepu

Satuan Reserse Narkoba Kepolisian Resor Banjarbaru
Jl. A. Yani, Loktabat, Banjarbaru, Kalimantan Selatan 70714
e-mail: tepu26_nkb@yahoo.com

Abstract: The aim of this research is to analyze the influence social support, job stress, and job satisfaction on the members' job performance of Banjarbaru Resort Police Drug Detective Unit. This research is an explanatory research. The sample numbers are 61 members. The results showed that there is partial influence of social support and job satisfaction on the members' job performance of Banjarbaru Resort Police Drug Detective Unit, while stress has no significant effect.

Keywords: job stress, job satisfaction, member performance

Abstrak: Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh variabel dukungan sosial, stres kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja anggota Satuan Reserse Narkoba di Kepolisian Resor Banjarbaru. Jenis penelitian adalah penelitian penjelasan (*explanatory research*). Sampel penelitian sebanyak 61 anggota.. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel dukungan sosial dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja anggota, sedangkan stres kerja tidak berpengaruh signifikan.

Kata Kunci: dukungan sosial, stres kerja, kepuasan kerja, kinerja

Latar Belakang

Masalah penyalahgunaan narkoba terus menjadi permasalahan global, mewabah hampir semua bangsa di dunia ini, mengakibatkan kematian jutaan jiwa, menghancurkan kehidupan keluarga dan mengancam keamanan, stabilitas dan ketahanan nasional. PBB mengatakan bahwa narkoba sedang mencabik-cabik masyarakat kita, memicu aksi-aksi kejahatan, menyebarkan penyakit seperti AIDS, dan merenggut nyawa kaum muda serta masa depan kita. PBB menambahkan, Kini diperkirakan ada 190 juta pengguna narkotika di seputar dunia. Tidak ada satu negara pun yang terluput. Tidak ada satu negara pun yang sanggup memberantas sendiri perdagangan narkotika dari kawasan negaranya. Globalisasi perdagangan narkoba menuntut penanganan secara internasional (Badan Narkotika Nasional, 2009:2)

Kejahatan narkoba merupakan kejahatan lintas negara, suatu kejahatan yang terorganisir dan terus berkembang sehingga me-

nimbulkan kerugian negara yang sangat besar dan kerugian sosial ekonomi. Kasus tindak pidana narkoba terus meningkat, perkembangan penyalahgunaan dan peredaran gelap narkoba yang sangat mengkhawatirkan.

Dari segi ekonomi, estimasi kerugian biaya ekonomi akibat narkoba diperkirakan sekitar Rp 63,1 triliun di tahun 2014. Jumlah tersebut naik sekitar dua kali lipat dibandingkan tahun 2008, atau naik sekitar 31% dibandingkan tahun 2011. Diperkirakan sebesar Rp 56,1 triliun untuk kerugian biaya pribadi (*private*) dan Rp 6,9 triliun untuk kerugian biaya sosial. Pada biaya *private*, sekitar 76% digunakan untuk biaya konsumsi narkoba, sedangkan pada biaya sosial, sekitar 78% merupakan kerugian biaya akibat kematian karena narkoba. Angka kematian akibat penyalahgunaan Narkoba sendiri mencapai 12.044 orang per tahunnya. Saat ini di Indonesia ditemukan banyak zat baru yang mengandung narkoba dan belum diatur dalam

Undang-Undang Nomor 35 Tahun 2009 tentang Narkotika.

Penelitian ini merupakan penelitian awal yang meneliti pengaruh dukungan sosial terhadap stress kerja dan kepuasan kerja pada anggota Satuan Reserse Narkoba di Polres Banjarbaru. Satuan Reserse Narkoba Polres Banjarbaru dipilih sebagai obyek penelitian karena pada Polres di kota yang mulai berkembang dukungan sosial sangat berperan dalam menunjang tugas-tugas anggota Satuan Reserse Narkoba dalam mengatasi permasalahan tentang peredaran obat-obat terlarang, narkoba, dan sejenisnya.

Permasalahan yang timbul, tingginya stres dan resiko tugas yang dihadapi anggota Satuan Reserse Narkoba Kepolisian Resor Banjarbaru dalam menjalankan tugas potensial menimbulkan stress kerja yang berdampak pula pada menurunnya kepuasan kerja. Peredaran narkoba di Kalimantan Selatan sudah cukup memprihatinkan. Ini dibuktikan dengan banyaknya pengungkapan kasus yang dilakukan petugas. Maraknya peredaran barang haram ini menurut Kepala Badan Narkotika Nasional Provinsi (BNNP) Kalsel, Brigadir Jenderal (Brigjen) Pol Marsauli Siregar menempatkan Kalsel pada posisi 17 nasional.

Pada era reformasi ini, masyarakat menuntut Polri bertugas profesional, akan tetapi dukungan sarana prasarana tugas kurang memadai, kesejahteraan anggota sangat minim dibandingkan dengan risiko tugas dan tanggung jawab yang dipikulnya. Diperlukan adanya dukungan sosial yang cukup, baik dan lingkungan kerja dan keluarga bagi anggota Satuan Reserse Narkoba Kepolisian Resor Banjarbaru guna mengurangi stres dan meningkatkan kepuasan kerja dalam menjalankan tugas.

Kajian Literatur

Menurut Cohen dan Hoberman (1983) dukungan sosial mengacu pada berbagai sumber daya yang disediakan oleh hubungan antar pribadi seseorang. Dukungan sosial memiliki efek yang positif pada kesehatan, yang mungkin terlihat bahkan ketika tidak berada di bawah tekanan yang besar. Beberapa bentuk dukungan sosial menurut Cohen dan Hoberman (1983) yaitu sebagai berikut ini.

1. *Appraisal support*, yaitu adanya bantuan yang berupa nasihat yang berkaitan dengan pemecahan suatu masalah untuk membantu mengurangi *stressor*.
2. *Tangible support*, yaitu bantuan yang nyata yang berupa tindakan atau bantuan fisik dalam menyelesaikan tugas.
3. *Self-esteem support*, yaitu dukungan yang diberikan oleh orang lain terhadap perasaan kompeten atau harga diri individu/perasaan seseorang sebagai bagian dari sebuah kelompok di mana para anggotanya memiliki dukungan yang berkaitan dengan *self-esteem* seseorang.
4. *Belonging support*, yaitu menunjukkan perasaan diterima menjadi bagian dari suatu kelompok dan rasa kebersamaan.

Pierce dalam Kail and Cavanaugh (2010) mendefinisikan dukungan sosial sebagai sumber emosional, informasional atau pendampingan yang diberikan oleh orang-orang di sekitar individu untuk menghadapi setiap permasalahan dan krisis yang terjadi sehari-hari dalam kehidupan. Dimatteo (2004) mendefinisikan dukungan sosial sebagai dukungan atau bantuan yang berasal dari orang lain seperti teman, tetangga, teman kerja dan orang-orang lainnya. Dukungan sosial adalah suatu bantuan nyata yang diberikan kepada seseorang, meliputi kebutuhan dasar seperti dukungan informasi, emosi, penghargaan, perhatian, rasa memiliki dan keamanan (Ariani, 2010). Indikator dukungan sosial menurut Fibrianti (2009), yaitu: sikap peduli, sikap menghargai, dan sikap percaya.

Masalah stres kerja di dalam organisasi perusahaan menjadi gejala yang penting diamati sejak mulai timbulnya tuntutan untuk lebih efisiensi di dalam pekerjaan. Stres kerja karyawan perlu dikelola oleh seorang pimpinan perusahaan agar potensi-potensi yang merugikan perusahaan dapat diatasi. Akibat adanya stres kerja, karyawan menjadi *nervous*, merasakan kecemasan yang kronis, peningkatan ketegangan pada emosi, proses berfikir dan kondisi fisik individu. (Gentri dan Kobasa, 1984).

Menurut Ruky (2004) stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psi-

kis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seorang karyawan di mana tekanan tersebut disebabkan oleh lingkungan pekerjaan di mana karyawan tersebut berada. Menurut Chandra (2012) stres kerja bisa dipahami sebagai keadaan dimana seseorang menghadapi tugas atau pekerjaan yang tidak bisa atau belum bisa dijangkau oleh kemampuannya. Jika kemampuan seseorang baru sampai angka 5 tetapi menghadapi pekerjaan yang menuntut kemampuan dengan angka 9, maka sangat mungkin sekali orang itu akan terkena stres kerja. Menurut Fahmi (2010) indikator stres kerja dapat dibagi menjadi:

1. beban kerja operasional;
2. ketersediaan waktu dalam menjalankan pekerjaan;
3. peran individu dalam organisasi;
4. ketidakjelasan peran (*role ambiguity*); dan
5. karakteristik tugas pekerjaan.

Tingkat kepuasan kerja pada organisasi Polri sering kali terlihat pada ruang lingkup tugasnya, yaitu bidang pembinaan dan operasional. Dalam dua bidang tugas tersebut terdapat mekanisme pembagian tugas yang berbeda pada organisasi Polri, yaitu antara unsur pengawas dan pembantu pimpinan serta unsur pendukung (bidang pembinaan) yang mengemban tugas administrasi dan staff, sedangkan unsur pelaksana tugas pokok (bidang operasional) lebih kepada tugas-tugas fungsi operasional kepolisian yang bersentuhan langsung dengan masyarakat.

Kepuasan kerja adalah salah satu ukuran dari efektivitas organisasi. Kepuasan kerja dapat berarti sebagai tingkat kesenangan yang digunakan pegawai untuk memandang pekerjaannya, tapi juga dapat berarti sebagai tingkat kepuasan hati pegawai dengan atau terhadap pekerjaannya. (Purnomosidhi, dkk., 2012).

Wexley dan Yulk (2005) menyatakan kepuasan kerja merupakan sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Masing-masing individu memiliki tingkat kepuasan berbeda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku dalam dirinya. Semakin banyak aspek yang sesuai dengan keinginan individu tersebut maka semakin tinggi kepuasannya. Dari deskripsi tersebut dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan

seseorang terhadap pekerjaannya dengan mempertimbangkan aspek yang ada dalam pekerjaannya sehingga timbul dalam dirinya suatu perasaan senang atau tidak senang terhadap situasi kerja dan rekan sekerjanya. Apa yang dirasakan individu tersebut dapat positif atau negatif tergantung dari persepsi terhadap pekerjaan yang dilakukan. Robbins dan Coulter (2007) menyatakan ada lima faktor kepuasan kerja yaitu:

1. kepuasan terhadap pekerjaan;
2. kepuasan terhadap imbalan;
3. kepuasan terhadap supervisi atasan;
4. kepuasan terhadap rekan kerja; dan
5. kesempatan promosi.

Sistem menurut Kamus Lengkap Bahasa Indonesia dalam Alwi (2011) mengandung arti sekelompok bagian-bagian alat dan sebagainya yang bekerja bersama-sama untuk melakukan suatu maksud; sekelompok dari pendapat peristiwa, kepercayaan dan sebagainya yang disusun dan diatur baik-baik; cara, metode yang teratur untuk melakukan sesuatu. Oleh sebab itu, sistem merupakan suatu kesatuan yang terdiri dari subsistem-subsistem, bagian-bagian, yang antara satu dengan yang lainnya saling berkaitan, saling ketergantungan satu sama lain, saling berinteraksi dan saling mempengaruhi menjadi suatu kebulatan utuh sesuai peranan masing-masing menuju tujuan tertentu.

Penilaian kinerja personel Polri dengan menggunakan sistem manajemen kinerja Polri, merupakan suatu sistem yang terdiri dari berbagai subsistem, elemen, unsur yang saling terkait. Unsur-unsur, elemen-elemen, dan subsistem yang menyusun sistem penilaian kinerja diantaranya adalah subsistem pegawai, subsistem manajemen, subsistem manajemen kinerja dan subsistem manajemen sumber daya manusia. Subsistem tersebut saling terkait dan saling berinteraksi yang kemudian membentuk suatu sistem penilaian kinerja personel Polri tersebut.

Peraturan Kapolri Nomor 16 Tahun 2011 adalah peraturan yang mengatur sistem penilaian kinerja pegawai negeri pada Kepolisian Negara Republik Indonesia dengan sistem manajemen kinerja. Peraturan Kapolri ini disusun dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja personel Polri. Peraturan Kapolri

ini adalah merupakan sistem penilaian kinerja yang baru dan menggantikan sistem penilaian kinerja personel Polri yang lama yaitu Daftar Penilaian Anggota Polri (Dapen Polri). Sistem Manajemen Kinerja Polri (Perkap Nomor 16 tahun 2011) tersebut memiliki perbedaan dengan Dapen. Perbedaan tersebut adalah adanya komunikasi antara pimpinan (yang memberikan penilaian) dengan anggota/bawahan (yang dinilai). Komunikasi tersebut berupa adanya forum dan mekanisme keberatan dari bawahan/anggota yang dinilai terhadap besaran penilaian yang diberikan oleh pejabat penilai.

Metode Penelitian

Jenis penelitian penjelasan (*explanatory research*) yakni menjelaskan suatu pengaruh antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis. Populasi dalam penelitian ini adalah anggota reserse narkoba di Kepolisian Resor Banjarbaru yang berjumlah 61 orang. Sampel dalam penelitian diambil dari seluruh dari populasi sebanyak 61 responden dengan pembagian jumlah responden sebagai berikut ini.

Tabel 1. Pembagian Sampel Responden

Unit	Jumlah
Sat. Resnarkoba	21
Unit reskrim Polsek Banjarbaru Kota	17
Unit Reskrim Polsek Banjarbaru Timur	10
Unit Reskrim Polsek Banjarbaru Barat	13

Analisis data dilakukan dengan melakukan uji kualitas data, uji asumsi klasik, uji kebaikan model dan uji hipotesis. Uji kualitas data yang dihasilkan dari penggunaan instrumen penelitian ini dievaluasi melalui uji validitas dan uji reliabilitas. Uji asumsi klasik meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Uji kebaikan model dengan Uji F dan Koefisien determinasi, dan uji hipotesis dengan menggunakan uji t.

Pengujian validitas digunakan untuk menguji layak tidaknya butir instrumen untuk penelitian. Untuk menguji validitas instrumen penelitian digunakan alat analisis faktor (*factor analysis*). Dalam pengujian validitas, tiap-tiap butir instrument dikatakan valid apabila melalui analisis data diperoleh hasil

bahwa koefisien *corrected item total correlation* lebih besar dari nilai r_{tabel} Pearson.

Berdasarkan uji validitas yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan untuk mengukur masing-masing variabel dalam penelitian ini dinyatakan valid. Hal ini dapat dilihat dari seluruh r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} dengan df 61(61-1) berarti r-tabel adalah 0,361.

Tabel 2. Uji Validitas

Variabel	Butir	Korelasi	Keterangan
Dukungan Sosial (X_1)	$X_{1,1}$	0,749	Valid
	$X_{1,2}$	0,818	Valid
	$X_{1,3}$	0,941	Valid
	$X_{1,4}$	0,875	Valid
	$X_{1,5}$	0,858	Valid
	$X_{1,6}$	0,941	Valid
Stres Kerja(X_2)	$X_{2,1}$	0,848	Valid
	$X_{2,2}$	0,929	Valid
	$X_{2,3}$	0,936	Valid
	$X_{2,4}$	0,955	Valid
	$X_{2,5}$	0,904	Valid
Kepuasan Kerja(X_3)	$X_{3,1}$	0,733	Valid
	$X_{3,2}$	0,817	Valid
	$X_{3,3}$	0,904	Valid
	$X_{3,4}$	0,894	Valid
	$X_{3,5}$	0,606	Valid
Kinerja Anggota (Y)	Y_1	0,678	Valid
	Y_2	0,839	Valid
	Y_3	0,891	Valid
	Y_4	0,896	Valid
	Y_5	0,547	Valid

Reabilitas merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuesioner. Uji Reabilitas digunakan untuk mengukur/menunjukkan konsistensi alat ukur dalam mengukur gejala yang sama. Pada variabel yang diteliti dapat dilihat nilai *Cronbach's Alpha*.

Tabel 3. Uji reliabilitas

	Cronbach α	Keterangan
Dukungan Sosial (X_1)	0,933	Reliabel
Stres Kerja (X_2)	0,950	Reliabel
Kepuasan Kerja (X_3)	0,846	Reliabel
Kinerja Anggota (Y)	0,817	Reliabel

Tabel 4. Uji Simultan (Uji F)

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	906,603	3	302,201	285,434	0,000 ^b
Residual	60,348	57	1,059		
Total	966,951	60			

a. Dependent Variable: Kinerja Anggota

b. Predictors: (Constant), Kepuasan kerja, Stres kerja, Dukungan Sosial

Tabel 5. Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	0,247	0,565		0,437	0,664
Dukungan Sosial	0,076	0,028	0,120	2,750	0,008
Stres kerja	0,010	0,030	0,014	0,326	0,746
Kepuasan kerja	0,875	0,043	0,886	20,562	0,000

Untuk mengukur apakah variabel independen berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen dapat dilihat dari analisis Tabel 4. Hasil regresi dari data primer yang diolah dapat dilihat pada Tabel 5.

Dari Tabel 4, dapat dilihat bahwa F_{hitung} sebesar 285,434 dan signifikansi 0,000 lebih kecil nilai signifikansi 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa $F_{hitung} = 285,434$ lebih besar dari F_{tabel} 3,61 yang berarti variabel independen dukungan sosial (X_1), stres kerja (X_2), dan kepuasan kerja (X_3) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja anggota (Y). Pengujian secara statistik ini membuktikan bahwa pengaruh yang diberikan ketiga variabel bebas tersebut bersifat positif artinya semakin tinggi Dukungan sosial, stres kerja, dan kepuasan kerja maka mengakibatkan semakin tinggi pula kinerja anggota yang dihasilkan.

Variabel independen dari dukungan sosial (X_1) dengan p -value $0,008 < 0,05$. Nilai t_{hitung} variabel tersebut 2.750, lebih besar dari t_{tabel} 1,694. Jadi, dapat disimpulkan secara parsial dukungan sosial (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja anggota (Y).

Hal ini ini menunjukkan bahwa faktor dukungan sosial sesuai dengan pendapat Muluk dalam Isnovijanti (2002:24) bahwa dukungan sosial merupakan salah satu fungsi ikatan sosial yang mencakup dukungan emosional yang mendorong adanya ungkapan perasaan, pemberian saran, nasihat, informasi, pemberian bantuan dan moril. Pada dasarnya seorang karyawan merasa diakui keberadaannya oleh karyawan lain dan juga atasannya apabila mendapatkan suatu dukungan sosial,

karyawan tersebut merasa diperhatikan oleh yang lainnya. Dalam mereka bekerja terkadang merasa beban pekerjaannya terlalu berat yang tidak bisa mereka selesaikan sendiri tanpa bantuan orang lain. Jawaban responden atas pertanyaan terkait dengan dukungan sosial yang dijelaskan sebagai berikut ini. Klasifikasi skor jawaban anggota Satuan Reserse Narkoba dari variabel dukungan sosial dapat digambarkan dari bobot skor rata-rata variabel dukungan sosial dari enam pernyataan yang diajukan bahwasanya responden yang menyatakan sangat setuju sebesar 10%, yang menyatakan setuju sebesar 37%, yang menyatakan cukup setuju sebesar 18%, yang menyatakan tidak setuju sebesar 23%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebesar 12%. Berdasarkan bobot skor total variabel dukungan sosial terhadap kinerja anggota Satuan Reserse Narkoba Polres Banjarbaru tergolong cukup baik, dengan total skor sebesar 1.129. Apabila dilihat pada tabel rentang skala di atas tampak bahwasanya variabel dukungan sosial termasuk pada *range* adalah 952 – 1.245 pada kriteria cukup baik. Artinya, secara keseluruhan dukungan sosial Anggota Satuan Reserse Narkoba Polres Banjarbaru berada pada kategori cukup baik. Jadi, dengan dukungan sosial yang diberikan terhadap kinerja anggota Satuan Reserse Narkoba Polres Banjarbaru telah mampu melaksanakan kerjanya dengan cukup baik. Skor tertinggi berada pada indikator sikap menghargai. Hal ini menjelaskan bahwasanya anggota pada Satuan Reserse Narkoba Polres Banjarbaru memiliki sikap saling menghargai pada saat bekerja atau melaksanakan tugas.

Sikap ini merupakan di mana seseorang menganggap keberadaan orang lain sebagai bagian dari lingkungan, sama seperti dirinya. tidak saling bermusuhan atau merugikan antar sesama manusia. tidak membeda-bedakan warna kulit (ras), tidak menganggap bahwa dirinya adalah manusia yang paling hebat dibandingkan manusia lain dan tidak menganggap manusia lain itu lebih rendah dari dirinya. Hasil uji yang dilakukan oleh Hartati (2005) sesuai dengan analisis statistik regresi linier berganda, dapat diambil kesimpulan bahwa dukungan sosial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Manusia adalah makhluk sosial, di mana keberadaannya akan selalu membutuhkan dan dibutuhkan orang lain. Manusia dapat menciptakan hubungan ketergantungan satu sama lain, karena seseorang tidak mungkin memenuhi kebutuhan fisik maupun psikologisnya sendiri. Dukungan sosial tersebut akan sangat berpengaruh bagi individu dalam berinteraksi dengan lingkungannya. Dukungan sosial dapat diartikan sebagai adanya hubungan individu yang bersifat saling membantu dan mempunyai arti khusus bagi individu yang menerimanya.

Dukungan sosial tersebut erat kaitannya dengan pembentukan keseimbangan mental dan kepuasan psikologis, sehingga dapat pula dikatakan bahwa dengan adanya dukungan sosial maka akan dapat mengurangi perasaan tertekan seseorang ketika dihadapkan pada tekanan pekerjaan dan dapat meningkatkan kepuasan kerja. Almasitoh (2011:66) menyatakan dukungan sosial adalah sumber daya sosial dalam menghadapi suatu peristiwa yang menekan dan perilaku menolong yang diberikan pada individu yang membutuhkan dukungan. Dukungan sosial memberikan dampak positif bagi setiap individu dalam menghadapi persoalan psikologik sebab dukungan sosial disini dapat mengurangi kecemasan yang berlebihan serta gangguan-gangguan lain pada umumnya.

Variabel independen dari stres kerja (X_2) dengan p -value $0,746 > 0,05$. Nilai t_{hitung} variabel tersebut $0,326$ lebih kecil dari t_{tabel} $1,694$. Ini berarti secara parsial stres kerja (X_2), tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja anggota (Y).

Hasil penelitian ini ternyata tidak dapat membuktikan adanya pengaruh stres kerja terhadap kinerja anggota. Menurut Margiati, (1999:76) stres dalam pekerjaan dapat dicegah timbulnya dan dapat dihadapi tanpa memperoleh dampaknya yang negatif. Manajemen stres lebih daripada sekedar mengatasinya, yakni belajar menanggulangnya secara adaptif dan efektif. Hampir sama pentingnya untuk mengetahui apa yang tidak boleh dilakukan dan apa yang harus dicoba Cara yang lebih spesifik untuk mengatasi stressor tertentu, harus diperhitungkan beberapa pedoman umum untuk memacu perubahan dan penanggulangan. Pemahaman prinsip dasar, menjadi bagian penting agar seseorang mampu merancang solusi terhadap masalah yang muncul terutama yang berkaitan dengan penyebab stres dalam hubungannya di tempat kerja. Dalam hubungannya dengan tempat kerja, stres dapat timbul pada beberapa tingkat, berjarak dari ketidakmampuan bekerja dengan baik dalam peranan tertentu karena kesalahpahaman atasan atau bawahan. Bahkan dari sebab tidak adanya ketrampilan (khususnya ketrampilan manajemen) hingga sekedar tidak menyukai seseorang dengan siapa harus bekerja secara dekat. Jawaban responden atas pertanyaan terkait stres kerja di mana untuk menilai kriteria variabel stres kerja pada kinerja anggota Satuan Reserse Narkoba Polres Banjarbaru dapat dilihat bobot skor rata-rata variabel stres kerja dari lima pernyataan yang diajukan bahwasanya responden yang menyatakan sangat setuju sebesar 17%, yang menyatakan setuju sebesar 33%, yang menyatakan cukup setuju sebesar 19%, yang menyatakan tidak setuju sebesar 23%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebesar 8%. Berdasarkan bobot skor total variabel stres kerja terhadap kinerja anggota Satuan Reserse Narkoba Polres Banjarbaru tergolong cukup baik, dengan total skor sebesar 999, apabila dilihat pada tabel rentang skala di atas tampak bahwasanya variabel stres kerja termasuk pada range adalah $793 - 1.037$ pada kriteria cukup baik. Artinya, secara keseluruhan stres kerja Anggota Satuan Reserse Narkoba Polres Banjarbaru berada pada kategori cukup baik. Sehingga dengan dukungan sosial yang diberikan terhadap kinerja anggota Satuan Reserse Narkoba Polres

Banjarbaru telah mampu melaksanakan kinerjanya dengan cukup baik. Ketidaksignifikanan pengaruh stres kerja terhadap kinerja dapat dijelaskan oleh jawaban responden, di mana 50 % responden setuju dimana 33%, yang menyatakan cukup setuju sebesar 19%, yang menyatakan tidak setuju sebesar 23%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebesar 8%, cenderung menyatakan ketidaksetujuannya.

Variabel independen kepuasan kerja (X_3) dengan *p-value* ,000 < 0,05. Nilai t_{hitung} variabel tersebut 20,562 lebih besar dari t_{tabel} 1,694 yang berarti bahwa secara parsial kepuasan kerja (X_3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja anggota (Y).

Kepuasan kerja mengindikasikan bahwa anggota yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi menunjukkan kinerja yang tinggi pula. Sebaliknya, anggota yang memiliki kepuasan kerja yang rendah juga menunjukkan kinerja yang rendah. Hal ini dikarenakan dalam kepuasan kerja terdapat kesesuaian antara harapan seseorang dengan imbalan yang ia peroleh. Jawaban responden atas pertanyaan terkait kepuasan kerja dapat menggambarkan bahwa dapat dilihat bobot skor rata-rata variabel kepuasan kerja dari lima pernyataan yang diajukan bahwasanya responden yang menyatakan sangat setuju sebesar 9%, yang menyatakan setuju sebesar 38%, yang menyatakan cukup setuju sebesar 28%, yang menyatakan tidak setuju sebesar 20%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebesar 5%. Berdasarkan bobot skor total variabel kepuasan kerja terhadap kinerja anggota Satuan Reserse Narkoba Polres Banjarbaru tergolong cukup baik, dengan total skor sebesar 998, apabila dilihat pada tabel rentang skala diatas tampak bahwasanya variabel kepuasan kerja termasuk pada range adalah 793–1.037 pada kriteria cukup baik. Artinya, secara keseluruhan kepuasan kerja Anggota Satuan Reserse Narkoba Polres Banjarbaru berada pada kategori cukup baik. Jadi, dengan kepuasan kerja yang diperoleh terhadap kinerja anggota Satuan Reserse Narkoba Polres Banjarbaru telah mampu melaksanakan kinerjanya dengan cukup baik. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja anggota Satuan Reserse Narkoba Polres Banjarbaru. Hal ini menunjukkan peningkatan kinerja ang-

gota sangat ditentukan oleh kepuasan kerja yang dimiliki anggota Satuan Reserse Narkoba Polres Banjarbaru dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya. Oleh karena itu, kepuasan kerja sangat penting dan perlu diperhatikan dalam meningkatkan kinerja anggota Satuan Reserse Narkoba Polres Banjarbaru. Temuan teori yang dihasilkan dari penelitian ini adalah terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja dengan kinerja Anggota Satuan Reserse Narkoba Polres Banjarbaru.

Penelitian ini juga didukung oleh penelitian terdahulu yakni Ibrahim (2012) menjelaskan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Kabupaten Aceh Utara. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Clugston dalam Aktami (2008), yang menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja yang artinya semakin tinggi kepuasan kerja maka akan semakin tinggi kinerjanya.

Dari hasil pengukuran statistik pengaruh dominan dari variabel dukungan sosial (X_1), stres kerja (X_2), dan kepuasan kerja (X_3) terhadap kinerja anggota Badan Satuan Reserse Narkoba Polres Banjarbaru menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja (X_3) memiliki pengaruh yang dominan terhadap kinerja anggota (Y) nilai beta (β) sebesar 0,886 dan *p-value* sebesar 0,000, maka dapat disimpulkan variabel kepuasan kerja (X_3) memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja anggota dengan $\beta = 0,886$ atau 88,6% korelasi kuat. Pengujian ini membuktikan bahwa kepuasan kerja yang tinggi menunjukkan kinerja yang tinggi, sebaliknya Anggota yang memiliki kepuasan kerja yang rendah juga menunjukkan kinerja yang rendah. Hal ini dapat terjadi karena pihak Polres Banjarbaru telah mampu menimbulkan kepuasan kerja Anggota Satuan Reserse Narkoba Polres Banjarbaru terutama dari gaji serta hubungan sesama anggota. Hal ini dibuktikan dalam penelitian ini bahwa kepuasan kerja yang lebih dominan daripada dukungan sosial dan stres kerja.

Kesimpulan

Kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut ini.

1. Terdapat pengaruh secara simultan variabel dukungan sosial, stres kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja anggota Satuan Reserse Narkoba Polres Banjarbaru
2. Terdapat pengaruh secara parsial variabel dukungan sosial dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja anggota Satuan Reserse Narkoba Polres Banjarbaru, sedangkan stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja Anggota Satuan Reserse Narkoba Polres Banjarbaru.
3. Terdapat pengaruh yang dominan variabel kepuasan kerja terhadap kinerja anggota Satuan Reserse Narkoba Polres Banjarbaru.

Saran dari penelitian ini adalah sebagai berikut ini.

1. Diharapkan penelitian selanjutnya dapat dilakukan pada instansi Polres daerah lainnya dengan menggunakan variabel-variabel penelitian lain yang berbeda dan mempengaruhi kinerja anggota kepolisian.
2. Diharapkan pada instansi dari hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai sumber referensi instansi dan indikator pendukung untuk penilaian kinerja anggota kepolisian khususnya di Polres Banjarbaru

DAFTAR PUSTAKA

- Aktami B., 2008, "*Kontribusi Kepuasan Kerja dan Iklim Organisasi terhadap Komitmen Karyawan*", Universitas Gunadarma, Jakarta.
- Almasitoh H, 2011, "*Stres Kerja Ditinjau dari Konflik Peran Ganda dan Dukungan Sosial pada Perawat*", Jurnal Psikologi Islam, Vol. 8, No. 1
- Alwi Hasan, 2011, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Ariani W.D., 2010, "*Persepsi Dukungan Organisasi dan Penyelia, Kepuasan, Nilai dan Komitmen pada Industri Perbankan Indonesia*", Jurnal Keuangan dan Perbankan, Vol. 15. No. 3.
- Chandra Jerry, 2012, "*Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Lie Fung Surabaya*", Universitas Surabaya, Surabaya.
- Cohen S., dan H. Hoberman, 1983, "*Positive Events and Social Supports as Buffers of Life Change Stress*, Journal of Applied Social Psychology, Vol. 13, pp. 99-125.
- Dimatteo M.R., 2004, "*Social support and Patient Adherence to Medical Treatment: A Meta Analysis*", Health Psychology Journal, Vol. 23, No. 2, pp. 207-218.
- Direktorat Diseminasi Informasi, Deputi Pencegahan Badan Narkotika Nasional Republik Indonesia, 2012, *Buku Panduan Pencegahan Penyalahgunaan Narkoba Sejak Dini*, BNN, Jakarta.
- Fahmi Irham, 2010, *Manajemen Resiko*, Alfabeta, Bandung.
- Fibrianti, 2009, "*Hubungan antara Dukungan Sosial Orang Tua dengan Prokrastinasi Akademi dalam Menyelesaikan Skripsi pada Mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro*, Skripsi, Universitas Diponegoro, Semarang.
- Gentri, W.D. dan S.C. Kobasa, 1984, *Social and Psychological Resources Mediating Stress Illness Relationships in Human*, The Guilford Press, New York.
- Hartati Iswahyu, 2005, "*Pengaruh Kesesuaian Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Malang*", Jurnal Eksekutif, Vol. 2, No. 1, pp:63-80.
- Ibrahim Teuku Cut, 2012, *Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Inspektorat Kabupaten Aceh Utara*, Tesis, Program Pascasarjana. Universitas Terbuka, Jakarta.
- Isnovijanti T., 2002, "*Pengaruh Dukungan Sosial terhadap Kepuasan Kerja dan Stres Kerja (Studi Kasus: di Polres Pati Polda Jateng)*", Tesis, Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro, Semarang.
- Kail R.V. dan C.J. Cavanaugh, 2010, *Human Development: A Life Span View*, Fifth Edition, Wadsworth Cengage Learning, Belmont.
- Margiati Lullus, 1999, "*Stres Kerja: Latar Belakang Penyebab dan Alternatif Pemecahannya*", Jurnal Masyarakat, Kebudayaan dan Politik, Vol. 3, pp:71-80.

- Purnomosidhi, dkk., 2012, "*Pengaruh Sikap, Norma Subjektif, Kontrol Perilaku yang Dipersepsikan, dan Sunset Policy terhadap Kepatuhan Pajak Dengan Niat Sebagai Variabel Intervening*".
- Republik Indonesia, *Peraturan Kapolri Nomor 16 Tahun 2011 tentang Sistem Manajemen Kinerja*.
- Republik Indonesia, *Undang-Undang Nomor 35 Tahun 2009 tentang Narkotika*.
- Robbins Stephen P dan Mary Coulter, 2007, *Manajemen*, Edisi Kedelapan, Jilid 2, Indeks, Jakarta.
- Ruky Achmad S., 2004, *Sistem Manajemen Kinerja*, Cetakan Ketiga, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Wexley Kenneth N. dan Gary A Yukl. 2005, *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personalia*, Rineka Cipta, Jakarta.