

Analisis Pengaruh Dukungan Sosial dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Anggota Kepolisian di Polres Wajo

Fuji Pratiwi¹

¹Institut Ilmu Hukum dan Ekonomi Lamadukelleng

Abstrak

Tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh dukungan sosial dan stres kerja baik secara parsial maupun simultan terhadap kepuasan kerja anggota kepolisian di Polres Wajo. Penelitian ini merupakan penelitian studi kasus dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah anggota Kepolisian di Polres Wajo yang berjumlah 60 anggota. Uji validitas menggunakan uji korelasi pearson, uji reliabilitas *cronbach's alpha*, dan analisis regresi linear berganda. Dari hasil penelitian disimpulkan bahwa: (1) Dukungan sosial berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja anggota polisi di Polres Wajo sebesar *t*-hitung 3,702 ($*p < 0.05$; $p = 0,000$), (2) Stres kerja berpengaruh signifikan dan negatif terhadap kepuasan kerja anggota polisi di Polres Wajo sebesar *t*-hitung -2,226 ($*p < 0.05$; $p = 0,030$), (3) Dukungan sosial merupakan variabel paling dominan karena memiliki nilai paling besar dengan standardized coefficients beta sebesar 0,437. Hal itu bisa diartikan bahwa 43,70% kepuasan kerja anggota polisi di Polres Wajo dapat dijelaskan oleh variabel dukungan sosial. Kesimpulannya adalah dukungan sosial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja anggota polisi di Polres Wajo. Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja anggota polisi di Polres Wajo. Dan faktor yang paling berpengaruh dominan terhadap kepuasan kerja adalah dukungan sosial.

Kata Kunci: *analisis pengaruh, dukungan sosial, stres kerja, kepuasan kerja*

PENDAHULUAN

Perkembangan ekonomi yang meningkat pesat pada dekade tahun 90-an di seluruh dunia berdampak pada perkembangan perekonomian Negara-negara berkembang seperti Indonesia. Meskipun badai krisis sempat melanda dan mengacaukan perekonomian Negara akan tetapi peranan sektor industri jasa dan industri barang masih dapat berkembang. Perkembangan industri berpengaruh pada perkembangan organisasi yang memberikan konsekuensi meningkatnya tuntutan pekerjaan, untuk itu individu diharapkan mampu bersaing dan bersikap profesional dalam bekerja.

Persaingan dan tuntutan profesionalitas yang semakin tinggi menimbulkan banyaknya tekanan yang harus dihadapi individu dalam lingkungan kerja. Tekanan yang timbul dan berlangsung terus menerus berpotensi menimbulkan kecemasan. Penderita gangguan kecemasan di Indonesia cenderung meningkat, hingga tahun 2001 penderitanya telah mencapai 6 Juta jiwa. Dampak yang sangat merugikan dari adanya gangguan kecemasan yang sering dialami oleh masyarakat dan angkatan kerja pada khususnya, disebut stres. Stres merupakan hasil reaksi emosi dan fisik akibat kegagalan

individu beradaptasi pada lingkungan kerja dimana terjadi ketidaksesuaian antara harapan dan kenyataan. Stres yang berlangsung lama dan terjadi terus menerus dalam intensitas yang tinggi mengakibatkan kelelahan fisik dan mental yang disebut *burn out*. *Burn out* merupakan salah satu bentuk stres yang sering dialami oleh pekerja yang berhubungan dengan pelayanan jasa masyarakat atau *public service* (Maslach dalam Jones, 1991).

Stres kerja atau *burn out* berpengaruh pada kepuasan kerja, komitmen organisasi, penyakit-penyakit psikosomatis yang akhirnya berpengaruh pada tingkat absensi dan *performance* karyawan. Dukungan sosial sangat diperlukan oleh karyawan guna mengurangi stres kerja. Semakin besar dukungan sosial yang diterima akan semakin rendah tingkat stres kerjanya. Selain berpengaruh negatif terhadap stres kerja, dukungan sosial juga berpengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja. Karyawan yang mendapatkan dukungan sosial tinggi akan mempunyai tingkat kepuasan kerja yang tinggi pula. Kepuasan kerja merupakan kondisi emosi subyektif yang dinamis berupa perasaan senang dan puas yang dihasilkan dari kesesuaian persepsi antara keinginan dan hasil yang didapatkan.

Smith dan Kendal et al (dalam Luthans, 2011) mengemukakan beberapa dimensi yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja yaitu pekerjaan itu sendiri, bayaran, kesempatan promosi, pengawasan dan atasan, serta rekan kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Ducharme dan Martin (2000) membuktikan bahwa dukungan sosial meningkatkan kepuasan kerja. Profesi atau pekerjaan yang berhubungan dengan pelayanan masyarakat cenderung mempunyai stres kerja tinggi karena karakteristik dari pekerjaan tersebut (Maslach, dalam Rey dan Miller, 1994). Profesi polisi merupakan salah satu jenis profesi yang mempunyai stres kerja tinggi (Schuller dan Jackson et al, 1999; Maslach dalam Jones, 1991). Polri sesuai dengan ketentuan MPR RI No. Tap/ VI/ MPR/ 2000 tentang pemisahan TNI dan Polri ditetapkan sebagai Polisi yang mandiri. Integrasi Polri di dalam TNI yang terlalu lama telah membentuk struktur keluarga besar ABRI, di mana Polri menjadi anak bungsu sehingga tidak mampu bekerja optimal dan menjadi pihak yang selalu salah dan dikalahkan dalam penegakan hukum terutama apabila berhadapan dengan aparat militer lainnya (Kristiadi, Rastra, 2001). Kemandirian Polri di era reformasi masih dibayangi adanya citra buruk aparat kepolisian pada masa lalu di masyarakat. Tindakan-tindakan hukum yang diambil oleh aparat kepolisian sering kurang mendapatkan dukungan masyarakat, di sisi lain tugas sebagai pelindung, pengayom dan pelayan masyarakat yang harus selalu berhadapan langsung dengan masyarakat. Citra yang terlanjur kurang baik menyebabkan masyarakat apatis, kurang memberikan dukungan terhadap tugas-tugas yang dilakukan oleh aparat kepolisian. Profesi polisi oleh hampir seluruh peneliti dikategorikan sebagai jenis pekerjaan yang sangat rawan stres. Stres yang dialami oleh polisi dapat berasal dari stresor fisik, sosial, psikologi, politik dan ekonomi, juga dapat berupa stresor kerja seperti beban kerja yang berlebihan, rendahnya gaji, minimnya sarana, lingkungan kerja yang tidak kondusif, resiko nyawa pada saat bertugas, rutinitas kerja, dan sebagainya.

Hasil penelitian Bayley (dalam Achmad Ali, 2001) membuktikan bahwa kesuksesan tugas kepolisian ditentukan oleh partisipasi dukungan masyarakat serta dukungan sosial dari lingkungan kerjanya. Kurangnya dukungan masyarakat, harapan masyarakat yang tinggi pada polisi untuk mampu menyelesaikan masalah-masalah penegakan hukum, ancaman pelanggaran Hak Asasi Manusia (HAM), besarnya ancaman bahaya dan kematian dalam menjalankan tugas dapat dikatakan sebagai stresor yang potensial menimbulkan stres kerja.

Berdasarkan penelitian-penelitian sebelumnya mengenai analisis pengaruh dukungan sosial dan stres kerja terhadap kepuasan kerja, maka penelitian ini dilakukan pada instansi pelayanan jasa masyarakat yaitu pada instansi kepolisian. Pemilihan populasi pada instansi kepolisian dengan alasan bahwa instansi ini termasuk instansi yang bergerak pada bidang pelayanan masyarakat yang memiliki stres kerja tinggi.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya didapat informasi bahwa dukungan sosial dan stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja, adapun yang menjadi rumusan masalah adalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh dukungan sosial terhadap kepuasan kerja di lingkup jajaran aparat kepolisian Polres Wajo?
2. Apakah terdapat pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja di lingkup jajaran aparat kepolisian Polres Wajo?
3. Di antara variabel dukungan sosial, stres kerja, variabel manakah yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap kepuasan kerja di lingkup jajaran aparat kepolisian Polres Wajo?

Manusia sebagai makhluk sosial tidak dapat hidup sendirian tanpa bantuan orang lain. Kebutuhan fisik (sandang, pangan, papan), kebutuhan sosial rasa ingin tahu, rasa aman, perasaan religious, tidak mungkin terpenuhi tanpa bantuan orang lain. Apalagi jika orang tersebut sedang menghadapi masalah, baik ringan maupun berat. Pada saat-saat seperti itu seseorang akan mencari dukungan sosial dari orang-orang sekitarnya, sehingga dirinya sendiri merasa dihargai, diperhatikan dan dicintai.

Dukungan sosial dapat berfungsi antara lain untuk memenuhi kebutuhan adanya bimbingan, memberikan adanya perasaan ada teman yang dapat diandalkan, meyakinkan keberhargaan diri, kesempatan untuk memberikan perhatian kepada orang lain, kasih sayang dan integrasi sosial. Dukungan sosial merupakan fenomena yang menarik dalam ilmu psikologi karena secara potensial dapat membantu memahami hubungan antara individu dengan lingkungan sosialnya. Hubungan ini melibatkan berbagai aspek dukungan yang diterima individu atau komunitas sosial dari orang lain dan lingkungan sosial yang lebih luas. Dukungan sosial merupakan salah satu fungsi ikatan sosial yang mencakup dukungan emosional yang mendorong adanya ungkapan perasaan, pemberian saran dan nasehat, informasi dan pemberian bantuan material dan moril.

Lebih lanjut dikatakan bahwa dukungan sosial merupakan informasi verbal maupun non verbal berupa suatu tindakan yang didapat dari keakraban sosial atau karena kehadiran orang yang mendukung di mana hal ini bermanfaat secara emosional dan perilaku bagi pihak yang menerima dukungan sosial.

Dukungan sosial adalah informasi atau umpan balik dari orang lain yang menunjukkan bahwa seseorang dicintai dan diperhatikan, dihargai, dan dihormati, dan dilibatkan dalam jaringan komunikasi dan kewajiban yang timbal balik Menurut Ganster, dkk., (dalam Appolo & Cahyadi, 2012) dukungan sosial adalah tersedianya hubungan yang bersifat menolong dan mempunyai nilai khusus bagi individu yang menerimanya.

Dukungan sosial menurut Sarafino (dalam Purba, dkk., 2007) ada empat bentuk, yaitu: (1) Dukungan emosional berupa ekspresi rasa empati dan perhatian terhadap individu, sehingga individu tersebut merasa nyaman, dicintai dan diperhatikan. Dukungan ini meliputi perilaku seperti memberikan perhatian dan afeksi serta bersedia mendengarkan keluh kesah orang lain. (2) Dukungan penghargaan berupa pernyataan setuju dan penilaian positif terhadap ide-ide, perasaan dan performa orang lain. (3)

Dukungan instrumental berupa bantuan financial ataupun bantuan dalam mengerjakan tugas-tugas tertentu. (4) Dukungan informasi berupa pengarahan dan umpan balik tentang bagaimana cara memecahkan persoalan.

Stres di tempat kerja bukan merupakan hal yang baru, banyak penelitian yang menunjukkan bahwa stres pada abad dua puluh satu ini meningkat dengan pesat. Beberapa faktor yang menyebabkannya di antaranya adalah meningkatnya beban kerja, terorisme, skandal perusahaan, dan goncangan ekonomi Wirawan (2012) mengemukakan stres merupakan reaksi yang tidak diharapkan muncul sebagai akibat tingginya tuntutan lingkungan kepada seseorang.

Menurut Ivancevich dan Matteson, seperti dikutip oleh Luthans (2011), mengatakan bahwa stres kerja didefinisikan sebagai respon adaptif terhadap situasi eksternal yang menghasilkan penyimpangan fisik, psikologi dan atau perilaku pada anggota organisasi.

Stres merupakan kondisi fisik dan emosional yang selalu ada dalam kehidupan individu di mana akan selalu dipengaruhi oleh lingkungan sosial, psikologis dan organisasi. Kondisi kehidupan yang dinamis menempatkan individu pada adanya peluang, kendala dan tuntutan yang berkaitan dengan adanya keinginan atau harapan terhadap kenyataan (Robbins, 2008).

Menurut Rivai (2009) stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seorang karyawan.

Salah satu gangguan psikologi dalam pekerjaan (stres kerja) adalah kejemuhan, kelelahan jiwa disebabkan konflik mental yang terjadi pada seorang pekerja. Konflik mental ini dapat timbul dari pekerjaan sendiri, sesama kawan sekerja atau dari atasan. Konflik mental ini menyebabkan tidak ada gairah kerja, yang akhirnya dapat menimbulkan penyakit psikosomatik akibat ketegangan perasaan dan pikiran atau jiwa. Penyakit psikosomatik ini sebenarnya jiwanya yang sakit, tetapi gejala yang nampak pada kondisi fisiknya seperti sakit kepala, peningkatan tekanan darah, sesak nafas, gangguan pada sistem pencernaan dan sebagainya. Stres kerja adalah salah satu penyakit psikosomatik yang ditimbulkan akibat pekerjaan.

Stres kerja yang terjadi dalam jangka yang cukup lama dan berlangsung dalam intensitas yang tinggi mengakibatkan individu akan mengalami kelelahan fisik maupun mental. Kondisi ini disebut *burn out*, yang merupakan salah satu bentuk stres yang tampak pada sikap perilaku individu. *Burn out* merupakan proses psikologis yang berdampak pada menurunnya proses kerja (dalam West, 1989) menyimpulkan bahwa *burn out* merupakan kombinasi kondisi fisik, mental dan kelelahan emosi yang timbul dari pengaruh kumulatif stres yang berlangsung lama.

Dimensi *burn out* dikemukakan oleh Maslach (dalam Ray, Miller, 1994) terdiri dari: (1) *Emotional Exhaustion* atau kelelahan emosi yang diawali dengan perasaan frustasi, mudah putus asa, sedih sehingga mudah tersinggung dan marah tanpa alasan yang jelas. Individu akan merasa lelah secara emosional, kehabisan tenaga, dan lelah secara fisik. (2) *Depersonalization*, diawali dengan sikap individu menjauh dari lingkungan sosial. Apatis dan tidak peduli terhadap lingkungannya. Individu merasa tidak peduli dan sinis terhadap orang yang dilayaninya. (3) *Personal Accomplishment* kondisi di mana pekerja merasa tidak pernah puas dengan hasil kerjanya sendiri, merasa tidak pernah melakukan sesuatu yang bermanfaat bagi diri sendiri maupun orang lain.

Menurut Robbins (2008) ada tiga faktor utama yang menyebabkan timbulnya

stres, yaitu:

1. Faktor Lingkungan

Keadaan lingkungan yang tidak menentu akan dapat mempengaruhi tingkat stres para karyawan. Ada tiga hal yang dapat menimbulkan stres pada faktor lingkungan, yaitu ketidakpastian ekonomi, politik, dan perubahan teknologi. *Pertama*, perubahan dalam siklus bisnis menciptakan ketidakpastian ekonomi. Ketika ekonomi memburuk, misalnya, orang akan merasa cemas terhadap kelangsungan pekerjaan mereka. *Kedua*, ketidakpastian politik juga mampu memicu stres. *Ketiga*, perubahan teknologi dapat menyebabkan stres karena inovasi-inovasi baru dapat membuat keterampilan dan pengalaman seorang karyawan jadi usang dalam waktu singkat.

2. Faktor Organisasi

Tidak sedikit faktor di dalam organisasi yang dapat menyebabkan stres. Tekanan untuk menghindari kesalahan atau menyelesaikan tugas dalam waktu singkat, beban kerja yang berlebih, atasan yang selalu menuntut dan tidak peka, dan rekan kerja yang tidak menyenangkan. Di dalam organisasi terdapat beberapa faktor yang dapat menimbulkan stres yaitu tuntutan tugas, tuntutan peran, dan tuntutan antar pribadi.

3. Faktor Individu

Faktor ini melibatkan antara lain, masalah keluarga, masalah ekonomi pribadi, serta kepribadian dan karakter yang melekat dalam diri seseorang. Survei-survei nasional secara konsisten menunjukkan bahwa orang sangat mementingkan hubungan keluarga dan pribadi. Masalah ekonomi karena pola hidup yang lebih besar pasak daripada tiang adalah kendala pribadi lain yang menciptakan stres pada karyawan dan mengganggu konsentrasi kerja mereka.

Profesi pekerjaan dan stres kerja memiliki keterkaitan satu sama lain karena karakteristik dari pekerjaan itu sendiri. Profesi guru, polisi, perawat, pengatur lalu lintas udara, merupakan beberapa bidang pekerjaan yang lebih banyak stresor dibandingkan profesi lainnya (Schuller dan Jackson, 1999). Maslach (dalam Jones, 1991) menyatakan bahwa profesi yang berkaitan dengan bidang pelayanan publik diindikasikan lebih rentan terhadap burn out karena karakteristik sifat pekerjaannya.

Profesi polisi merupakan pekerjaan pada bidang pelayanan jasa masyarakat yang memiliki stres kerja tinggi karena memiliki tanggung jawab yang tinggi terhadap kehidupan orang lain. Polisi diharapkan melindungi masyarakat yang sering tidak menghargai profesi polisi. Profesi polisi merupakan pekerjaan yang dekat dengan bahaya, beratnya beban kerja, situasi yang tidak pasti, serta kerja *shift*, yang semuanya berpotensi menimbulkan *burn out* (Anderson, 2002).

Stres dapat berasal dari dua bentuk *malstres* (stres negatif) dan *cusstres* (stres positif). Stres positif adalah stres yang dapat dihadapi secara positif sehingga meningkatkan kinerja polisi. Misalnya, stres karena persaingan yang ketat dan sehat untuk promosi jabatan atau polisi yang berprestasi tinggi. Sedangkan stres negatif adalah stres yang dapat menurunkan kinerja polisi. Misalnya, sistem penempatan polisi yang tidak adil, terlalu banyak tugas, sistem promosi yang tidak objektif dan lain-lain.

Setiap individu pasti tidak luput merasakan yang namanya stres. Apalagi menyangkut dengan pekerjaan. Kebanyakan stres yang terjadi pada anggota polisi adalah stres yang berkenaan pada lingkungan kerja yang tidak sesuai dengan keinginan. Misalnya, tuntutan tugas dari atasan yang berlebihan dan lain sebagainya. Di samping itu tidak semua stres yang dialami beberapa anggota polisi itu berdampak negatif

melainkan bisa berdampak positif. Misalnya, mendapatkan promosi kenaikan jabatan secara adil dan lain sebagainya.

Prihatsanti (2010) kepuasan kerja merupakan indikator dasar keberhasilan individu di tempat kerja yang telah dicapai dalam mempertahankan hubungan antara dirinya dan lingkungan kerja, yang terdiri dari kepuasan intrinsik dan ekstrinsik. Kepuasan kerja adalah suatu persepsi reaksi emosional seseorang bahwa, apakah pekerjaannya memenuhi kebutuhan permintaan dan harus sesuai dengan kebutuhan pribadi (Fairbrother dan Warn, 2003). Dari pengertian di atas disimpulkan kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, ini berarti bahwa konsep kepuasan kerja dapat dilihat sebagai hasil interaksi karyawan terhadap lingkungan kerjanya. Frenwick W. English 2006 (dalam Cepi Triatna, hal. 110) mendefinisikan kepuasan dalam konteks organisasi dan peran yang melekat pada pegawai sebagai *"the degree of an individual's affective orientation toward his or her role in an organization or simply as the degree to which an individual likes his or her role in an organization."*

Mengacu pada teori yang dikemukakan oleh Robbins (2001) bahwa kepuasan kerja terbagi menjadi lima dimensi.

1. Pekerjaan adalah secara umum pekerjaan dengan jumlah variasi yang moderat, akan menghasilkan kepuasan kerja yang relatif besar sedangkan pekerjaan yang sangat kecil variasinya akan menyebabkan pekerja merasa jenuh dan keletihan.
2. Upah, menurut Hussin (2011) adalah imbalan keuangan yang diterima seorang pegawai dalam menentukan tingkat upah organisasi dapat membuat keputusan dengan mempertimbangkan beberapa hal, yaitu tingkat upah umum dalam masyarakat, kebutuhan pokok tenaga kerja, dan tingkat biaya hidup fisik minimum.
3. Promosi, menurut Luthans (2011) adalah kesempatan promosi merupakan hal yang signifikan, namun memiliki pengaruh yang beragam terhadap kepuasan kerja, karena promosi bisa dalam bentuk yang berbeda dan berbeda pula imbalannya.
4. Pengawas, menurut As'ad (2004) tugas pengawasan tidak dapat dipisahkan dengan tugas kepemimpinan, yaitu usaha mempengaruhi kegiatan pengikut melalui proses komunikasi untuk tujuan tertentu. Pengawas secara langsung mempengaruhi kepuasan kerja melalui kecermatannya dalam mendisiplinkan dan menerapkan peraturan-peraturan.
5. Rekan kerja, menurut Robbins (2001) pada dasarnya kelompok kerja akan berpengaruh pada kepuasan kerja, rekan kerja yang ramah dan kooperatif merupakan sumber kepuasan kerja bagi pegawai secara individu.

Dukungan sosial di tempat kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pada suatu organisasi. Semakin besar dukungan sosial yang diterima oleh individu maka akan semakin besar pula tingkat kepuasan kerja yang akan dicapai. Sumber dukungan sosial yang diterima individu di tempat kerja berasal dari atasan, rekan kerja di mana dukungan ini berpengaruh cukup signifikan terhadap kepuasan kerja. Dukungan yang besar dari atasan dan rekan kerja akan meningkatkan kepuasan kerja. Selain dukungan yang berasal dari atasan dan rekan kerja, dukungan yang berasal dari pasangan hidup juga berpengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja.

Pengajuan empiris sudah dilakukan untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan hasil uji yang telah dilakukan oleh Widya Nuryana (2011), ternyata stres kerja berpengaruh secara signifikan dan negatif terhadap kepuasan kerja. Dengan kata lain indikator stres kerja seperti, stresor ekstraorganisasi, stresor organisasi, stresor kelompok, dan stresor individu berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja.kondisi dari personil kepolisian

tentu saja mempengaruhi perilakunya dalam melaksanakan tugas menjadi pengayom masyarakat.

Stres kerja yang dialami seorang personil bisa mengakibatkan ketidakpuasan kerja memicu beberapa perilaku yang tidak menyenangkan seperti emosi yang tidak terkendali, tingkat tingkat keabsenan yang tinggi, dan ketidakmampuan untuk mengambil keputusan yang jelas. Tentu saja hal ini akan memperburuk citra polisi di masyarakat.

Stres kerja pada anggota kepolisian harus diantisipasi oleh institusi Polri. Hal ini menyangkut kinerja dari institusi kepolisian yang banyak disorot oleh masyarakat. Selain lewat pemberitaan media, masyarakat akan melihat kondisi perilaku polisi disekitar lingkungannya. Hal ini sesuai dengan pendapat Kreitner & Kinicki (2004) yang menyatakan bahwa stres mempunyai hubungan yang kuat dan negatif dengan kepuasan kerja.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian studi kasus di Polres Wajo berupa melakukan atau memberikan data kuesioner secara langsung, dan menyebarkan angket kepada responden yang akan diteliti. Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode kuantitatif. Penelitian ini dilaksanakan di Polres Wajo, Kota Sengkang, Kabupaten Wajo, dengan jangka waktu Oktober hingga November 2016. Kepada anggota polisi yang telah bekerja lebih dari satu tahun, dan pangkat bintara berupa pemberian kuisisioner kepada responden. Desain penelitian yang digunakan adalah desain deskriptif analitik kuantitatif yang bertujuan menguraikan sifat dan karakteristik data-data atau variabel yang akan diujikan.

Selain itu, desain penelitian ini digunakan untuk mendeskripsikan dan menggambarkan apa adanya mengenai suatu variabel, gejala, keadaan, atau fenomena tertentu, sehingga dalam penelitian ini digunakan untuk menganalisis data yang diperoleh secara mendalam dengan harapan dapat diketahuinya pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

Dalam hal ini variabel yang akan diuji adalah variabel bebas pertama (X^1) Dukungan Sosial, variabel bebas kedua (X^2) Stress kerja, dan variabel terikat (Y) Kepuasan kerja. Penelitian ini juga menggunakan desain kausal yang bertujuan untuk menganalisa hubungan atau tingkat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, apakah hubungan cukup signifikan melalui uji regresi. Dalam penelitian ini data yang diperoleh dianalisis secara statistik menggunakan software SPSS 22. Validitas berarti sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Dalam hal ini uji validitas menggunakan program SPSS 22. Reliabilitas adalah sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Reliabilitas alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengukuran reliabilitas dapat dilakukan dengan mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan menggunakan SPSS 22, dengan uji statistic cronbach alpha (α).

Metode pengambilan keputusan untuk uji reliabilitas menggunakan batasan 0,6. Menurut Sekaran (1992), reliabilitas kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima dan diatas 0,8 adalah baik.

Terdapat berbagai teknik yang dapat digunakan untuk mengumpulkan data penelitian. Dalam penelitian ini metode pengumpulan data yang digunakan, yaitu kuesioner menyatakan bahwa kuesioner (angket atau daftar pertanyaan) merupakan cara pengumpulan data dengan memberikan daftar pertanyaan kepada responden untuk diisi. Tujuan pembuatan kuesioner ini adalah untuk memperoleh informasi yang relevan dengan penelitian dengan kesahihan yang cukup tinggi.

Jenis data yang akan dipakai meliputi data primer yang didapat dari hasil isian kuisisioner dan data sekunder. *Data Primer*, diambil dari responden anggota polisi Polres Wajo yang telah bekerja lebih dari satu tahun, pangkat bintara dengan menggunakan kuisisioner yang diberikan kepada responden berupa data pribadi responden, disertai 3 kuisisioner lain yang terdiri dari kuisisioner dukungan sosial, stress kerja, dan kepuasan kerja. *Data sekunder* yaitu data yang tidak didapat secara langsung dari responden, melainkan diperoleh dari data yang dimiliki oleh organisasi atau instansi, studi pustaka, penelitian terdahulu, literatur, serta jurnal yang berhubungan dengan permasalahan yang diteliti.

Analisa data yang akan dilakukan berupa analisis deskriptif dalam frekuensi berbentuk persentase (%), sehingga data menjadi mudah diinterpretasikan. Proses pengolahan data dan analisa data menggunakan aplikasi program SPSS 22.

Uji regresi yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisa regresi linier berganda. Teknik analisa yang akan digunakan adalah uji partial dengan T tabel dan uji signifikan simultan (Uji Statistik F).

Uji T tabel digunakan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Melalui software SPSS 22 akan diketahui koefisien regresi dari masing-masing variabel bebas. Selanjutnya dapat disusun persamaan regresi berganda:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan :

Y = Variabel Kepuasan Kerja

a = Konstanta, nilai Y apabila $X_1=X_2=0$

$b_1, b_2 =$ Koefisien regresi linear berganda

$X_1 =$ Variabel Dukungan Sosial

$X_2 =$ Variabel Stress Kerja

Uji statistik T menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel bebas secara individual dalam menerangkan variabel-variabel terikat dengan:

1. Menyusun formula H_0 dan H_a

Hipotesis nol. Tidak ada pengaruh variabel dukungan sosial dan stress kerja terhadap kepuasan kerja anggota polisi di Polres Wajo secara parsial. $H_a \rightarrow \beta_1 \neq 0 ; H_a \rightarrow \beta_2 \neq 0$.

2. Pengambilan Keputusan

$t_{hitung} \leq t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} \geq -t_{tabel}$ jadi H_0 diterima

$t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ jadi H_0 ditolak

$t_{tabel} = n-k-1$

3. Menentukan taraf signifikan sebesar 5%. Menolak atau menerima hipotesis

Uji statistik F dimaksudkan untuk menguji model regresi atas pengaruh seluruh variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat. Pengujiannya adalah dengan menentukan kesimpulan dengan taraf signifikan sebesar 5% atau 0,05. Prosedur uji F hitung ini:

1. Menentukan formulasi hipotesis nol maupun hipotesis alternatifnya.

$H_0 : b = 0$, berarti tidak ada pengaruh X, X terhadap Y

$H_a : b \neq 0$, berarti ada pengaruh X, X terhadap Y.

2. Membuat keputusan uji F-hitung

a. Jika probabilitas tingkat kesalahan F-hitung $< 5\%$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya bahwa variabel bebas secara simultan mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat.

b. Jika probabilitas tingkat kesalahan F-hitung $> 5\%$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya bahwa variabel bebas secara simultan tidak mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat. Nilai probabilitas dari uji F dapat dilihat pada hasil pengolahan dari program SPSS pada tabel ANOVA kolom *sig* atau *significance* (Ghozali 2011).

Koefisien *standardized beta* digunakan untuk mengetahui faktor manakah yang paling dominan di antara kedua variabel bebas *dukungan sosial* dan *stress kerja*. Variabel yang memiliki Koefisien *standardized beta* terbesar merupakan variabel yang paling dominan dalam model regresi.

PEMBAHASAN

Analisis deskriptif dalam penelitian ini untuk mengetahui gambaran masing-masing variabel penelitian berdasarkan hasil jawaban responden. Dalam penelitian ini, analisis deskriptif merupakan analisa terhadap di mana untuk melakukan analisa akan dilakukan berdasarkan dari hasil pernyataan responden pada masing-masing pertanyaan di setiap variabel.

Tabel 1. Distribusi Responden Berdasarkan Golongan Pangkat

Pangkat	Frekuensi	Persentase
BRIPDA	23	38,3
BRIPTU	10	16,7
BRIGPOL	7	11,7
BRIPKA	10	16,7
AIPDA	5	8,3
AIPTU	5	8,3
Total	60	100

Sumber: Hasil pengolahan kuesioner

Diketahui bahwa sebagian besar responden Anggota Kepolisian Resort Wajo adalah golongan pangkat Bripda sebanyak 38,3%, Sedangkan untuk golongan pangkat Briptu berjumlah 16,7%, Brigpol 11,7%, Bripka 16,7%, Aipda 8,3%, dan Aiptu 8,3%. Hal ini disebabkan karena untuk golongan pangkat terbanyak adalah Bripda.

Tabel 2. Distribusi Responden Berdasarkan Usia

Usia Responden	Frekuensi	Persentase
18 - 23 tahun	23	38,3
24 - 28 tahun	12	20
29 - 33 tahun	7	11,7
34 - 38 tahun	8	13,3
>39 tahun	10	16,7
Total	60	100

Sumber: Hasil pengolahan kuesioner

Diketahui bahwa responden menurut umur terbanyak 18-23 tahun sebesar

38,3%, umur 24–28 tahun sebesar 20%, diikuti umur di atas 39 tahun sebesar 16,7%, kemudian umur 34–38 tahun sebesar 13,3%, dan terakhir yang berumur 29–33 tahun 11,7%.

Tabel 3. Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Frekuensi	Persentase
S1	32	53,3
D3	0	0
SMA/ Sederajat	28	46,7
Total	60	100

Sumber: Hasil pengolahan kuesioner

Diketahui bahwa sebagian besar Responden Polres Wajo berlatar belakang pendidikan S1 sebesar 53,3% dan berlatar pendidikan SMA atau sederajat sebesar 46,7%.

Tabel 4. Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja atau Lama Bekerja

Lama Kerja	Frekuensi	Persentase
1-5 tahun	23	38,3
6-10 tahun	18	30
>10 tahun	19	31,7
Total	60	100

Sumber: Hasil pengolahan kuesioner

Diketahui bahwa 38,3% mempunyai masa kerja 1-5 tahun, 31,7% telah bekerja diatas 10 tahun, dan 30% telah bekerja selama 6-10 tahun.

Berdasarkan data yang diperoleh, kemudian dilakukan uji asumsi, berupa uji normalitas dan uji linieritas data.

Uji normalitas data. Hal ini dilakukan untuk menentukan jenis analisis apa yang akan digunakan dalam penelitian ini. Pengujian normalitas data didasarkan pada asumsi bahwa jika nilai output $> \alpha$ 0.05 (signifikan $> \alpha$), maka distribusinya normal. Uji Normalitas yang paling banyak digunakan yaitu dengan metode Uji Liliefors dengan Kolmogorov-Smirnov. Dari hasil pengujian diperoleh data sebagai berikut :

Tabel 5 Hasil Uji Normalitas Data Analisis Non Parametric One Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	Unstandardized Residual	
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	9.48152510
Most Extreme Differences	Absolute	.111
	Positive	.089
	Negative	-.111
Test Statistic		.111
Asymp. Sig. (2-tailed)		,063 ^c

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 22

Diketahui bahwa ketiga variabel yang digunakan dalam penelitian yakni

Dukungan Sosial, Stres kerja, dan Kepuasan Kerja memiliki nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,063. Karena signifikansi lebih dari 0,05 jadi ketiga data tersebut dinyatakan terdistribusi secara normal.

Hasil Uji Linieritas. Metode pengambilan keputusan untuk uji linieritas yaitu jika Signifikansi pada *deviation from Linearity* < 0,05 maka hubungan antara variabel yang digunakan tidak linier, dan jika Signifikansi pada > 0,05 maka hubungan antara variabel dinyatakan linier.

Tabel 6. Hasil Uji Linieritas Pengaruh Dukungan Sosial Terhadap Kepuasan Kerja
Anova Table

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Kepuasan Kerja * Dukungan Sosial	Between Groups	(Combined)	3469.455	23	150.846	1.695	.076
		Linearity	1275.569	1	1275.569	14.335	.001
		Deviation from Linearity	2193.886	22	99.722	1.121	.372
Within Groups			3203.395	36	88.983		
Total			6672.850	59			

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 22

Hasil uji linieritas dapat dilihat pada tabel ANOVA. Diketahui bahwa Signifikansi pada *Deviation from Linearity* sebesar 0,372. Karena Signifikansi lebih dari 0,05 jadi hubungan antara Kepuasan Kerja dengan Dukungan Sosial dinyatakan linier.

Tabel 7. Hasil Uji Linieritas Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja
Anova Table

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Kepuasan Kerja * Stress	Between Groups	(Combined)	3178.443	25	127.138	1.237	.278
		Linearity	525.119	1	525.119	5.109	.030
Kerja	Deviation from Linearity		2653.324	24	110.555	1.076	.415
	Within Groups		3494.407	34	102.777		
Total			6672.850	59			

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 22

Hasil uji linieritas pada tabel Anova, diketahui bahwa signifikansi pada *deviation from Linearity* sebesar 0,415. Karena signifikansi lebih dari 0,05 jadi hubungan antara stres kerja dengan kepuasan kerja dinyatakan linier.

Alat ukur yang akan digunakan dalam penelitian harus memiliki tingkat validitas serta reabilitas yang tinggi, hal ini dimaksudkan agar pengambilan data-data yang akan dilakukan dapat tepat sesuai dengan apa yang diinginkan. Data dalam penelitian ini diambil dari hasil penyebaran kuesioner yang diberikan kepada sampel penelitian, yaitu anggota polisi di Polres Wajo. Jumlah responden untuk menguji validitas dan reabilitas

item pertanyaan berjumlah 60 orang, selanjutnya dilakukan tabulasi yang kemudian diolah dengan menggunakan program computer SPSS 22.

Hasil Uji Validitas. Metode pengambilan keputusan untuk uji validitas berdasarkan signifikansi adalah, jika nilai signifikansi > 0,05 maka item tidak valid, sedangkan jika nilai signifikansi < 0,05 maka item dinyatakan valid.

Tabel 8. Hasil Pengukuran Validitas Variabel Dukungan Sosial

Nomor Item	Nilai Pearson Correlation	Sig. (2 tailed)	Ket.
Item 1	.552	.000	VALID
Item 2	.715	.000	VALID
Item 3	.578	.000	VALID
Item 4	.628	.000	VALID
Item 5	.708	.000	VALID
Item 6	.721	.000	VALID
Item 7	.689	.000	VALID
Item 8	.633	.000	VALID
Item 9	.716	.000	VALID
Item 10	.713	.000	VALID
Item 11	.604	.000	VALID
Item 12	.811	.000	VALID

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 22

Dari hasil rekapitulasi data yang tersaji terlihat bahwa nilai total skor pada *sig. (2-tailed)* untuk semua item pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel dukungan sosial adalah nilai signifikansi 0,000. Artinya keseluruhan nilai total skor pada *sig. (2-tailed)* 0,000 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian item pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel dukungan sosial dianggap valid dan dapat digunakan untuk mendapatkan data-data penelitian.

Tabel 9. Hasil Pengukuran Validitas Variabel Stres Kerja

Nomor Item	Nilai Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	Keterangan
Item 1	.857		VALID
Item 2	.582	.000	VALID
Item 3	.702	.000	VALID
Item 4	.656	.000	VALID
Item 5	.612	.000	VALID
Item 6	.634	.000	VALID
Item 7	.623	.000	VALID
Item 8	.702	.000	VALID
Item 9	.501	.000	VALID
Item 10	.905	.000	VALID
Item 11	.842	.000	VALID
Item 12	.831	.000	VALID
Item 13	.538	.000	VALID
Item 14	.536	.000	VALID
Item 15	.656	.000	VALID
Item 16	.905	.000	VALID
Item 17	.666	.000	VALID
Item 18	.475	.000	VALID
Item 19	.634	.000	VALID
Item 20	.656	.000	VALID
Item 21	.852	.000	VALID

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 22

Dari hasil rekapitulasi pengukuran validitas terlihat bahwa nilai total skor untuk semua item pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel stres kerja dengan nilai *sig. (2-tailed)* sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian item pernyataan

yang digunakan untuk mengukur variabel stres kerja dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk mendapatkan data-data penelitian.

Tabel 10. Hasil Pengukuran Validitas Kepuasan Kerja

Nomor Item	Nilai Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	Keterangan
Item 1	.775	.000	VALID
Item 2	.750	.000	VALID
Item 3	.567	.000	VALID
Item 4	.480	.000	VALID
Item 5	.741	.000	VALID
Item 6	.492	.000	VALID
Item 7	.643	.000	VALID
Item 8	.483	.000	VALID
Item 9	.817	.000	VALID
Item 10	.586	.000	VALID
Item 11	.609	.000	VALID
Item 12	.589	.000	VALID
Item 13	.572	.000	VALID
Item 14	.736	.000	VALID
Item 15	.761	.000	VALID
Item 16	.640	.000	VALID
Item 17	.577	.000	VALID

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 22

Dari hasil rekapitulasi pengukuran validitas terlihat bahwa nilai total skor untuk semua item pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel kepuasan kerja dengan nilai *sig. (2-tailed)* sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian item pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel kepuasan kerja dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk mendapatkan data-data penelitian.

Dari hasil analisis regresi linear berganda dengan menggunakan SPSS akan dibuktikan hipotesis penelitian sebagai berikut.

Tabel 11. Hasil Uji Regresi linear berganda
Anova Table

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1368.790	2	684.395	7.355	.001 ^b
	Residual	5304.060	57	93.054		
	Total	6672.850	59			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Stress Kerja, Dukungan Sosial

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	47.130	14.209		3.317	.002
	Dukungan Sosial	.555	.184	.387	3.011	.004
	Stress Kerja	-.109	.109	-.129	-1.001	.321

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 22

Diperoleh bahwa kedua variabel independen berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Dari koefisien didapat persamaan regresi sebagai berikut.

$$Y = 47,130 + 0,555 X_1 - 0,109 X_2$$

Koefisien regresi variabel dukungan sosial adalah 0,555 dengan asumsi bila variabel dukungan sosial naik sebesar 1 satuan, maka variabel kepuasan kerja ikut naik sebesar 0,555 satuan. Koefisien variabel stress kerja adalah - 0,109 dengan asumsi bila variabel stress kerja naik sebesar 1 satuan, maka kepuasan kerja akan menurun sebesar 0,109 satuan.

Dengan melihat persamaan regresi linear, dapat dijelaskan bahwa: (1) Bila Dukungan sosial tinggi, maka kepuasan kerja anggota polisi di Polres Wajo akan meningkat. (2) Bila stres kerja meningkat, maka kepuasan kerja anggota polisi di Polres Wajo akan menurun.

Tabel 12. Uji Pengaruh Dukungan Sosial terhadap Kepuasan Kerja (Uji 2 Sisi)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	T	Sig.
		B	Std.	Beta		
			Error			
1	(Constant)	35.665	8.408		4.242	.000
	Dukungan Sosial	.627	.169	.437	3.702	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 22

Diketahui bahwa $t\text{-hitung} (3,702) > t\text{ tabel} (2,002)$ jadi hipotesis nol ditolak, kesimpulannya yaitu dukungan sosial secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja anggota polisi di Polres Wajo. Nilai koefisien dan $t\text{-hitung}$ positif artinya berpengaruh positif yaitu jika dukungan sosial meningkat maka kepuasan kerja anggota polisi di Polres Wajo juga meningkat.

Dari hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS 22 diperoleh $t\text{-hitung}$ sebesar 3,702 dengan probabilitas ($p\text{-value}$) 0,000. Nilai probabilitas tersebut lebih kecil dari α (5%) maka hipotesis nol ditolak. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa dukungan sosial berpengaruh terhadap kepuasan kerja anggota polisi di Polres Wajo.

Ini berarti bahwa hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa “terdapat pengaruh dukungan sosial terhadap kepuasan kerja pada jajaran aparat kepolisian Polres Wajo” terbukti secara signifikan (H_1 diterima).

Tabel 13. Uji Pengaruh Stress Kerja terhadap Kepuasan Kerja (Uji 2 Sisi)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std.	Beta		
			Error			
1	(Constant)	83.707	7.866		10.641	.000
	Stress Kerja	-.239	.107	-.281	-2.226	.030

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 22

Diketahui bahwa $-t\text{ hitung} (-2,226) \geq -t\text{ tabel} (-2,002)$ jadi hipotesis nol ditolak, kesimpulannya yaitu stress kerja secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja

anggota polisi di Polres Wajo.

Dari hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS 22 diperoleh *t*-hitung sebesar -2,226 dengan probabilitas (*p*-value) 0,030. Nilai probabilitas tersebut lebih kecil dari alpha 0,05 (5%) maka hipotesis nol ditolak. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja anggota polisi di Polres Wajo.

Ini berarti bahwa hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa “terdapat pengaruh stress kerja terhadap kepuasan kerja anggota polisi di Polres Wajo” terbukti secara signifikan (*H1 diterima*).

Tabel 14. Uji Pengaruh Variabel Paling Dominan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1275.569	1	1275.569	13.707	,000 ^b
	Residual	5397.281	58	93.057		
	Total	6672.850	59			

- a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja
b. Predictors: (Constant), Dukungan Sosial

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	35.665	8.408		4.242	.000
	Dukungan Sosial	.627	.169	.437	3.702	.000

- a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 22

Dari output coefficients dapat dilihat variabel yang paling berpengaruh adalah Dukungan Sosial, dengan nilai *standardized beta* sebesar 0,437 atau berpengaruh sebesar 43,70%. Dari hasil tersebut dapat dikatakan bahwa variabel Dukungan Sosial memiliki pengaruh lebih dominan dimana mampu menjelaskan kepuasan kerja sebesar 43,70%.

SIMPULAN

Dukungan sosial terbukti secara signifikan mempengaruhi tingkat kepuasan kerja anggota polisi Polres Wajo. Artinya, semakin besar dukungan sosial yang diterima oleh individu maka akan semakin besar pula tingkat kepuasan kerja yang akan dicapai. Sumber dukungan sosial yang diterima individu di tempat kerja berasal dari atasan, rekan kerja di mana dukungan ini berpengaruh cukup signifikan.

Stres kerja terbukti berpengaruh signifikan dan negatif terhadap kepuasan kerja anggota polisi di Polres Wajo. Artinya, jika stres kerja meningkat maka tingkat kepuasan kerja anggota polisi di Polres Wajo akan menurun.

Dukungan sosial adalah variabel yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap kepuasan kerja anggota polisi di Polres Wajo. Hal ini dibuktikan dalam penelitian dengan nilai koefisien *standardized beta* sebesar 43,7%. Artinya dukungan sosial berpengaruh terhadap kepuasan kerja baik secara parsial maupun simultan.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad Ali. (2001). Polisi yang Selalu Dirundung Malang. *Jurnal Police Wacth*, edisi 10, April.
- Agus Purwanto. (2022). Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Nasabah pada PT Mega Auto Central Finance (MACF) Cabang Sengkang. *Precise Journal of Economic*, 1(1), 8–19. Retrieved from <https://jurnal.lamaddukelleng.ac.id/index.php/precise/article/view/4>.
- Alves, S. (2005). A Study of Accuptional Stress, Scope of Practice, and Collaboration in Nurse Anesthetists Practicing in Anesthesia Care Team Settings. *AANA Journal*, 73(6), pg. 443.
- Anderson, B. J. (2002). The Echoos of violence in the Police Family. *www.source.maine.com*, Maret.
- Andi Sumangelipu, Sitti Maryam, & Indra Heri. (2023). Hubungan Pemberian Bonus Terhadap Kreativitas Kerja Karyawan pada Usaha Marianca Mebel di Kabupaten Wajo. *Precise Journal of Economic*, 2(1), 29–36. Retrieved from <https://jurnal.lamaddukelleng.ac.id/index.php/precise/article/view/57>.
- Apollo dan Adi Cahyadi. (2012). Konflik Peran Ganda Perempuan Menikah yang Bekerja Ditinjau dari Dukungan Sosial Keluarga dan Penyesuaian diri. *Widya Warta*. No. 2
- Luthans, Fred. (2011). *Organizational Behavior Twelfth Editian*. New York: The Mc Graw Hill Companies.
- Muzakkir. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kualitas Kerja Guru pada Sekolah Dasar Negeri 400 Inrello Kecamatan Keera Kabupaten Wajo. *Precise Journal of Economic*, 1(1), 38–48. Retrieved from <https://jurnal.lamaddukelleng.ac.id/index.php/precise/article/view/5>.
- Schuler, R, Jackson, S. (1999). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Menghadapi Abad ke-21*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Siardin Andi Djemma, Ahmad Mukhtar, Andi Bakti, & Nurul Fajri. (2023). The Influence of Work Motivation and Work Discipline on Employee Performance at the Wajo Regency Land Office. *International Journal of Management Research and Economics*, 1(4), 01–14. <https://doi.org/10.54066/ijmre-itb.v1i4.860>.
- Syahida. (2022). Hubungan Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Nasabah pada KSP Bakti Huria Cabang Anabanua Kecamatan Maniangpajo Kabupaten Wajo. *Precise Journal of Economic*, 1(1). Retrieved from <https://jurnal.lamaddukelleng.ac.id/index.php/precise/article/view/7>.
- Widya Nuryana. (2011). Peranan Karakteristik Individu dan Stress Kerja terhadap Kepuasan Kerja Anggota Kepolisian Resor Malang. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 9(2), Maret, pp 310-317.