

HUBUNGAN STRES KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI PADA ANGGOTA BRIMOB POLDA X YANG DIMEDIASI DUKUNGAN SOSIAL

Nurul Fadila¹ & Riana Sahrani²

¹Program Studi Sarjana Psikologi, Universitas Tarumanagara Jakarta
Email: nurul.705200131@stu.untar.ac.id

²Fakultas Psikologi, Universitas Tarumanagara Jakarta
Email: rianas@fpsi.untar.ac.id

Masuk : 30-11-2023, revisi: 20-04-2024, diterima untuk diterbitkan : 27-04-2024

ABSTRACT

The National Police have a role in maintaining security and protecting the community and are expected to have high organizational commitment in their work. Brimob has the same duties and functions, the difference being that Brimob's task is that it is expected to be able to handle high potential crimes such as demonstrations, areas prone to conflict, and terrorism. With organizational commitment, each personnel becomes more responsible and can improve performance. Working as a police officer is prone to stress because you have to be prepared to sacrifice your life to protect and protect the country. There are various factors that can influence work stress, one of which is social support. Social support can improve performance, productivity, and mental and physical health. The aim of this research is to determine the relationship between work stress and organizational commitment among members of the X Police Mobile Brigade, which is mediated by social support. This research used quantitative methods involving 221 participants using 3 measuring tools, namely the Organizational Commitment Questionnaire, Perceived Stress Scale and The Multidimensional Scale of Perceived Social Support. The results of the main data analysis were processed using multiple regression tests and showed that there was a significant influence of social support and work stress on organizational commitment of 46.3% with a value of $F = 93.908$, and $p = 0.000 < 0.05$, and the results of the Sobel test showed a value of $z = -5.91 > 1.96$ which means that social support is able to mediate work stress with organizational commitment.

Keywords: job stress, organizational commitment, social support

ABSTRAK

Polri memiliki peran dalam menjaga keamanan hingga mengayomi masyarakat dan diharapkan memiliki komitmen organisasi yang tinggi dalam bekerja. Brimob memiliki tugas dan fungsi yang sama, yang membedakan tugas Brimob diharapkan mampu menangani kejahatan yang berpotensi tinggi seperti unjuk rasa, daerah rawan konflik, hingga terorisme. Dengan adanya komitmen organisasi, setiap personel menjadi lebih bertanggung jawab dan dapat meningkatkan kinerja. Bekerja sebagai personel kepolisian rawan terhadap stres karena harus siap sedia dalam mengorbankan kehidupan demi menjaga dan mengayomi negara. Terdapat berbagai faktor yang dapat memengaruhi stres kerja, salah satunya adalah dukungan sosial. Dukungan sosial dapat meningkatkan kinerja, produktivitas, serta kesehatan mental maupun fisik. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan stres kerja dengan komitmen organisasi pada anggota Brimob Polda X yang dimediasi dukungan sosial. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan melibatkan 221 partisipan dengan menggunakan 3 alat ukur yaitu *Organizational Commitment Questionnaire*, *Perceived Stress Scale* serta *The Multidimensional Scale of Perceived Social Support*. Hasil analisis data utama diolah dengan uji regresi berganda dan menunjukkan terdapat pengaruh signifikan dukungan sosial dan stres kerja terhadap komitmen organisasi sebesar 46.3% dengan nilai $F = 93.908$, dan $p = 0.000 < 0.05$, serta hasil uji Sobel menunjukkan nilai $z = -5.91 > 1.96$ yang artinya dukungan sosial mampu memediasi stres kerja dengan komitmen organisasi.

Kata Kunci: stres kerja, komitmen organisasi, dukungan sosial

1. PENDAHULUAN

Kepolisian Republik Indonesia atau Polri merupakan sebuah institusi pemerintah yang hingga kini memiliki peran dan fungsi yang sangat penting bagi masyarakat Indonesia. Dalam melaksanakan tugas sebagai penegak hukum, Polri diharapkan mampu memberikan pelayanan kepada masyarakat sesuai dengan hukum yang berlaku (Rahayu & Abdurrohman, 2021). Polri juga merupakan salah satu unsur organisasi pemerintah yang memprioritaskan sumber daya manusia

yang terpilih. Aparat kepolisian diharapkan memiliki komitmen organisasi yang tinggi dikarenakan dalam menjalankan tugasnya ia memiliki tanggung jawab yang besar.

Kepolisian Republik Indonesia memiliki beberapa satuan salah satunya adalah *Brigade Mobile* (Brimob). Tugas dan fungsi dalam menjaga keamanan hingga mengayomi masyarakat juga dimiliki oleh anggota Brimob (Faisal & Tang, 2023). Namun, menurut Yudra et al. (2018) yang membedakan tugas Brimob dari satuan lainnya adalah Brimob diharapkan mampu menangani kejahatan yang berpotensi tinggi seperti demo atau unjuk rasa yang berlebihan, penanganan daerah rawan dengan konflik, hingga terorisme. Komitmen pada setiap personel Brimob sangat penting karena dengan adanya komitmen setiap personel menjadi lebih bertanggung jawab dan dapat meningkatkan kinerjanya didalam organisasi. Komitmen organisasi merupakan suatu kondisi psikologis yang membuat individu merasa terikat dengan organisasi. Terdapat beberapa faktor yang memengaruhi terbentuknya suatu komitmen organisasi pada seseorang, salah satunya adalah faktor individu itu sendiri (Oya & Kurniawan, 2019).

O'Reilly dan Chatman (dalam Oya & Kurniawan, 2019) mengatakan bahwa komitmen organisasi memiliki tiga aspek, yang pertama yaitu, *affective commitment* yang dapat terlihat berdasarkan ikatan emosional seseorang terhadap organisasi, yang kedua yaitu, *continuance commitment* yang muncul karena masalah ekonomis dan tetap bertahan pada suatu organisasi untuk mendapatkan upah atau gaji maupun secara sosial, yang ketiga yaitu, *normative commitment* yang muncul karena kesadaran diri dan dianggap sebagai kewajiban untuk tetap bertahan di suatu organisasi. Personel yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi secara positif mampu memberikan pengaruh terhadap pencapaian dari sebuah organisasi. Personel yang pernah mendapatkan pengalaman yang memuaskan serta menghasilkan kesempatan untuk mendapatkan *skill* yang berharga akan meningkatkan komitmen terhadap organisasi (Selfianto, 2020). Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi berkurangnya komitmen organisasi, salah satunya adalah stres kerja. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Arialsyah (2021) yang mengatakan bahwa semakin tinggi stres kerja maka semakin rendah komitmen organisasi, begitu pula sebaliknya. Hal tersebut menyimpulkan bahwa terdapat hubungan stres kerja dengan komitmen organisasi.

Menurut Aumiller dan Corey (dalam Purwanto & Sahrah, 2020) terdapat beberapa profesi yang rentan terhadap stres yang tinggi karena tanggung jawab yang besar seperti polisi, perawat, dan pekerja sosial. Hal tersebut sejalan dengan yang dikatakan oleh Yudra et al. (2018) bahwa bekerja sebagai personel kepolisian rawan terhadap stres karena harus siap sedia dalam mengorbankan kehidupan demi menjaga dan mengayomi negara. Menurut Handoko (dalam Yasa & Dewi, 2019) stres adalah satu kondisi yang dapat memengaruhi emosional dan proses berpikir seseorang. Ketika seseorang mengalami stres dalam bekerja, maka ia akan merasakan adanya tekanan dan merasa tidak dapat mengatasi masalah apapun yang sedang dihadapinya (Wijaya et al., 2019). Selain berdampak pada komitmen organisasi, stres juga berdampak buruk terhadap kinerja seseorang (Sari et al., 2017). Stres yang dialami saat melaksanakan pekerjaan tentu memberikan dampak yang negatif serta berpengaruh dalam kinerja, terganggunya fungsi kognitif, terjadi gangguan psikologis, serta fisik (Hayati, 2017). Namun, dampak dari stres tidak hanya dirasakan oleh individu tersebut, melainkan juga berdampak pada orang-orang disekitarnya seperti keluarga, rekan kerja, hingga atasan.

Terdapat berbagai macam faktor yang dapat memengaruhi tinggi rendahnya stres kerja, salah satunya adalah dukungan sosial. Dukungan sosial diartikan dalam bentuk rasa nyaman, bantuan, serta informasi yang diberikan secara formal maupun informal kepada seseorang atau kelompok (Ruth et al., 2019). Menurut Johnson dan Johnson (dalam Wijaya et al., 2020) dukungan sosial

dapat meningkatkan kinerja, produktivitas, serta kesehatan mental maupun fisik. Selain itu, dengan adanya dukungan sosial, seseorang diharapkan mampu meminimalisir adanya permasalahan psikologis. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rasyidi dan Sahrani (2019) dan Wijaya et al. (2020) yang mengatakan bahwa dukungan dari lingkungan sekitar dapat membantu mengurangi adanya dampak negatif yang tidak diinginkan. Pendapat tersebut juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Mude et al. (2023) pada anggota polisi diketahui bahwa jika semakin tinggi dukungan sosial pasangan maka semakin tinggi pula kesejahteraan psikologis anggota polisi tersebut. Dukungan sosial bukan hanya didapatkan dari pasangan saja, melainkan keluarga, teman, kerabat, hingga atasan sekalipun.

Hal tersebut sejalan dengan manfaat dari dukungan sosial yang dikemukakan oleh Sarafino, (dalam Hayati, 2017) diantaranya yaitu yang pertama dukungan instrumental yang merupakan bantuan dalam bentuk fisik agar dapat membantu mengurangi beban seseorang. Selanjutnya yang kedua yaitu dukungan informatif yang membantu dalam hal memperoleh sebuah informasi yang dibutuhkan hingga membantu mencari jalan keluar dari sebuah masalah. Yang ketiga dukungan emosional yang dapat membuat seseorang merasa dicintai dan nyaman meskipun berada pada kondisi stres. Berikutnya yang terakhir dukungan penghargaan yang dapat membangun harga diri hingga mampu meningkatkan rasa percaya diri seseorang. Dari manfaat-manfaat dukungan sosial tersebut tentunya juga dapat membantu personel Brimob dalam mengurangi dampak negatif dari stres kerja yang dirasakan.

Berdasarkan penelitian terkait stres kerja dan komitmen organisasi yang telah dikemukakan sebelumnya, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih mendalam mengenai hubungan stres kerja dan komitmen organisasi yang dimediasi oleh dukungan sosial. Selain itu, hal tersebut juga menimbulkan keinginan dan ketertarikan peneliti untuk melakukan penelitian pada anggota kepolisian atau khususnya pada personel Brimob yang berada di Polda X. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah terdapat hubungan stres kerja dengan komitmen organisasi pada anggota brimob di Polda X yang dimediasi oleh dukungan sosial.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *non-probability sampling* yaitu *purposive sampling*. Teknik ini digunakan karena adanya kriteria yang ditentukan pada karakteristik partisipan. Penelitian ini dilaksanakan menggunakan kuesioner secara *online* yang dibuat dengan *software Google Form* dan disebarluaskan melalui aplikasi media sosial *Whatsapp* pada anggota brimob Polda X. Hasil pengumpulan data kuesioner tersebut diolah menggunakan SPSS versi 26. Kriteria subyek dalam penelitian ini yaitu anggota satuan *Brigade Mobile* (Brimob) Polda X, berjenis kelamin laki-laki, dan berusia 20-50 tahun. Berdasarkan kriteria tersebut, didapat 221 partisipan yang sesuai untuk dilakukan pengolahan data.

Pada variabel komitmen organisasi alat ukur yang digunakan yaitu *Organizational Commitment Questionnaire* yang telah diadaptasi oleh Nurohmi (2019) yang terdiri dari 20 butir dengan nilai reliabilitas sebesar 0.81. Pada penelitian ini, didapatkan nilai reliabilitas sebesar 0.820 dan terdapat 5 butir yang harus dibuang dikarenakan nilai *corrected item-correlation* kurang dari 0.2, sehingga menyisakan 15 butir yang dinyatakan valid. Pada alat ukur ini menggunakan skala likert dengan 4 pilihan jawaban mulai dari sangat tidak setuju sampai sangat setuju. Pada variabel stres kerja alat ukur yang digunakan yaitu *Perceived Stress Scale* yang dikembangkan oleh Cohen dan telah diadaptasi oleh Saraswati (2017) yang terdiri dari 10 butir dengan nilai reliabilitas sebesar 0.904. Pada penelitian ini, didapatkan nilai reliabilitas sebesar 0.935 tanpa ada butir yang dibuang karena

keseluruhan butir dinyatakan valid atau *corrected item-correlation* telah memenuhi yaitu diatas 0.2. Pada alat ukur ini juga menggunakan skala likert dengan 5 pilihan jawaban yaitu tidak pernah, jarang, kadang-kadang, sering, dan selalu.

Selain kedua alat ukur tersebut, pada penelitian ini juga menggunakan alat ukur dukungan sosial yaitu *The Multidimensional Scale of Perceived Social Support* yang dikembangkan oleh Zimet et al. (1988) dan telah diadaptasi oleh Husna (2019) yang terdiri dari 12 butir dengan nilai reliabilitas sebesar 0.92-0.94. Berdasarkan penelitian ini, didapatkan nilai reliabilitas sebesar 0.982 tanpa ada butir yang dibuang karena keseluruhan butir dinyatakan valid dan berada diatas 0.2. Pada alat ukur ini menggunakan skala likert dengan 7 pilihan jawaban mulai dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Data dalam penelitian ini diolah untuk dapat menjawab dan membuktikan rumusan serta hipotesis pada penelitian ini. Berdasarkan data yang diperoleh dalam penelitian ini, didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 1
Data Demografi Partisipan

Variabel	Frekuensi	Persentase (%)
Usia Partisipan (tahun)		
20-40	179	81
40-49	42	19
Pendidikan Terakhir		
SMA/SMK	146	66.1
S1	71	32.1
S2	2	0.9
S3	1	0.5
D3	1	0.5
Lama Bekerja (tahun)		
<1	2	0.9
1-3	39	17.6
4-6	18	8.1
7-10	97	44
11-20	30	13.4
> 20	35	16
Status Pernikahan		
Single/Belum Menikah	70	31.7
Sudah Menikah	151	68.3
Jumlah Anak (Bagi yang Telah Menikah)		
1	52	23.5
2	48	21.7
3	35	15.8
4	9	4.1
Dalam Kandungan	2	0.9
Belum Memiliki Anak	7	3.2
Berdasarkan Tinggal Bersama Keluarga		
Ya	179	80
Tidak	42	19
Berdasarkan Selalu Berpegang Teguh atau Menaati Aturan		
Ya	221	100
Berdasarkan Merasa adanya Tekanan yang Berlebihan dalam Organisasi		
Ya	12	5.4
Tidak	209	94.6
Berdasarkan Pemberian Dukungan oleh Orang Sekitar		
Ya	220	99.5
Tidak	1	0.5
Berdasarkan Kepuasan terhadap Dukungan yang Diberikan Orang Sekitar		
Ya	219	99.1
Tidak	2	0.9

Pada uji kategorisasi variabel komitmen organisasi diukur menggunakan skala likert dengan nilai minimum 1 dan maksimum 4. Berdasarkan skala tersebut dapat ditetapkan bahwa nilai *mean* hipotetik adalah 2,5 yang menjadi titik tengah. Berdasarkan data yang didapatkan pada penelitian ini, secara keseluruhan pada variabel komitmen organisasi didapatkan *mean* empirik sebesar 3.45 sehingga dapat disimpulkan bahwa kategori partisipan pada penelitian ini cenderung memiliki komitmen organisasi yang sedang menuju tinggi karena *mean* empirik lebih tinggi dari *mean* hipotetik. Lebih lanjut, peneliti juga membagi partisipan dari variabel komitmen organisasi menjadi 3 kategori yaitu rendah, sedang, dan tinggi. Namun, pada variabel komitmen organisasi partisipan hanya terbagi menjadi dua yaitu rendah dan tinggi. Berdasarkan kategorisasi ini partisipan terbanyak berada pada kategori tinggi sebanyak 217 partisipan. Hasil dari kategorisasi menunjukkan bahwa hampir keseluruhan partisipan memiliki tingkat komitmen yang tinggi terhadap organisasi. Sehingga partisipan merasa nyaman dan tidak memiliki keinginan untuk meninggalkan organisasi tersebut.

Tabel 2

Kategorisasi Variabel Komitmen Organisasi

Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
Rendah	4	1.8
Sedang	0	-
Tinggi	217	98.2
Total	221	100

Pada uji kategorisasi variabel stres kerja diukur menggunakan skala likert dengan nilai minimum 1 dan maksimum 5. Berdasarkan skala tersebut didapatkan nilai *mean* hipotetik adalah 3 yang menjadi titik tengah. Berdasarkan data pada penelitian secara keseluruhan variabel stres kerja diperoleh *mean* empirik sebesar 1.45 sehingga dapat disimpulkan bahwa partisipan pada penelitian ini cenderung memiliki stres kerja yang rendah dikarenakan *mean* empirik lebih rendah dari *mean* hipotetik. Pada penelitian ini peneliti juga membagi partisipan dari variabel stres kerja menjadi 3 kategori yaitu rendah, sedang, dan tinggi. Pada kategorisasi ini partisipan terbanyak berada pada kategori rendah sebanyak 201 partisipan. Berdasarkan hasil kategorisasi menunjukkan bahwa mayoritas partisipan memiliki stres kerja yang rendah, hal tersebut membuktikan bahwa partisipan yang memiliki stres kerja yang rendah berkemungkinan memiliki komitmen organisasi yang tinggi meskipun masih terdapat beberapa partisipan yang memiliki stres kerja yang sedang dan tinggi.

Tabel 3

Kategorisasi Variabel Stres Kerja

Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
Rendah	201	91
Sedang	9	4
Tinggi	11	5
Total	221	100

Pada uji kategorisasi variabel dukungan sosial diukur menggunakan skala likert dengan nilai minimum 1 dan maksimum 7. Berdasarkan skala tersebut dapat ditetapkan bahwa nilai *mean* hipotetik adalah 4 yang menjadi titik tengah. Berdasarkan data yang didapatkan pada penelitian ini, secara keseluruhan pada variabel dukungan sosial didapatkan *mean* empirik sebesar 6.31 sehingga dapat disimpulkan bahwa partisipan pada penelitian ini cenderung mendapatkan dukungan sosial yang tinggi karena *mean* empirik lebih tinggi dari *mean* hipotetik. Lebih lanjut lagi, peneliti juga membagi partisipan dari variabel dukungan sosial menjadi 3 kategori yaitu rendah, sedang, dan tinggi. Pada kategorisasi ini partisipan terbanyak berada pada kategori tinggi sebanyak 213 partisipan. Hal tersebut menunjukkan bahwa kebanyakan partisipan merasa bahwa

dirinya mendapatkan dukungan, dorongan, rasa cinta, hingga rasa dihargai oleh orang disekitarnya.

Tabel 4

Kategorisasi Variabel Dukungan Sosial

Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
Rendah	6	2,7
Sedang	2	0,9
Tinggi	213	96,4
Total	221	100

Tabel 5

Uji Normalitas

Variabel	Asymp. Sig (2-tailed)	Keterangan
Komitmen Organisasi, Stres Kerja, dan Dukungan Sosial	0,083	Data Terdistribusi Normal

Peneliti melakukan uji normalitas pada variabel komitmen organisasi, stres kerja, dan dukungan sosial. Uji normalitas dilakukan menggunakan *One Sample Kolmogorov-Smirnov Test* untuk mengetahui apakah sebaran data bersifat normal atau tidak. Pada uji normalitas ini, data dikatakan normal apabila sig (2-tailed) diatas 0,05 atau ($p > 0,05$). Pada hasil uji normalitas pada variabel komitmen organisasi, stres kerja, dan dukungan sosial menunjukkan bahwa nilai $p = 0,083 > 0,05$. Sehingga dapat dikatakan bahwa data terdistribusi normal.

Tabel 6

Uji Linearitas

Variabel	F	Sig.	Keterangan
Komitmen Organisasi, Stres Kerja, dan Dukungan Sosial	1,236	0,196	Linear

Peneliti melakukan uji linearitas pada variabel komitmen organisasi, stres kerja, dan dukungan sosial sebagai variabel mediasi. Uji linearitas dilakukan untuk mengetahui apakah dua variabel atau lebih memiliki hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Pada uji ini dapat dikatakan linear jika memiliki nilai *deviation from linearity sig.* lebih besar dari 0,05 ($p > 0,05$). Berdasarkan hasil uji linearitas, didapatkan nilai *deviation from linearity sig.* 0,196 yang berarti ($p > 0,05$), sehingga dapat dikatakan bahwa terdapat korelasi yang linear.

Tabel 7

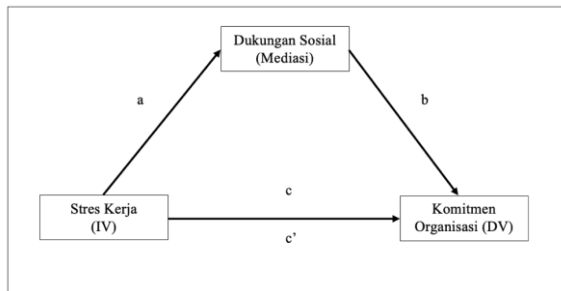
Uji Korelasi

	Komitmen Organisasi	Stres Kerja	Dukungan Sosial
Komitmen Organisasi	1		
Stres Kerja		1	
Dukungan Sosial			1

Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan atau korelasi negatif yang kuat antara variabel stres kerja terhadap variabel komitmen organisasi dan variabel stres kerja terhadap variabel dukungan sosial. Namun, dari hasil tersebut juga didapatkan bahwa terdapat korelasi positif yang kuat antara variabel dukungan sosial terhadap variabel komitmen organisasi. Berdasarkan hasil signifikansi yaitu $< 0,05$, maka penelitian ini dapat dilanjutkan.

Gambar 1

Model Regresi Melalui Variabel Mediasi



Tabel 8
Persamaan Regresi Variabel Stres Kerja terhadap Variabel Komitmen Organisasi

Model	Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients	Sig.
(constant)	4.032	0.060		0.000
Stres Kerja terhadap Komitmen Organisasi	-0.399	0.037	-0.589	0.000

Berdasarkan tabel diatas, didapatkan bahwa nilai koefisien jalur c sebesar -0.399 dan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$ yang berarti stres kerja secara signifikan mempengaruhi komitmen organisasi.

Tabel 9
Persamaan Regresi Variabel Stres Kerja terhadap Variabel Dukungan Sosial

Model	Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients	Sig.
(constant)	7.632	0.120		0.000
Stres Kerja terhadap Dukungan Sosial	-0.912	0.074	-0.639	0.000

Berdasarkan data diatas, didapatkan bahwa nilai koefisien jalur a sebesar -0.912 dan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$ yang berarti stres kerja secara signifikan mempengaruhi variabel mediasi yaitu dukungan sosial.

Tabel 10
Persamaan Regresi Variabel Stres Kerja dan Dukungan Sosial terhadap Komitmen Organisasi

Model	Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients	Sig.
(constant)	2.433	0.240		0.000
Stres Kerja terhadap Komitmen Organisasi	-0.208	0.044	-0.307	0.000
Dukungan Sosial terhadap Komitmen Organisasi	0.209	0.031	0.441	0.000

Berdasarkan tabel diatas, didapatkan bahwa nilai koefisien jalur b sebesar 0.209 dan nilai koefisien jalur c' sebesar -0.208 dengan nilai signifikansi jalur b sebesar $0.000 < 0.05$ serta nilai signifikansi jalur c' sebesar $0.000 < 0.05$. Oleh karena itu, dapat diartikan bahwa dukungan sosial secara signifikan mempengaruhi komitmen organisasi dan dukungan sosial memediasi secara parsial hubungan stres kerja terhadap komitmen organisasi.

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan uji sobel untuk mengetahui kekuatan pengaruh variabel mediasi yaitu dukungan sosial. Suatu variabel dapat dikatakan variabel *intervening* ketika variabel tersebut dapat memengaruhi hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat. Dari hasil

perhitungan *Sobel Test* didapatkan nilai sebesar $-5.91 > 1.96$, dengan tingkat signifikansi 5% atau 0.05 maka membuktikan bahwa variabel dukungan sosial mampu memediasi hubungan antara variabel stres kerja sebagai variabel independen terhadap variabel komitmen organisasi sebagai variabel dependen. Dapat dikatakan secara singkat yaitu variabel dukungan sosial dapat memediasi hubungan stres kerja terhadap komitmen organisasi dengan nilai $z = -5.91$.

Pada penelitian ini menunjukkan bahwa lebih banyak pekerja atau anggota Brimob yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi dibandingkan anggota yang memiliki stres kerja. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan adanya kategorisasi yang menunjukkan partisipan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi sebanyak 217 (98.2%) partisipan. Sedangkan, pada kategorisasi stres kerja partisipan terbanyak memiliki stres kerja yang rendah yaitu sebanyak 201 (91%) partisipan. Namun, terdapat 11 (5%) partisipan yang memiliki stres kerja yang tinggi dan sebanyak 9 (4%) partisipan memiliki stres kerja yang sedang. Hal tersebut dapat terjadi karena terdapat beberapa faktor yang dapat menyebabkan stres diantaranya adalah faktor individu dan faktor pekerjaannya itu sendiri (Fatima & Risnawaty, 2023). Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Tambunan (2022) yang menghasilkan bahwa adanya hubungan negatif antara stres kerja dengan komitmen organisasi, dengan asumsi semakin rendah stres kerja maka komitmen organisasi akan semakin tinggi.

Tidak hanya itu, jika dikaitkan dengan penelitian sebelumnya, hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ayu et al. (2022) yang hasilnya menyebutkan bahwa terdapat hubungan antara stres kerja dengan komitmen organisasi. Pada penelitiannya menunjukkan bahwa adanya stres kerja fisiologis akan berakibat dalam menyeimbangkan aktivitas kerja, stres kerja psikologis yang dapat menyebabkan ketidakpuasan terhadap pekerjaan hingga efek psikologis seperti mengalami kecemasan dan ketegangan, dan stres kerja perilaku yang dapat menyebabkan adanya perubahan dalam produktivitas, absensi, maupun prestasi. Hal tersebut sangat mempengaruhi dan dapat menurunkan komitmen organisasi seseorang. Selanjutnya, dalam penelitian yang berbeda yaitu penelitian yang dilakukan oleh Oya dan Kurniawan (2019) menemukan hasil yang bertentangan dengan penelitian ini. Dalam penelitian tersebut didapatkan hasil bahwa tidak ditemukan hubungan antara stres kerja dengan komitmen organisasi. Namun, terdapat faktor lain yaitu faktor etos kerja yang diduga mempengaruhi adanya komitmen organisasi pada karyawan. Hal tersebut dibuktikan dengan tabulasi silang berdasarkan usia yang menunjukkan bahwa karyawan yang berusia lebih muda memiliki komitmen organisasi yang lebih rendah dibandingkan karyawan yang berusia lebih tua.

Pada penelitian ini peneliti juga menggunakan variabel dukungan sosial sebagai mediasi terhadap hubungan stres kerja dan komitmen organisasi. Jika dikaitkan dengan penelitian sebelumnya, hasil dari penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Srinofita et al. (2022) yang menyebutkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari dukungan sosial terhadap komitmen organisasi serta terdapat pengaruh signifikan antara konflik kerja keluarga terhadap komitmen organisasi. Lebih lanjut lagi, dalam penelitian tersebut juga didapatkan bahwa pengujian mediasi yang dilakukan pada variabel dukungan sosial mampu memediasi atau berperan sebagai mediasi dalam hubungan konflik kerja keluarga terhadap komitmen organisasi.

Secara umum, hasil penelitian ini menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara stres kerja dengan komitmen organisasi serta pengaruh atau peran dukungan sosial yang mampu memediasi hubungan antara stres kerja dengan komitmen organisasi. Meskipun dalam penelitian ini tidak disebutkan variabel lain yang juga berkemungkinan mampu memediasi hubungan antara stres kerja dengan komitmen organisasi. Kombinasi dari temuan penelitian ini mengamati pentingnya memahami risiko yang berat dalam bekerja sehingga dapat mengurangi stres kerja dan

dapat meningkatkan komitmen terhadap organisasi. Oleh karena itu, dalam penelitian ini menjelaskan bahwa dengan adanya dukungan-dukungan sosial yang diterima, maka akan membantu mengurangi stres kerja dan meningkatkan komitmen terhadap organisasi.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Pada penelitian ini dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan stres kerja dan komitmen organisasi yang dimediasi oleh dukungan sosial. Sehingga dapat dikatakan semakin tinggi stres kerja seorang anggota Brimob maka semakin rendah komitmen organisasi yang dimilikinya, begitu juga sebaliknya. Namun, dengan adanya dukungan sosial dan semakin tinggi dukungan sosial yang didapatkan seorang anggota Brimob maka akan semakin tinggi pula komitmen organisasi yang dimilikinya, hal tersebut berlaku sebaliknya.

Saran yang berkaitan dengan manfaat teoritis untuk penelitian selanjutnya yaitu dapat mengembangkan penelitian ini dengan variabel-variabel lain seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, kecemasan dalam bekerja, *work life balance*, atau *coping stress*. Peneliti juga menyarankan agar penelitian selanjutnya dapat menjadikan penelitian ini sebagai referensi untuk dapat meningkatkan penelitian serupa dimasa yang akan datang. Sejauh ini, peneliti tidak banyak menemukan penelitian terbaru mengenai organisasi industri yang dimediasi oleh dukungan sosial terlebih pada subyek Aparatur Sipil Negara (ASN) atau pekerja pada instansi pemerintah lainnya.

Saran yang berkaitan dengan manfaat praktis peneliti dapat memberikan saran kepada Instansi Kepolisian *Brigade Mobile* (Brimob) agar terus dapat meningkatkan komitmen organisasi para personel dengan cara terus memberikan dukungan-dukungan sosial sehingga dapat mengurangi stres kerja meskipun pekerjaannya berada ditingkat yang memiliki risiko yang tinggi. Selain itu, Institusi/organisasi dapat terus konsisten melakukan *coaching & briefing* sebelum anggota personel berangkat ke tempat dinas masing-masing. Selanjutnya, institusi/organisasi juga dapat terus konsisten dalam melakukan konseling atau trauma *healing* bagi anggota personel yang telah pulang dari tempat dinas.

Ucapan Terima Kasih (*Acknowledgement*)

Peneliti mengucapkan terima kasih kepada partisipan anggota satuan *Brigade Mobile* (Brimob) yang telah bersedia untuk menyempatkan waktu dalam pengisian kuesioner dalam penelitian ini. Peneliti juga mengucapkan terima kasih kepada pihak-pihak lain yang turut membantu dan memberikan dukungan kepada peneliti dalam melaksanakan penelitian ini.

REFERENSI

- Arialsyah, R. N. (2021). *Hubungan stress kerja dengan komitmen organisasi pada karyawan pt. atlantik internasional akses medan* [Skripsi, Universitas Medan Area].
- Ayu, S., Hamzah, W., Yusuf, R. A., Amelia, A. R., & Nurbaety. (2022). Hubungan stres kerja dengan komitmen organisasi pada bidan kota makassar. *Window of Public Health Journal* 3(6), 1023-1033. <https://doi.org/10.33096/woph.v3i6.539>.
- Faisal., & Tang, M. (2023). Pengaruh lingkungan kerja non fisik dan resiliensi terhadap stress kerja anggota korps brigade mobile. *Management and Accounting Research Statistics*, 3(1), 1-15. <https://doi.org/10.59583/mars.v3i1.14>.
- Fatima, M., & Risnawaty, W. (2023). Gambaran strategi coping stress karyawan sistem kerja remote. *Phonosis: Ilmiah Psikologi Terapan* 12(2), 78-87.
- Hayati, L. N. (2017). *Hubungan dukungan sosial dengan stres kerja pada anggota polisi fungsi shabara*. [Skripsi, Universitas Muhammadiyah Malang].

- Husna, G. J. (2019). *Korelasi antara perceived social support dan depresi peripartum* [Skripsi, Universitas Brawijaya].
- Mude, S. T. F., Ladapase, E. M., & Nancy, M. N. (2023). Pengaruh dukungan pasangan terhadap kesejahteraan psikologis anggota polisi. *Empowerment Jurnal Mahasiswa Psikologi Universitas Buana Perjuangan Karawang*, 3(1), 45-54.
- Nurohmi, A. F. (2017). *Persepsi gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi pada anggota badan eksekutif mahasiswa fakultas di universitas negeri jakarta*. [Skripsi, Universitas Negeri Jakarta].
- Oya, A. M., & Kurniawan, J. E. (2019). Hubungan antara stres kerja dengan komitmen organisasi pada karyawan bagian produksi di pt. x. *psychopreneur Journal*, 3(2), 63-72.
- Purwanto, A. B., & Sahrah, A. (2020). Resiliensi dan beban kerja terhadap stress kerja pada polisi lalu lintas. *Psikostudia Jurnal Psikologi* 9(3), 260-266. <http://dx.doi.org/10.30872/psikostudia.v9i3.4627>.
- Rahayu, I. P., & Abdurrohimi. (2019). Hubungan antara dukungan sosial dan coping stress dengan kecemasan menghadapi bantuan operasi (bko) pada anggota Satbrimob Kota Semarang. *Prosiding Konferensi Ilmiah Mahasiswa Unissula (KIMU) 2*, 881-888.
- Rasyidi, A. W., & Sahrani, R. (2019). Peran dukungan sosial dan strategi coping terhadap self efficacy pada korban cyberbullying. *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, dan Seni* 3(2), 413-422. <https://doi.org/10.24912/jmishumsen.v3i2.6007>.
- Saraswati, K. D. H. (2017). Perilaku kerja, perceived stress, dan social support pada mahasiswa internship. *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, dan Seni* 1(1), 216-222. <https://doi.org/10.24912/jmishumsen.v1i1.352>.
- Sari, A. D. P., Rostiana., & Lie, D. S. (2018). Peran psychological detachment sebagai moderator hubungan stres kerja dan kinerja. *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, dan Seni* 1(2), 370-380. <https://doi.org/10.24912/jmishumsen.v1i2.916>.
- Selfianto, S., Prasetyo, I., & ÔÇÄ, C. (2020). Pengaruh motivasi kerja, kecerdasan emosional dan komitmen individu terhadap kinerja personel subden 3 den a pelopor satuan brimob polda jatim di pamekasan. *MAP (Jurnal Manajemen Dan Administrasi Publik)*, 3(2), 296-305. <https://doi.org/10.37504/map.v3i2.254>.
- Srinofita, I., Handayani, R., & Oemar, F. (2022). Hubungan konflik kerja keluarga terhadap komitmen organisasi dengan dukungan sosial yang dirasakan sebagai variabel mediasi. *National Conference on Social Science and Religion* 1(1), 212-217.
- Tambunan, S. A. (2022). *Hubungan antara stres kerja dengan komitmen organisasi pada karyawan pt. development bank of singapore (dbs) cabang medan* [Skripsi, Universitas Medan Area].
- Wijaya, I. N., Sahrani, R., & Dewi, F. I. R. (2020). Peran dukungan sosial orangtua, teman sebaya, dan guru terhadap school well-being siswa Pesantren X. *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, dan Seni* 4(1), 234-244. <https://doi.org/10.24912/jmishumsen.v4i1.7538.2020>.
- Yasa, G. R., & Dewi, A. A. S. K. (2019). Pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi. *E-jurnal Manajemen Unud*, 8(3), 1203-1229. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2019.v08.i03.p02>.
- Yudra, F. O., Fikri., & Hidayat, A. (2018). Hubungan antara religiusitas dengan stres kerja pada anggota brimob polda riau. *An-Nafs* 12(1), 12-21.