



## **PENGARUH DUKUNGAN SOSIAL DAN MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA PERSONIL POLRI**

**Mochammad Nur Sanwari**

Fakultas Psikologi Universitas Gunadarma

### **Abstrak**

Tujuan dari penelitian ini adalah mengetahui secara empiris pengaruh dukungan sosial dan motivasi mempengaruhi kepuasan kerja pada personil polri. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pengambilan sampel purposive sampling. Jumlah sampel sebanyak 110 personil polri. Uji hipotesis dilakukan dengan teknik regresi berganda yang menunjukkan bahwa ada pengaruh dukungan sosial dan motivasi terhadap kepuasan kerja pada personil polri.

**Kata Kunci:** Dukungan sosial, Motivasi, Kepuasan Kerja, Polri

## PENDAHULUAN

Sebuah organisasi yang dikelola secara efektif, antara lain akan tercermin dari kontribusi pegawai dalam bentuk kinerja, tingkat kemangkiran yang rendah, tingkat perpindahan pegawai yang rendah dan tingkat kepuasan kerja yang tinggi. (Robbins,2003). Berdasarkan penelitian Sylvana (2001), menjelaskan bahwa struktur organisasi mempunyai efek yang signifikan dalam kepuasan kerja anggota polri. Berdasarkan hasil wawancara dari personil anggota polri, kepuasan kerja pada anggota polri sangat berhubungan secara langsung maupun tidak langsung terhadap loyalitas anggota, komitmen organisasi dan tingkat kedisiplinan anggota polri dalam melaksanakan tugas. Hal ini didukung berdasarkan penelitian Soegandi dkk, (2013) menjelaskan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

Selain itu kepuasan kerja juga berpengaruh positif terhadap loyalitas dan kinerja karyawan. Hal ini didukung berdasarkan penelitian Saputra dkk, (2016) menjelaskan bahwa ada pengaruh yang positif dari kepuasan kerja terhadap loyalitas dan kinerja karyawan. Selain itu kepuasan kerja juga berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Hal ini didukung berdasarkan penelitian Andini (2010) menjelaskan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Terdapat beberapa dimensi yang dikemukakan oleh Smith, kendal, Hullin (1989) yang dapat dipergunakan untuk mengukur kepuasan kerja terdiri dari pekerjaan itu sendiri, bayaran atau gaji, kesempatan promosi, pengawasan/atasan, dan rekan kerja.

Bahkan selain gaji, pemerintah juga menambahkan adanya tunjangan kinerja kepada masing-masing anggota setiap bulannya guna mendukung dan meningkatkan motivasi serta kepuasan kerja anggota polri, akan tetapi

kenyataannya masih banyak anggota polri yang merasa tidak puas dalam bekerja meskipun sudah didukung dengan adanya gaji maupun tunjangan kinerja tersebut. Adanya gaji maupun tunjangan kinerja hanya memberikan kepuasan sementara karena pada dasarnya rasa kepuasan muncul dari dalam pikiran anggota sendiri sebagai respon dari situasi maupun kondisi disekitarnya.

Berdasarkan wawancara dari personil anggota polri terhadap fenomena yang menggambarkan, bahwa kepuasan kerja pada anggota polri sangat berhubungan secara langsung maupun tidak langsung karena pada umumnya, seseorang akan berpendapat bahwa gaji yang diterima setiap bulan merupakan faktor utama untuk mencapai kepuasan kerja pada anggota polri. Hal ini karena dengan mendapatkan gaji, anggota akan dapat melangsungkan kehidupannya sehari-hari dan bahkan bisa mencukupi kebutuhan keluarganya.

Motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hal ini didukung berdasarkan penelitian Brahmasar dan Suprayetno (2008) menjelaskan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal tersebut didukung dengan penelitian wardhani (2017), yang menjelaskan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja sehingga semakin tinggi motivasi yang ada dalam karyawan akan memberikan dampak terhadap kepuasan kerja. Menurut Hasibbuan (1999) motivasi terdiri dari 2 unsur, yaitu unsur luar dan unsur dalam. Unsur dalam adalah perubahan yang terjadi pada diri seseorang, misalnya kemauan, dan kemampuan yang dimiliki seseorang didalam melakukan tugas. Unsur luar adalah lingkungan dimana dia melakukan aktivitasnya

Selain itu berdasarkan penelitian Muslih (2012) menjelaskan

motivasi intrinsik berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya semakin tinggi motivasi intrinsik pegawai, maka kepuasan kerja pegawai akan semakin tinggi pula. Sebaliknya, semakin rendah motivasi intrinsik pegawai, maka kepuasan kerja juga akan semakin rendah. Berdasarkan penelitian Sirajuddin dan Pernama (2018) dukungan sosial masih secara signifikan dan besar kontribusinya terhadap kepuasan kerja.

Selain itu berdasarkan penelitian Isnovijanti (2002) menjelaskan ada pengaruh positif antara dukungan sosial terhadap kepuasan kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Ducharme dan Martin (2000) membuktikan bahwa dukungan sosial meningkatkan kepuasan kerja. Serta berdasarkan hasil penelitian Ali (2001) membuktikan bahwa kesuksesan tugas kepolisian ditentukan oleh partisipan dukungan masyarakat, dukungan sosial dari lingkungan kerja.

Konsep dukungan sosial menurut Deeter (1997) dapat dibedakan berdasarkan bentuk dan sumber dukungan tersebut. Berdasarkan bentuk dukungan sosial terdiri dari a). Dukungan emosional : perilaku memberi bantuan dalam bentuk sikap memberi perhatian, mendengarkan dan simpati terhadap orang lain. Dukungan emosional ini tampak pada sikap menghargai, percaya, peduli dan tanggap terhadap individu yang didukungnya. Dukungan ini yang paling sering muncul pada interaksi sosial antar individu. b) dukungan instrumental : merupakan bantuan nyata dalam bentuk merespon kebutuhan yang khusus seperti pelayanan barang dan bantuan finansial. c) dukungan informasi: berupa saran, nasehat atau berupa *feed back* yang individu yang didukungnya. d) dukungan penilaian: berupa penilaian yang berisi penghargaan yang positif, dorongan maju atau persetujuan terhadap gagasan

atau perasaan pada individu yang lainnya.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji secara empirik pengaruh dukungan sosial dan motivasi terhadap kepuasan kerja pada peronil polri.

## **METODE**

Partisipan dalam penelitian ini adalah personil polri yang terdiri dari laki-laki dan perempuan. Berusia 18-57 tahun.

Sesuai dengan tujuan penelitian, yaitu menguji pengaruh dukungan sosial dan motivasi terhadap kepuasan kerja maka penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah personil polri yang terdiri dari 100 personil polri dan 10 personil ASN serta terdapat 43 personil laki-laki dan 67 personil perempuan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian adalah *probability random sampling* yaitu dengan metode *purposive sampling*. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner online dengan google form. Dalam kuesioner tersebut terdapat skala dukungan sosial, skala motivasi dan skala kepuasan kerja yang mengacu pada skala model *Likert*.

## **Alat Ukur**

Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel yang diteliti, yaitu variabel dukungan sosial sebagai (X<sub>1</sub>), variabel motivasi (X<sub>2</sub>) dan variabel kepuasan kerja sebagai (Y).

Dukungan sosial adalah sebuah keberadaan, kesediaan dan kepedulian dari orang lain yang mempunyai manfaat emosional efek bagi para pihak yang menerimanya (House,1985). Skala dukungan sosial yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan skala *social support* dari Nathanael S. et al (2014). Salah satu contoh aitem dalam skala ini adalah "atasan saya berbagi ide kerja dengan saya" yang terdiri dari 52 aitem pilihan jawaban terentang dari 1-5

mulai dari sangat sesuai hingga sangat tidak sesuai.

Banyak operasionalisasi motivasi kerja yang berbeda bersaing dalam literatur. Namun ini dari konsep tersebut terdiri dari rasa komitmen terhadap pekerjaan dan kemauan untuk melakukan upaya dalam pekerjaan (Maugeri,2004). Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan skala *Motivation* yang dikembangkan oleh Tremblay et al (2009). Salah satu contoh aitem dalam skala ini adalah "saya bersedia untuk memulai bekerja lebih awal atau pulang lebih akhir untuk menyelesaikan pekerjaan" yang terdiri dari 18 aitem pilihan jawaban terentang dari 1-5 mulai dari sangat sesuai hingga sangat tidak sesuai..

Kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan karyawan yang merupakan sebuah hasil dari evaluasi karakteristiknya (Roobbins dan Judge,2013). Seseorang yang memiliki perasaan yang positif terhadap pekerjaannya maka terpenuhi kepuasan kerjanya, sebaliknya apa bila memiliki perasaan negatif maka tidak terpenuhi kepuasan kerjanya. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan skala *Minnesota Saticfication Scale* (MSQ) yang dikembangkan oleh Sharma dan Prachee (2017).salah satu contoh item dalam skala ini adalah "saya merasa dibayar cukup atas pekerjaan yang telah saya lakukan". Jumlah aitem yaitu 23 yang terdiri dari 4 aitem aspek gaji, 4 aitem aspek pelatihan, 4 aitem aspek promosi, 3 aitem aspek pengakuan, 4 aitem aspek dukungan atasan dan 4 aitem aspek keamanan kerja pilihan jawaban terentang dari 1-5 mulai dari sangat sesuai hingga sangat tidak sesuai.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Sebelum penelitian dilakukan disiapkan tiga buah skala yaitu skala dukungan sosial, motivasi dan kepuasan

kerja. Skala dukungan sosial terdiri dari 52 aitem yang di adaptasi Nathanael et al (2014) yang dikembangkan berdasarkan dimensi Carlson & Kacmar (2000) yaitu *work related support from your supervisor* (dukungan terkait pekerjaan), *work related support from your coworkers* (dukungan terkait pekerjaan), *work related support form organization* (dukungan terkait dari organisasi), *support received from family members* (dukungan dari anggota keluarga), *family related support from my supervisor* (dukungan terkait keluarga dari atasan) *family related support from my coworkers* (dukungan terkait keluarga dari rekan kerja), *family related support from my organization* (dukungan terkait keluarga dari organisasi), dan *work related support from family members* (dukungan terkait pekerjaan dari anggota keluarga).

Skala motivasi terdiri 18 aitem yang di adaptasi Tremblay et al (2009) yang dikembangkan berdasarkan dimensi Blais et al (1993) dan Vallerand (1997) yaitu *intrinsic motivation* (motivasi intrinsik), *integrated regulation* (regulasi terintegrasi), *identified regulation* (regulasi yang teridentifikasi), *introjected regulation* (peraturan introjected), *external regulation* (regulasi eksternal), dan *motivation* (motivasi)

Skala kepuasan kerja terdiri 23 aitem yang diadaptasi skala Sharma et al (2017) yang dikembangkan berdasarkan dimensi Spector (1985) yaitu *pay* (gaji), *recognition* (rekognisi) dan *supervision* (supervisi). Untuk dimensi *training* (pelatihan) dikembangkan berdasarkan aitem terpilih dari Paterson, West, Shackleton, dawson, Lawthom dan Maitlis et al (2005) serta Karim, Somers dan Bhattacharjee (2007). Sedangkan untuk dimensi *recognition* (rekognisi) di adaptasi berdasarkan Mueller dan McCloskey (1990).

Penyebaran kuesioner mulai dilakukan padap tanggal 21 April 2021 sampai dengan 12 Mei 2021. Peneliti

menggunakan kuesioner secara online dengan metode google form sehingga jumlah keseluruhan yang hasil data yang terkumpul berjumlah 110. Semua data yang terkumpul layak dan memenuhi syarat untuk dianalisa. Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan *content validity*. Berdasarkan hasil uji daya diskriminasi aitem yang dilakukan terhadap skala dukungan sosial diketahui bahwa dari 52 aitem skala dukungan sosial yang diujikan menghasilkan 22 aitem gugur. Rentang korelasi aitem yang memiliki daya diskriminasi aitem yang baik 30 aitem bergerak antara 2,0091-3,0182 dan angka koefisien reabilitas sebesar 0,971.

Berdasarkan hasil uji daya diskriminasi aitem yang dilakukan terhadap skala motivasi diketahui bahwa dari 18 aitem skala motivasi yang diujikan menghasilkan 8 aitem gugur. Rentang korelasi aitem yang memiliki daya diskriminasi aitem yang baik 10 aitem bergerak antara 2,0182-4,1182 dan angka koefisien reabilitas sebesar 0,788. Berdasarkan hasil uji daya diskriminasi aitem yang dilakukan terhadap skala kepuasan kerja diketahui bahwa dari 23 aitem skala kepuasan kerja yang diujikan menghasilkan 11 aitem gugur. Rentang korelasi aitem yang memiliki daya diskriminasi aitem yang baik 12 aitem bergerak antara 2,0182-4,1182 dan angka koefisien reabilitas sebesar 0,834.

Sebelum hasil dari analisis data dalam penelitian ini dapat dijadikan dasar untuk menarik hipotesis maka dilakukan uji asumsi yang terdiri dari uji normalitas dan uji linearitas. Untuk uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan program *SPSS 24.00 for windows* yaitu uji *kolmogorov-smirnov*. Berdasarkan pengujian normalitas *kolmogorov-smirnov* pada variabel dukungan sosial diperoleh hasil signifikansi sebesar 0,78 ( $p < 0,05$ ). Hal ini menunjukkan bahwa sebaran skor variabel dukungan sosial berdistribusi

normal. Berdasarkan pengujian normalitas *kolmogorov-smirnov* pada variabel motivasi diperoleh hasil signifikansi sebesar 0,00 ( $p < 0,05$ ). Hal ini menunjukkan bahwa sebaran skor variabel motivasi berdistribusi tidak normal. Berdasarkan pengujian normalitas *kolmogorov-smirnov* pada variabel kepuasan kerja diperoleh hasil signifikansi sebesar 0,192 ( $p < 0,05$ ). Hal ini menunjukkan bahwa sebaran skor variabel kepuasan kerja berdistribusi normal. Untuk lebih jelas dapat dilihat pada tabel 1. Tabel 2 menunjukkan hasil uji linearitas diperoleh F sebesar 2,647; 1,180 dan 80,361 dengan signifikansi sebesar 0,00 ( $p \leq 0,05$ ). Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan linear antara variabel dukungan sosial, motivasi dan kepuasan kerja.

Hasil analisis regresi sederhana menunjukkan bahwa diperoleh nilai F sebesar 80,361 dan koefisien signifikansi sebesar 0,00 ( $p \leq 0,05$ ). Hal ini berarti bahwa hipotesis yang berbunyi “terdapat pengaruh dukungan sosial dan motivasi terhadap kepuasan kerja pada personil polri” dalam penelitian ini diterima. Hasil koefisien determinasi (R Square) menunjukkan bahwa pengaruh atau kontribusi dukungan sosial (X1) dan kepuasan kerja (Y) sebesar 52,7 % sedangkan 47,3% dipengaruhi oleh faktor lain. Hasil koefisien determinasi (R Square) menunjukkan pengaruh motivasi (X2) dan kepuasan kerja (Y) sebesar 41,2% sedangkan 58,8% dipengaruhi oleh faktor lain. Hasil koefisien determinasi (R Square) menunjukkan bahwa pengaruh dukungan sosial (X1) dan motivasi (X2) secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja sebesar 60% sedangkan 40 % dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

**Tabel 1 Hasil Uji Normalitas**

Variabel	Kolmogorov Smirnov	P	Keterangan
Dukungan Sosial	.780	$P \leq 0,05$	Normal
Motivasi	.000	$P \leq 0,05$	Tidak Normal
Kepuasan Kerja	.192	$P \leq 0,05$	Normal

**Tabel 2 Hasil Uji Linearitas**

Variabel	F	Sig	P	Keterangan
Dukungan Sosial dengan Kepuasan kerja	2,647	0,00	$P \leq 0,05$	Normal
Motivasi dengan Kepuasan Kerja	1,180	0,00	$P \leq 0,05$	Normal
Dukungan Sosial dan Motivasi terhadap Kepuasan kerja	80,361	0,00	$P \leq 0,05$	Normal

**Tabel. 3 Hasil Uji Regresi Motivasi dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja**

Variabel	F	Sig	R Square
Dukungan Sosial	2,647	.000	.527
Motivasi	1,180	.000	.412
Dukungan Sosial dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja	80,361	.000	.600

Diketahui bahwa skor empirik pada variabel yaitu dukungan sosial dan kepuasan kerja dalam kategori sedang. Sedangkan variabel motivasi menunjukkan kategori rendah. Skor mean empirik pada variabel dukungan sosial pada personil polri sedang (ME=110,9). Hal ini menunjukkan terdapat dukungan sosial terhadap personil polri melalui keluarga, atasan, atau rekan kerja, hal ini didukung dengan teori Deeter (1997) yang menjelaskan dukungan sosial dibedakan dengan bentuk dan sumbernya antara lain dukungan emosional, dukungan instrumental, dukungan informasi dan dukungan penilaian.

Skor mean empirik pada variabel motivasi pada personil polri rendah (ME=36,8). Hal ini menunjukkan terdapat perbedaan motivasi yang

dimiliki oleh masing-masing personil. Hal ini didukung oleh Hasibbuan (1999) yang menjelaskan motivasi terdiri dari dua unsur, yaitu unsur luar dan unsur dalam. Skor mean empirik pada variabel kepuasan kerja pada personil polri sedang (ME=55,1). Hal ini menunjukkan terdapat kepuasan kerja pada personil polri dalam menjalankan tugasnya. Hal ini didukung berdasarkan penelitian Ali (2001) yang menjelaskan bahwa kesuksesan tugas kepolisian ditentukan oleh partisipan dukungan masyarakat, dukungan sosial dari lingkungan kerja.

Untuk analisis tambahan mengenai kategorisasi subjek penelitian, diketahui bahwa skor empirik variabel dukungan sosial pada personil laki-laki (ME=112,4) memiliki skor yang lebih tinggi dibandingkan pada personil perempuan (ME=109,9). Sedangkan skor

pada variabel motivasi pada personil laki-laki (ME=33,5) lebih rendah dibandingkan skor motivasi pada personil perempuan (ME=38,9). Sedangkan skor empirik pada variabel kepuasan kerja menunjukkan bahwa personil perempuan (ME=56,3) mempunyai kepuasan kerja yang lebih tinggi dibandingkan personil laki-laki (ME=53,2).

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan hasil analisis data dari penelitian yang telah dilakukan, dapat diketahui bahwa pengaruh dukungan sosial terhadap kepuasan kerja sebesar 52,7%. Pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja sebesar 41,2%. Pengaruh dukungan sosial dan motivasi secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja sebesar 60% sisanya sebesar 40% disebabkan oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Hal tersebut mungkin dikarenakan beberapa faktor yang bisa mempengaruhi kepuasan kerja seperti gaji, promosi, atasan dan rekan kerja.

Berdasarkan kategorisasi deskripsi jenis kelamin pada setiap variabel diketahui bahwa dukungan sosial terhadap personil laki-laki lebih tinggi dibandingkan personil perempuan, sedangkan motivasi dan kepuasan kerja personil perempuan lebih tinggi dibandingkan personil laki-laki.

## **DAFTAR PUSTAKA**

Arief (2003). Pengaruh Pemimpin Terhadap Motivasi dan Dampaknya Terhadap Kinerja Anggota Polri di Jajaran Polres Jember. Tesis. Jember Universitas Jember.

Biget & Varone (2010). Motivating Employees Of The Public Sector: Does Public Service Motivation Matter?. *International Public Management Journal*. Vol. 13, No. 3, 2010.

Cohen & Hoberman (1983). *Interpersonal Support Evaluation (ISEL)*. Self

Report Measures For Love and Compassion Research: Social Support. Fetzer Institute.

Dwilestari (2018). Hubungan Antara Dukungan Sosial dan Kecemasan Menghadapi Masa Pensiun Pada Anggota Polri di Samarinda. Skripsi. Yogyakarta. Unveristas Islam Indonesia.

Guidetti et al (2018). Concerns About Change and Employee Wellbeing: The Moderating Role of Social Support. Emerald Publishing Limited.

House & Khan. (1985). Measures and concept of Social Support: Social Support and Health. Cohen, S and Syme, S. L (Eds) Orlando: Academic Press Inc.

Indrawati (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dan Kepuasan Pelanggan pada Rumah Sakit Swasta di Kota Denpasar. *Jurnal Manajemen, Strategi bisnis dan kewirausahaan*. Vol 7, No. 2 Agustus 2013

Isnovijanti (2002). Pengaruh Dukungan Sosial Terhadap Stress Kerja dan Kepuasan Kerja. Studi kasus: di Polres Pati Polda Jateng. Tesis. Semarang. Universitas Diponegoro  
Sylvana, Andi (2001). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja dan Kepuasan kerja anggota polri. Tesis. Surabaya. Universitas Airlangga

Lailan & Indriana (2015). Dukungan Sosial dan Kecenderungan Post Power Syndrome Pada pensiunan TNI dan Polri Anggota Persatuan Purnawirawan dan Warakawuri TNI dan Polri DPC PEPABRI Kabupaten Banyumas. *Jurnal Empati*. Semarang. Universitas Diponegoro.

Ramadhani & Khoirunnisa (2018). Hubungan Antara kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasi pada Polisi Wanita. *Jurnal psikologi*. Vol. 05 nomor 02

Robbins, Stephen P. & Timothy A. Judge. (2008). *Perilaku Organisasi* (Edisi 12) Jakarta: Salemba Empat.

Robbins, Stephen P & Judge, Timothy A (2013) *Organizational Behavior* Edition 15. New Jersey: Pearson Education.

Robbins, Stephen P. (2007). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Indeks.

Sharma, P.K., Rajnish, K., & Misra, P.M. (2017). Job satisfaction scale: adaptation and validation among indian IT (information technology) employees. *Global Business Review*,

18(3), 703-718. doi:  
10.1177/0972150917692186

Sirajuddin & Permana (2018). Peran Konflik Kerja-Keluarga dalam memediasi Kontribusi Dukungan Sosial terhadap Kepuasan Kerja pada Perawat perempuan. Departemen Psikologi. Universitas Pendidikan Indonesia

Tremblay, et all. (2009). Work Extrinsic and Intrinsic Motivation Scal: Its Value for Organizational Psychology Research. Canadian Journal of Behavioural Science. Vol. 41. No.4, 213\_226.

Wardhani (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Profesi Kepolisian Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. Tesis. Surakarta. Universitas Muhammadiyah Surakarta.

Wijayanty (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Anggota Polri di Polres Tanjung Jabung Barat. Jurnal Manajemen Jambi.