

ANALISIS ABUSE SUPERVISIOR, STRES KERJA DAN KEPUASAN KARIR TERHADAP KINERJA

Victor Mendila¹, Achmad Fauzi², Syaikul Falah³
Universitas Terbuka

ABSTRACT

This study aims to examine the effect of supervisor abuse on work stress, work stress on career satisfaction and the effect of career satisfaction and work stress on performance. This study adopts a quantitative method. Data collected through questionnaire distribution techniques. Data analysis techniques using Generalized Structured Component Analysis (GSCA). The results of the study prove that supervisor abuse has a negative and significant effect on work stress, work stress does not have a positive and significant effect on career satisfaction, work stress does not have a positive and significant effect on performance and career satisfaction does not have a positive and significant effect on performance

Keywords: *Supervisor Abuse, Career Satisfaction, Work Stress, Performance*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh abuse supervisor terhadap stres kerja, stres kerja terhadap kepuasan karir serta pengaruh kepuasan karir dan stres kerja terhadap kinerja. Penelitian ini mengadopsi metode kuantitatif. Data yang dikumpulkan melalui teknik penyebaran kuisioner. Teknik analisa data menggunakan *Generalized Structured Component Analysis* (GSCA). Hasil penelitian membuktikan bahwa *abuse supervisor* berpengaruh negative dan signifikan terhadap stres kerja, stres kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan karir, stres kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dan kepuasan karir tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

Kata Kunci: *Abuse Supervisor, Kepuasan Karir, Stres Kerja, Kinerja*

INTRODUCTION

Polisi Kepolisian Resor Mappi (Polres Mappi) salah satu instansi yang memegang amanah menjaga ketertiban dan keamanan pemerintahan dan masyarakat kabupaten Mappi. Polisi Mappi bertindak dalam menghadapi kejahatan dan pelanggaran di setiap negara yang berdaulat. Besarnya tanggungjawab atas masyarakat dan pemerintah yang dipikul Polisi, menjadikan kinerja polisi selalu mendapat sorotan penting baik dari pihak masyarakat maupun pihak pemerintah sendiri. Kinerja anggota Polri sangat

penting dalam upaya mencapai tujuan yang telah ditetapkan sesuai dengan visi misi Kepolisian. Polri menjadikan kinerja sebagai instrumen strategis untuk mengukur kemampuan anggota-anggotanya dalam melaksanakan tugas sesuai dengan undang-undang yang telah mengaturnya. Sebagai organisasi yang tingkat pekerjaannya memiliki banyak fungsi dan peranan dalam hal menjaga keamanan, penegakan hukum, serta mengayomi dan melayani masyarakat tanpa batas waktu oleh karenanya kinerja Polri mendapat banyak perhatian dari publik.

Kinerja Polisi Mappi dalam kurun waktu lima tahun ini selalu menjadi buah bibir terutama di kalangan masyarakat. Tidak sedikit kritik dan protes ditujukan pada Korps Bhayangkara ini dan tidak sedikit yang kecewa dengan kinerja kepolisian karena buruknya pelayanan, perlakuan diskriminatif, hingga penyalahgunaan wewenang. Bentuk kritikan dan protes atas kinerja Polisi Mappi dapat dilihat dari rendahnya pencapaian indeks kepuasan masyarakat atas pelayanan Polri yang hanya mencapai indeks kepuasan layanan 62% atau predikat cukup puas dari standart 100% sangat puas selama lima tahun terakhir, yang artinya indeks kepuasan masih jauh dari harapan sangat puas dengan angka perolehan 100%. Hal ini diperkuat dengan data kinerja dari tahun 2020 sampai tahun 2023 yang hanya mencapai angka 76% pada indikator *Clearance Rate* Kejahatan Konvensional dan sementara itu indikator *Clearance Rate* Kejahatan Kekayaan Negara yang hanya mampu mencapai 77% dari standart kinerja yang diharapkan.

Upaya telah dilakukan Polres Mappi untuk mencapai kinerja yang diharapkan seperti pemberlakuan 13 komponen Sumber Daya Manusia (SDM) Budaya Unggul Polri berupa penilaian kinerja (performance appraisal), juga disebut tinjauan kinerja, evaluasi kinerja, atau penilaian pegawai negeri pada Kepolisian secara *real time* dengan proses digitalisasi, namun upaya tersebut belum menunjukkan hasil apapun bagi peningkatan kinerja anggota polres Mappi.

Faktor yang mempengaruhi kinerja umumnya berkisar pada kepuasan karir, dimana kepuasan karir ini suatu perasaan positif anggota polres Mappi terkait pekerjaan yang dilakukannya. Kepuasan karir yang dirasakan akan berdampak pada keinginan untuk meningkatkan produktivitas mereka dalam memperoleh kinerja yang diharapkan. Kepuasan karir telah lam diselidiki peneliti seperti peneliti Martini et al. (2023) kepuasan karir akan menimbulkan sikap positif tenaga kerja

terhadap pekerjaannya melalui penilaian situasi kerja. Pegawai yang merasakan kepuasan karir cenderung menyukai situasi kerjanya. Berkaitan dengan sikap positif, kepuasan karir memiliki peranan terhadap berbagai sikap positif pekerja dalam melakukan pekerjaannya di organisasi. Kepuasan karir yang didapatkan oleh pegawai akan mempengaruhi sikap kerja dan berimplikasi pada produktivitas pegawai, hal ini ditandai dengan rendahnya tingkat kemangkiran dan tingginya pencapaian kinerja.

Hasil penelitian Buntaran et al. (2019) dan Paparang et al. (2021) menunjukkan bahwa kepuasan karir memengaruhi sikap orang terhadap pekerjaan mereka seperti lebih meningkatkan sistem kerja secara efektif dan efisien, kepuasan karir berdampak positif pada kinerja. Namun hasil penelitian Yanuar (2021) dan Susanti & Aesah (2022) menemukan bahwa kepuasan karir tidak berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karena seseorang yang telah mengalami kepuasan kerja belum tentu akan meningkatkan kinerjanya.

Faktor selanjutnya yang memengaruhi kinerja adalah abuse supervisor, yang biasa disebut sebagai pengawasan yang kasar, memiliki implikasi signifikan terhadap kinerja pekerjaan petugas polisi. Yudha & Dewi Nuraini (2024) memaparkan bahwa abusive supervision adalah persepsi bawahan tentang sejauh mana pengawas terlibat dalam tampilan berkelanjutan. Contoh-contoh abuse supervisor termasuk memalukan karyawan di pubis, mengejek, meremehkan, kekasaran, melanggar janji, dan mengambil beberapa perilaku tidak pantas secara signifikan mengganggu ketenangan pikiran karyawan. Zhao (2018) dalam hasil penelitiannya menemukan bahwa pengawasan yang kasar tidak hanya dapat secara langsung mengurangi kinerja bawahan, tetapi juga dapat berdampak negatif pada kinerja dengan mengurangi identitas bawahan terhadap kepemimpinan.

Faktor selanjutnya yang memengaruhi kinerja adalah stres kerja. Stres tidak hanya dapat berdampak positif tetapi juga dapat berdampak negatif. Jika stres tersebut berdampak negatif pada orang yang sehari-hari berhubungan langsung dengan masyarakat dan bekerja dengan menggunakan senjata seperti polisi, maka hal itu dapat mengakibatkan sesuatu yang buruk terjadi, seperti salah satunya penyalahgunaan senjata api. Menurut Lutfiyah (2011), selama ini banyak ditemukan perilaku anggota polisi yang menyimpang dari aturan yang dapat menimbulkan antipati dan menurunkan citra polisi, antara lain yaitu diberitakan mengenai penembakan terhadap Wakapoltabes Semarang yang dilakukan oleh anak buahnya. Tang & Faisal (2023) menambahkan kasus lainnya diberitakan bahwa seorang polisi menembak istrinya karena konflik rumah tangga. Kepolisian RI mencatat 152 kasus penyalahgunaan senjata api dalam tiga tahun yaitu tahun 2009 hingga 2011. Jumlah ini hanya sebagian dari 463 total kasus kejahatan menggunakan senjata api, pada kurun waktu tersebut terdapat perilaku-perilaku yang menyimpang pada anggota kepolisian terutama dalam hal penyalahgunaan wewenang. Tindakan-tindakan seperti penyalahgunaan wewenang, pungutan liar, asusila, narkoba / miras dan kasus penembakan serta bunuh diri merupakan gambaran fenomena perilaku polisi yang mengalami stres.

Hasil penelitian Buulolo et al. (2021) dan Khairullah et al. (2023) menemukan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Sementara itu hasil penelitian Sofyan (2020) dan Diputra & Surya (2019) menemukan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan pamaran peneliti dan kesenjangan penelitian sebelumnya, maka penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh abuse supervisor terhadap stres pekerjaan, stres pekerjaan terhadap

kepuasan karir serta pengaruh kepuasan karir dan stres kerja terhadap kinerja.

RESEARCH METHODS

Jenis penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif, peneliti tertarik menggunakan metode penelitian ini karena pada penelitian kuantitatif hasil penelitian objektif karena menggunakan angka atau nominal. Pasolong (2012) Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yakni penelitian yang menggunakan pengukuran atau numerik terhadap permasalahan yang hendak diteliti serta pengumpulan dan analisa data.

Penelitian ini terdiri dari variabel independen berupa *abuse supervisor* (X1), stres kerja (X2), kepuasan karir (X3) dan kinerja (Y).

Dalam penelitian ini, jumlah populasi sebesar 68 Orang yang diambil dari PNS polri, sementara itu melalui metode sampling jenuh keseluruhan populasi sebagai sampel dalam penelitian ini yakni 68 orang. Menurut Sugiyono (2018) sampling jenuh adalah keseluruhan populasi dijadikan sampel karena sedikit jumlah populasi.

Sumber data dalam penelitian ini dari data primer yakni kuisioner dan laporan kinerja Polri Mappi tahun 2021 sampai 2023, sedangkan data sekunder yakni buku literature dan jurnal penelitian terdahulu. Pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuisioner melalui g-form selama 2 bulan berturut-turut dr bulan januari 2024 sampai maret 2024 kepada semua pegawai Disdik Mappi.

Penelitian ini menggunakan analisis data *Generalized Structured Component Analysis* (GSCA) adalah metode analisis data multivariat yang digunakan untuk model struktural berbasis komponen. Argumentasi penggunaan GSCA adalah fleksibilitasnya dan asumsi yang lebih sedikit dibandingkan dengan SEM berbasis kovarians tradisional. Tidak seperti SEM berbasis kovarians, yang membutuhkan normalitas multivariat dan ukuran sampel yang besar, GSCA dapat menangani data

non-normal dan sampel yang lebih kecil, menjadikannya alternatif yang kuat untuk berbagai konteks penelitian. Software yang digunakan adalah GSCA Pro perangkat lunak yang memfasilitasi analisis GSCA dengan mudah.

Tahapan dimulai dari Evaluasi Model, Goodness of Fit (GoF): 1). Menilai seberapa baik model tersebut sesuai dengan data. Indikator GoF meliputi FIT, AFIT, GFI, dan SRMR. 2). Reliabilitas dan Validitas: Memeriksa reliabilitas (*consistency*) dan validitas (*accuracy*) dari konstruk menggunakan ukuran seperti *Cronbach's alpha*, *Composite Reliability (CR)*, dan *Average Variance Extracted (AVE)*. 3). Signifikansi Jalur: Menguji signifikansi

RESULTS AND DISCUSSIONS

Result

Evaluasi Model Fit dalam penelitian ini disajikan sebagai berikut.

Tabel 1. Evaluasi Model Fit

Kriteria	r hitung
FIT	0,262
AFIT	0,238
FITs	0,09
FITm	0,277
GFI	0.781

Nilai FIT menunjukkan varians total seluruh variabel (indikator dan komponen) yang dijelaskan oleh spesifikasi model tertentu. Seperti R kuadrat dalam regresi linier, nilai FIT berkisar antara 0 hingga 1. Semakin besar nilai ini, semakin banyak varians dalam variabel yang diperhitungkan oleh model yang ditentukan. Misalnya, FIT = 0,262 menunjukkan bahwa 26,2% dari total varians seluruh variabel dijelaskan oleh model. Tidak ada batasan aturan praktis untuk FIT, yang merupakan indikasi kesesuaian yang dapat diterima. Nilai FIT sebesar 0,262 menunjukkan bahwa model memiliki tingkat kecocokan yang moderat dengan data, tetapi ada potensi untuk memperbaiki model agar lebih baik dalam menjelaskan variabilitas dalam data.

FITs menunjukkan varian total semua komponen yang dijelaskan oleh spesifikasi model struktural tertentu. Nilai-nilai FITs berkisar dari 0 hingga 1. Semakin besar nilai ini, semakin banyak varians dalam komponen yang diperhitungkan oleh model struktural yang ditentukan. FITm menunjukkan varians total seluruh indikator yang dijelaskan oleh spesifikasi model pengukuran tertentu. Nilai-nilai FITm berkisar dari 0 hingga 1. Semakin besar nilai ini, semakin besar varians indikator yang diperhitungkan oleh model pengukuran yang ditentukan.

GFI (indeks kesesuaian) dan SRMR (akar rata-rata kuadrat sisa yang distandarisasi). Keduanya sebanding dengan perbedaan antara kovarians sampel dan kovarians yang direproduksi oleh estimasi parameter GSCA. Sebuah studi baru-baru ini menyarankan kriteria cutoff aturan praktis berikut untuk GFI dan SRMR di GSCA. Hasil pengujian data memberikan nilai $GFI \geq 0,781$ dan $SRMR \leq 0,109$ menunjukkan kesesuaian yang dapat diterima Meskipun kedua indeks dapat digunakan untuk menilai kesesuaian model, penggunaan SRMR dengan nilai batas di atas mungkin lebih baik dibandingkan menggunakan GFI dengan nilai batas yang disarankan. Selain itu, jika $SRMR \leq 0,109$, maka nilai batas GFI sebesar $\geq 0,781$ mungkin masih menunjukkan kecocokan yang dapat diterima. Secara umum, nilai SRMR di bawah 0,08 dianggap menunjukkan kecocokan model yang baik, sedangkan nilai antara 0,08 hingga 0,10 dapat diterima, meskipun menunjukkan adanya beberapa ketidaksesuaian yang perlu diperhatikan. Nilai di atas 0,10 umumnya menunjukkan model yang kurang baik. Interpretasi Nilai 0,109: Dengan nilai SRMR sebesar 0,109, model yang diuji memiliki kecocokan yang bisa dianggap cukup baik tetapi berada di ambang ketidaksesuaian. Ini menunjukkan bahwa model tidak sepenuhnya optimal dan mungkin ada beberapa aspek yang tidak sepenuhnya sesuai dengan data yang diobservasi.

OPE (kesalahan prediksi di luar sampel) menunjukkan kekuatan prediksi model tertentu untuk observasi yang tidak terlihat. OPE dapat digunakan untuk membandingkan model yang berbeda dalam hal kekuatan prediksi. OPES menunjukkan kekuatan prediksi model structural tertentu dan OPEM menunjukkan kekuatan prediksi model pengukuran tertentu. Nilai OPE sebesar 0,811 artinya model yang diuji memiliki kecocokan yang cukup baik dengan data. Secara umum, nilai OPE berkisar antara 0 dan 1, di mana nilai yang lebih mendekati 1 menunjukkan kecocokan model yang lebih baik. Dalam konteks ini, nilai 0,811 menunjukkan bahwa model tersebut menjelaskan 81,1% dari variabilitas dalam data, yang biasanya dianggap sebagai hasil yang baik dalam banyak penelitian. Dengan kata lain, OPE 0,811 menunjukkan bahwa model yang digunakan cukup kuat dan valid dalam menggambarkan hubungan antara variabel yang diteliti, meskipun mungkin masih ada ruang untuk perbaikan. GSCA Pro tidak memberikan uji-t (Estimate/SE) dan nilai p-nya karena pengujian ini merupakan uji parametrik dengan asumsi normalitas dari suatu estimasi parameter. Tes parametrik semacam itu tidak konsisten dengan GSCA yang biasanya tidak memerlukan asumsi distribusi.

Uji Validitas Diskriminan

Uji Heterotrait-Monotrait Rasio (HTMT).

Uji Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT) adalah teknik yang digunakan untuk menilai validitas diskriminan dalam model *Structural Equation Modeling* (SEM). Validitas diskriminan menunjukkan sejauh mana suatu konstruk berbeda dari konstruk lainnya dalam model.

Tabel 2. Heterotrait-Monotrait Rasio (HTMT)

BUSE SUPERVISOR ↔ STRES	0.751	Memadai
ABUSE SUPERVISOR ↔ KEPUASAN KARIR	0,13	Memadai

ABUSE SUPERVISOR ↔ KINERJA	0.574	Memadai
STRES ↔ KEPUASAN KARIR	0.293	Memadai
STRES ↔ KINERJA	0.479	Memadai
KEPUASAN KARIR ↔ KINERJA	0,344	Memadai

Tabel ini menunjukkan rasio heterotrait-monotrait (HTMT) per pasangan komponen, yang didefinisikan sebagai nilai rata-rata dari korelasi item di seluruh konstruksi relatif terhadap rata-rata (geometris) dari korelasi rata-rata untuk item yang mengukur konstruk yang sama. Masalah validitas diskriminan muncul ketika nilai HTMT tinggi. Henseler dkk. (2015) mengusulkan nilai ambang 0,90 untuk model struktural dengan konstruksi yang secara konseptual sangat mirip. Dalam pengaturan seperti itu, nilai HTMT di atas 0,90 akan menunjukkan bahwa validitas diskriminan tidak ada. Tetapi ketika konstruksi secara konseptual lebih berbeda, nilai ambang batas yang lebih rendah dan lebih konservatif disarankan, seperti 0,85 (Henseler, Ringle, & Sarstedt, 2015).

Construct quality measures.

Kualitas konstruksi (*construct quality measures*) penting untuk memastikan validitas dan reliabilitas dari model yang digunakan. Pengujian menggunakan *Proportion of Variance Extracted (PVE)*, *Cronbach's Alpha*, dan *Rho (Composite Reliability)* penting untuk menilai kualitas pengukuran dari konstruk yang digunakan. Berikut adalah output hasil perhitungan GSCA Pro dari data penelitian.

Tabel 3. Construct quality measures

PVE	0.333	0.206	0.321	0.283
Alpha	0.785	0.423	0.633	0.746
Rho	0.839	0.215	0.753	0.812
Dimensionality	3.0	5.0	2.0	0 4.0

Uji Proportion of Variance Explained (PVE) dalam *Generalized Structured Component Analysis* (GSCA) adalah teknik yang digunakan untuk menilai seberapa

besar variansi dalam indikator yang dapat dijelaskan oleh konstruk laten dalam model. PVE memberikan gambaran tentang kekuatan prediksi dari konstruk laten terhadap indikator-indikatornya. Jika satu komponen menjelaskan 70% atau lebih tinggi dari total varians dari blok indikator, ini mungkin menunjukkan unidimensionalitas untuk blok tersebut.. Hasil output dari pengolahan data memberikan nilai PVE yang kecil kurang dari 70%, hal ini meberikan penjelasan variabel penelitian kurang memberikan nilai prediksi yang kuat terhadap indikator.

Uji *Cronbach's Alpha* dalam konteks *Generalized Structured Component Analysis* (GSCA) mengacu pada pengujian reliabilitas internal suatu konstruk dengan menggunakan *Cronbach's Alpha*. *Cronbach's Alpha* adalah ukuran konsistensi internal yang menunjukkan seberapa baik serangkaian item mengukur konstruk yang sama. Dalam GSCA, *Cronbach's Alpha* dapat digunakan untuk menilai reliabilitas indikator-indikator yang mengukur konstruk laten. Meskipun *Cronbach's Alpha* digunakan untuk menilai keandalan skor penjumlahan, metrik ini mengasumsikan kovarians yang sama dari blok indikator, yaitu kesetaraan tau (Benitez et al., 2020), yang tidak dibuat di GSCA.60 Uji Rho, yang biasanya merujuk pada Composite Reliability (CR) atau Dillon-Goldstein's rho, adalah teknik yang digunakan untuk menilai reliabilitas internal suatu konstruk dalam *Generalized Structured Component Analysis* (GSCA). Rho Dillon-Goldstein harus dihitung berdasarkan beban faktor daripada beban komponen (Benitez et al., 2020). Dengan demikian, metrik ini tidak cocok untuk GSCA. Sebaliknya, Rho dapat digunakan untuk faktor saat menerapkan IGSCA.

Uji *dimensionality* dalam *Generalized Structured Component Analysis* (GSCA) adalah proses untuk menentukan apakah suatu konstruk dapat dianggap uni dimensional atau multidimensional. Unidimensional berarti konstruk diukur oleh serangkaian indikator

yang mengukur aspek yang sama, sementara multidimensional menunjukkan bahwa konstruk terdiri dari beberapa subkonstruk yang diukur oleh kelompok indikator yang berbeda.. Jika Dimensi > 1, lebih dari satu komponen dapat dipertimbangkan untuk satu set indikator.

Tabel 4. Uji Hipotesis

Variabel Laten	Estimate	SE	95% CI	Hasil	
Abuse supervi sor- stres kerja	0.345	0.252	-0.12	0.77	Hipotesis ditolak
Stres- Kepuasan Karir	-0.063	0.362	-0.679	0.501	Hipotesis ditolak
Stres- Kinerja	0.449	0.214	-0.044	0.822	Hipotesis diterima
Kepuasan karir- kinerja	0.221	0.167	-0.02	0.66	Hipotesis ditolak

Nilai estimate (atau koefisien) sebesar 0,345 menunjukkan hubungan antara abuse supervisor (perlakuan kasar dari supervisor) dengan stres. Nilai ini berarti setiap peningkatan satu unit dalam abuse supervisor dihubungkan dengan peningkatan 0,345. Confidence interval (CI) menunjukkan rentang di mana kita dapat yakin dengan tingkat kepercayaan 95% bahwa true value dari estimate tersebut berada. Dalam kasus ini, CI 95% berkisar dari -0,12 hingga 0,77. Karena interval ini mencakup nilai 0 (yang berarti tidak ada efek), ini menunjukkan bahwa secara statistik, hasil ini tidak signifikan pada level 0,05 (atau 5%). Dengan kata lain, dapat disimpulkan bahwa hubungan yang nyata antara abuse supervisor dan stres tidak signifikan atau H1 ditolak.

Nilai estimate (atau koefisien) sebesar -0,063 menunjukkan hubungan antara stress dan kepuasan karir. Nilai ini berarti setiap peningkatan satu unit dalam stres dihubungkan dengan penurunan 0,063 unit dalam kepuasan karir, dengan asumsi

variabel lainnya tetap konstan. Meskipun estimate sebesar -0,063 menunjukkan ada hubungan negative antara stres dan kepuasan karir, nilai ini sangat kecil dan CI mencakup nilai 0. Oleh karena itu, hubungan tersebut tidak signifikan secara statistik pada tingkat kepercayaan 95%. Ini berarti tidak ada cukup bukti untuk menyatakan bahwa stres secara signifikan mempengaruhi kepuasan karir atau H2 ditolak.

Nilai estimate (atau koefisien) sebesar 0,221 menunjukkan hubungan antara kepuasan karir dan kinerja. Nilai ini berarti setiap peningkatan satu unit dalam kepuasan karir dihubungkan dengan peningkatan 0,221 unit dalam kinerja, dengan asumsi variabel lainnya tetap konstan. Meskipun estimate sebesar 0,221 menunjukkan ada hubungan positif antara kepuasan karir dan kinerja, nilai ini menunjukkan hubungan yang kecil dan CI mencakup nilai 0. Oleh karena itu, hubungan tersebut tidak signifikan secara statistik pada tingkat kepercayaan 95%. Ini berarti tidak ada cukup bukti untuk menyatakan bahwa kepuasan karir secara signifikan mempengaruhi kinerja atau H3 diterima.

Nilai estimate (atau koefisien) sebesar 0,449 menunjukkan hubungan antara stres dan kinerja. Nilai ini berarti setiap peningkatan satu unit dalam stres dihubungkan dengan peningkatan 0,449 unit dalam kinerja, dengan asumsi variabel lainnya tetap konstan. Dalam konteks ini, estimate positif menunjukkan bahwa peningkatan stres dikaitkan dengan peningkatan kinerja. Meskipun estimate sebesar 0,449 menunjukkan ada hubungan positif antara stres dan kinerja, nilai ini tidak signifikan secara statistik karena CI mencakup nilai 0. Oleh karena itu, kita tidak dapat menyimpulkan dengan pasti bahwa stres secara signifikan mempengaruhi kinerja atau H4 ditolak.

DISCUSSIONS

Pengaruh Abuse Supervisor Terhadap Stres Kerja

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa Abuse Supervisor tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap stres kerja, berdasarkan hasil output GSCAM Pro menyajikan hasil nilai estimate sebesar 0.345, nilai standard error sebesar 0.252 dan nilai signifikansi sebesar 0,12, dengan demikian hipotesis pertama ditolak. Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Yudha & Dewi Nuraini (2024) dan Zhao (2018) yang menyatakan bahwa abuse supervisor mempengaruhi kesehatan mental dan fisik karyawan secara negatif. Pemimpin yang semena-mena dan sering menyalahgunakan wewenangnya dapat menurunkan semangat kerja karyawan yang akan berdampak pada peningkatan stres kerjanya.

Stres Kerja Terhadap Kepuasan Karir

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa stres kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap stres kerja, berdasarkan hasil output GSCA Pro menyajikan hasil nilai estimate sebesar -0.063, nilai standard error sebesar 0.362 dan nilai signifikansi sebesar 0,679, dengan demikian hipotesis kedua ditolak. Hasil penelitian ini didukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Fardah & Ayuningtias (2020) dan Parasian & Adiputra (2021) yang menyatakan bahwa stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan karir.

Stress Kerja Terhadap Kinerja

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa stres kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja, berdasarkan hasil output GSCA Pro menyajikan hasil nilai estimate sebesar 0.449, nilai standard error sebesar 0.214 dan nilai signifikansi sebesar 0,044, dengan demikian hipotesis ketiga diterima. Hasil penelitian ini didukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Buulolo et al. (2021) dan Khairullah et al. (2023) menemukan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai..

Kepuasan Karir Terhadap Kinerja

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa kepuasan karir tidak memiliki

pengaruh yang signifikan terhadap kinerja, berdasarkan hasil output GSCA Pro menyajikan hasil nilai estimate sebesar 0.221, nilai standard error sebesar 0.162 dan nilai signifikansi sebesar 0,02, dengan demikian hipotesis keempat ditolak. Hasil penelitian ini didukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh hasil penelitian Yanuar (2021) dan Susanti & Aesah (2022) menemukan bahwa kepuasan karir tidak berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karena seseorang yang telah mengalami kepuasan kerja belum tentu akan meningkatkan kinerjanya.

CONCLUSION AND SUGGESTION

Berdasarkan hasil analisa data dan pembahasan maka penelitian menemukan bahwa *Abuse supervisor* berpengaruh negative dan signifikan terhadap stres kerja, stres kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan karir, stres kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dan kepuasan karir tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. *Abuse supervisor* sebagai suatu variabel sangat menjadi perhatian penting Polres Mappi untuk di antisipasi karena akan menimbulkan stres kerja yang akan berdampak negative pada kinerja dengan meningkatkan kepuasan karir yang lebih menjamin anggota Polres Mappi.

REFERENCES

- Buntaran, Firman Alamsyah Ario, Dicky Andika, and Vita Yuli Alfiyana. 2019. "IMPACT OF JOB SATISFACTION ON JOB PERFORMANCE." *Review of Behavioral Aspect in Organizations & Society* 1(2): 121–28.
- Buulolo, Festinahati, Paskalis Dakhi, and Erasma F.Zalogo. 2021. "PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT ARAMO KABUPATEN NIAS SELATAN." *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan* 4(2): 191–202. <https://jurnal.uniraya.ac.id/index.php/jim/article/view/236>.
- Diputra, Ade Agus Dima Purwa, and Ida Bagus Ketut Surya. 2019. "Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Karyawan PT. Destination Asia Bali." *E-Jurnal Manajemen* 8(2): 7986 – 8015.
- Fardah, Fagar Fertiwi, and Hani Gita Ayuningtias. 2020. "PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA (STUDI PADA CV FATIH TERANG PURNAMA)." *Jurnal Mitra Manajemen* 4(5): 831–42.
- Khairullah, Rice Haryati, and Meri Dwi Anggraeni. 2023. "Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Batang Hari Barisan Padang." 1(4): 319–25.
- Martini, Dede Herika, Cepi Triatna, and Elin Rosalin. 2023. "Analisis Kepuasan Kerja Pegawai Pada Transformasi Balai Besar Guru Penggerak Provinsi Jawa Barat." *Jurnal Tata Kelola Pendidikan* 5(2): 129–35.
- Paparang, Natalia C. P., William A. Areros, and Ventje Tatimu. 2021. "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor PT. Post Indonesia Di Manado." *Productivity* 2(2): 119–23. <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/productivity/article/view/33793>.
- Parasian, Christian, and I Gede Adiputra. 2021. "Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan* 3(4): 922–32.
- Sofyan, Try Awang. 2020. "PENGARUH STRES KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR WILAYAH DIREKTORAT JENDERAL PAJAK JAWA TIMUR III KOTA MALANG." *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB* 8(1): 1–15.
- Sugiyono. 2018. *METODE PENELITIAN KUANTITATIF KUALITATIF DAN R & D*. Bandung: Alfabeta, CV.
- Susanti, Fahmi, and Siti Aesah. 2022. "PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Rakha Gustiawan." *Jurnal Tadbir Peradaban* 2(2): 101–4.
- Yanuar, Elizabeth Fauzie dan. 2021. "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi." *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan* 3(3): 680–87.
- Yudha, Rizka Nanda Pratama, and Dewi Nuraini. 2024. "Peran Abusive Supervision Dalam Mempengaruhi Emotional Exhaustion Dan Work Performance Pada PT. Transporindo Agung Sejahtera Surabaya (PT. TAS)." *Journal of Management and Social Sciences (JMSC)* 2(1): 60–74.
- Zhao, Ting. 2018. "The Effect of Abusive Supervision on Job Performance: The Role of Leadership Identification and Subordinates' Tradition." *Research in Economics and Management* 3(2): 149–55.