

Pengaruh Kepemimpinan *Supportif* terhadap Stres Kerja pada Anggota Polisi Generasi Z

Nana Andreana Rachmawati^{1*}, Evi Kurniasari Purwaningrum², Yoga Achmad Ramadhan³

^{1,2,3}Program Studi Psikologi, Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda
nanaandrea06@gmail.com*



e-ISSN: 2987-811X

MARAS: Jurnal Penelitian Multidisiplin

<https://ejournal.lumbangpare.org/index.php/maras>

Vol. 4 No. 1 Maret 2026

Page: 201-215

Article History:

Received: 25-03-2026

Accepted: 30-03-2026

Abstrak : Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan *supportif* terhadap stres kerja pada anggota polisi generasi Z di Polresta Samarinda. Anggota polisi generasi Z menghadapi tuntutan kerja, tekanan waktu, dan resiko pekerjaan yang tinggi sehingga berpotensi meningkatkan stres kerja. Kepemimpinan *supportif* terlihat sebagai faktor organisasi yang dapat menurunkan stres kerja melalui pemberian dukungan emosional dan instrumental. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan cara menyebarkan kuesioner. Populasi penelitian berjumlah 345 anggota polisi generasi Z, dengan sampel sebanyak 185 responden yang dipilih menggunakan teknik *purposive sampling*. Pengumpulan data dilakukan menggunakan skala kepemimpinan *supportif* dan skala stres kerja. Analisis data menggunakan regresi linear sederhana dengan bantuan SPSS versi 25. Hasil analisis menunjukkan bahwa kepemimpinan *supportif* berpengaruh signifikan terhadap stres kerja. Nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,672 dan koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,451 menunjukkan bahwa kepemimpinan *supportif* memberikan kontribusi sebesar 45,1% terhadap stres kerja. Nilai signifikansi sebesar $p = 0,000$ ($p < 0,05$) menegaskan bahwa pengaruh tersebut signifikansi secara statistik. Semakin tinggi kepemimpinan *supportif* yang dirasakan, semakin rendah tingkat stres kerja pada anggota polisi generasi Z. Temuan ini menegaskan pentingnya penerapan kepemimpinan *supportif* dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif serta menjaga kesejahteraan psikologis anggota polisi.

Kata Kunci : Kepemimpinan *Supportif*; Stres Kerja; Kepolisian

PENDAHULUAN

Polisi Republik Indonesia merupakan alat Negara yang memiliki peranan penting dalam masyarakat. Polisi sebagai organisasi yang memiliki banyak fungsi dan berperan dalam menjaga keamanan serta ketertiban masyarakat, penegakan hukum, serta mengayomi dan melayani masyarakat. Polisi sebagai penegak hukum dituntut untuk bersikap tegas, etis, professional, dan konsiten dalam tindakan yang dilakukan. Tugas polisi ada dua yaitu, tugas di kantor dan tugas di lapangan yaitu pengaturan, penjagaan, pengawalan, patroli, penegakan dan penyuluhan. Tugas-tugas polisi sudah diatur dalam undang-undang kepolisian nomor 2 tahun 2002 dan memiliki Batasan dalam setiap tugasnya (Nur dkk, 2025).

Anggota kepolisian terdiri dari berbagai usia dengan rentang usia 18-60 tahun. Peraturan ini memberikan landasan hukum bagi proses pemberhentian anggota Polri yang memasuki masa pensiun dan bertujuan untuk menjaga organisasi, serta mencapai kinerja institusi Kepolisian yang diharapkan (Presiden Republik Indonesia, 2003).

Menurut Anggoro (2020) generasi Z merupakan orang yang lahir dari tahun 1995 sampai 2010. Kecemasan dan kecenderungan mengalami stres oleh generasi Z terjadi saat mereka memasuki dunia kerja sebagaimana dalam temuan studi yang dilakukan oleh Forbes tahun 2018 bahwa 77% generasi Z merasakan stres di tempat kerja yang disebabkan oleh persepsi mereka akan lingkungan kerja yang sangat komperatif, jam kerja yang panjang, dan tenggat waktu yang sempit dalam penyelesaian tugas pekerjaan (Sakitri, 2021). Seperti pada polisi juga dituntut untuk selalu siap siaga dalam waktu 24 jam. Polisi harus selalu siap walaupun di luar dari jam tugas, dalam artian kapan saja dibutuhkan atau mendapatkan perintah dari atasan anggota polisi harus selalu siap siaga. Hal ini bisa menimbulkan munculnya stres kerja pada polisi generasi Z karena banyak kewajiban dan tekanan dari atasan.

Polisi generasi Z juga ikut serta dalam mengatasi tindakan kriminalitas yang berkaitan dengan resiko bahaya yang tinggi, bahaya tersebut tidak selalu dapat dicegah, tetapi dapat muncul secara tiba-tiba berdasarkan kondisi tersebut. Tidak jarang membuat polisi harus melaksanakan tugas dengan target yang cukup berat dan membutuhkan fokus serta disiplin yang tinggi. Beban kerja didukung dengan lingkungan kerja yang menjadi faktor lain pendukung timbulnya stres kerja pada polisi generasi Z (Permatasari dkk, 2024).

Lazarus dan Folkman (1984) menyatakan bahwa stres adalah hubungan antara individu dengan lingkungannya yang dievaluasi oleh seseorang sebagai tuntutan atau ketidakmampuan dalam menghadapi situasi yang membahayakan atau mengancam kesehatan (dalam Pinem & Rosita, 2021). Masalah yang muncul secara internal dan eksternal, masalah internal seperti kesehatan, kurang istirahat, maupun emosi yang kurang terkontrol. Sedangkan masalah eksternal seperti adanya tekanan di tempat kerja. Stres kerja merupakan reaksi psikologis dan fisik terhadap kondisi-kondisi internal atau suatu perubahan di lingkungannya yang dirasakan mengganggu dan berdampak pada hasil kerja individu (Izzati & Mulyana, 2019).

Berdasarkan penelitian Wijayanti dan Fauzi (2020) menyebutkan faktor-faktor penyebab stress yaitu perbedaan karakteristik setiap individu, kemampuan individu dalam menghadapi suatu masalah, kemampuan mengatasi stres, konflik peran, peran yang berlebihan, diskriminasi di tempat kerja, kurangnya kerjasama antar rekan kerja,

ketidakpuasan kerja, keadilan organisasi, kualitas tidur yang kurang, kurangnya motivasi atau dukungan eksternal, trauma masa lalu dan kekuatan psikologis yang rendah.

Anggota kepolisian seringkali menghadapi berbagai permasalahan yang memerlukan penanganan yang tepat. Salah satunya ialah permasalahan yang sering muncul adalah terkait dengan peta kriminal yang digunakan di kantor kepolisian untuk membantu dalam proses pengambilan keputusan, di mana pemetaan lokasi kriminal sangat berguna bagi pihak kepolisian dan masyarakat. Solusi yang ditawarkan adalah dengan menggunakan pendekatan *contextual design* (Yusrizal dkk, 2019).

Peneliti melakukan observasi pada tanggal 4 November 2024 di lingkungan Polresta Kota Samarinda. pada saat observasi melihat beberapa faktor yang muncul seperti adanya mengeluh sakit kepala dan banyak menghisap rokok. Polisi juga mengatakan ada banyak penekanan dari atasan dan di tuntut untuk siap dalam mempersiapkan keamanan pada Pemilihan Kepala Daerah (PILKADA) 2024, sehingga menimbulkan efek stres kerja pada polisi yang melakukan penjagaan di wilayah Badan Pengawas Pemilihan Umum (BAWASLU) dan Komisi Pemilihan Umum (KPU).

Tenaga kerja di instansi kepolisian khususnya pada generasi Z tentu memiliki tingkat stres yang dipengaruhi oleh fenomena tekanan-tekanan di lingkungan kerja (Setyowati dkk, 2020). Dari hasil wawancara yang telah dilakukan bersama dengan dua anggota polisi generasi Z pada saat wawancara dengan peneliti, tanggal 12 November 2024 bahwa adanya tekanan psikologis seperti kurang fokus pada pekerjaan, di mana anggota polisi merasakan keluhan sakit kepala dan badan terasa capek. Hal itu tidak menjadi anggota polisi generasi Z tidak melaksanakan pekerjaan dengan baik dan malas bekerja, dalam hal ini sangat penting kepemimpinan yang *supportif* agar mengurangi stres kerja yang terjadi pada anggota polisi, seperti jawaban kedua anggota polisi generasi Z dengan inisial E dan A pada saat wawancara dengan peneliti. Kutipan jawaban dari anggota polisi generasi Z berinisial E :“...oh anggotanya belum mampu di bagian ini tapi di bebaskan dengan pekerjaan yang bukan dari kemampuannya itu ngaruh banget mba stres nya”. Kutipan jawaban dari anggota polisi generasi Z berinisial A : “...tuntutan yang bikin stres mungkin ada suatu kegiatan yang baru, yang sebelumnya belum pernah saya lakukan itu wajib dan harus kita lakukan”.

Stres yang dialami polisi dapat menimbulkan berbagai masalah, seperti kinerja buruk, perselisihan perkawinan, kekerasan dalam rumah tangga, gangguan stres pasca trauma (PTSD), depresi, resiko bunuh diri, dan penyalahgunaan alkohol (Shabrina dkk, 2024). Adapun fenomena yang menunjukkan tekanan yang dihadapi polisi dan berdampak negatif seperti kasus polisi bunuh diri yang terjadi pada Kanit Samapta Polsek Girimulyo yaitu Ipda BS, pada hari Selasa, 3 September 2024 dan polisi melakukan kekerasan yang terjadi pada sepasang suami-istri yang sama sama bekerja di instansi kepolisian, pada hari Minggu, 9 Juni 2024 di Aspol (asrama polisi).

Organisasi mempunyai tujuan yang ingin dicapai dengan melakukan usaha dan aktivitas melalui berbagai pendekatan untuk mencapai hasil yang maksimal. Sumber daya manusia sangat penting karena akan mempengaruhi kemajuannya organisasi. Sumber daya manusia dalam sebuah organisasi merupakan sebuah aset yang paling berharga sehingga perlu dikelola secara baik dan profesional agar dapat tercipta

keseimbangan antara kebutuhan sumber daya manusia dengan tuntutan pencapaian organisasi (Syahrani dkk, 2025).

Pencapaian kinerja yang optimal dalam sebuah organisasi, terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi, salah satunya adalah situasi dan suasana kerja. Permasalahan motivasi dan kinerja polisi yang buruk dapat diatasi dengan gaya yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam memimpin para anggotanya, karena seorang pemimpin memiliki pengaruh yang besar dalam membentuk situasi dan suasana kerja yang nyaman. Seorang pemimpin mempunyai gaya kepemimpinan sendiri dengan mempunyai prinsip menjalankan tugasnya untuk mempengaruhi bawahan agar mencapai tujuan bersama (Rustamadji dkk, 2023).

Keberadaan seorang pemimpin dalam sebuah perusahaan menjadi sumber yang sangat penting dalam proses peningkatan kerja dan kemajuan perusahaan untuk membawa organisasi pada tujuan yang telah ditetapkan. Prihandaka (2023) mengungkapkan bahwa kepemimpinan yang baik dapat memotivasi bawahannya agar dapat mengeluarkan keahlian dan mendorong potensi kreatif yang dimiliki oleh bawahannya. Berbagai macam gaya kepemimpinan yang dapat diterapkan oleh seorang pemimpin biasanya untuk mempengaruhi dan memotivasi bawahannya, salah satunya merupakan gaya kepemimpinan *supportif*.

Kepemimpinan *supportif* adalah gaya kepemimpinan yang berusaha untuk menciptakan lingkungan kerja untuk membantu meningkatkan keinginan bawahannya dengan melakukan pekerjaan sebaik mungkin, mengembangkan keahlian atau kemampuan dan membantu mengekspresikan keinginannya sendiri (Siregar, 2022).

Kepemimpinan yang baik dapat memotivasi karyawan untuk dapat mengeluarkan seluruh potensi dan keahlian yang dimilikinya, maka kinerja karyawan akan memberikan hasil yang optimal bagi perusahaan. Oleh karena itu, riset yang pernah dilakukan (Hadiyanti, 2025) dan (Kambay, 2020) terdapat pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan *supportif* dan stres kerja dalam artian semakin banyak perhatian pimpinan kepada bawahan akan semakin rendah tingkat stresnya. Berdasarkan uraian dari kepemimpinan *supportif* dan stres kerja anggota polisi generasi Z di atas maka peneliti tertarik untuk meneliti pengaruh kepemimpinan *supportif* terhadap stres kerja pada anggota polisi generasi Z.

METODE PENELITIAN

Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk menguji pengaruh antar variabel secara terukur dengan analisis statistik (Azwar, 2017; Sugiyono, 2023). Variabel yang diteliti adalah kepemimpinan *supportif* sebagai variabel independen dan stres kerja sebagai variabel dependen pada anggota polisi generasi Z. Data dikumpulkan melalui kuesioner.

Populasi dan Sampel

Populasi penelitian adalah 345 anggota polisi generasi Z di POLRESTA Samarinda (Sugiyono, 2023). Teknik sampling menggunakan non *probability sampling* dengan metode *purposive sampling* berdasarkan kriteria: (1) laki-laki atau perempuan, (2) anggota aktif POLRESTA Samarinda, dan (3) tahun kelahiran 1995–2005

(Sugiyono, 2019). Jumlah sampel ditentukan dengan rumus Slovin sebanyak 185 responden.

Instrumen Penelitian

Instrumen menggunakan skala Likert (Sugiyono, 2020). Skala kepemimpinan *supportif* terdiri dari dua dimensi, yaitu *initiating structure* dan *consideration* (Robbins & Judge dalam Kambay, 2020) dengan 15 aitem (8 *favorable* dan 7 *unfavorable*). Skala stres kerja terdiri dari dimensi tekanan waktu dan kecemasan (Parker & DeCotiis dalam Hadiyanti, 2025) dengan 13 aitem *favorable*.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji coba dilakukan pada 30 responden. Seluruh aitem kepemimpinan *supportif* valid (0,463–0,907) dengan Cronbach's Alpha 0,919. Seluruh aitem stres kerja *valid* (0,474–0,960) menggunakan korelasi *product moment* dan *part whole* (Azwar, dalam Ramadhayanti, 2023), dengan Cronbach's Alpha 0,950. Kedua instrumen dinyatakan reliabel ($\geq 0,70$) (Azwar, 2014).

Teknik Analisis Data

Analisis data menggunakan regresi linier sederhana dengan SPSS 25 *for Windows* untuk mengetahui dan mengukur pengaruh kepemimpinan *supportif* terhadap stres kerja.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Pada penelitian ini diperoleh sampel sebanyak 185 anggota polisi. Berdasarkan hasil penelitian ini didapatkan gambaran responden sebagai berikut:

Tabel 1. Data Distribusi Tahun Kelahiran

Tahun	Jumlah	Presentase
1995	4	2,2%
1996	10	5,4%
1997	7	3,8%
1998	25	13,5%
1999	14	7,6%
2000	29	15,7%
2001	29	15,7%
2002	16	8,6%
2003	16	8,6%
2004	22	11,9%
2005	13	7%
Total	185	100%

Pada tabel di atas diketahui bahwa dari total 185 subjek, sebanyak 4 subjek lahir pada tahun 1995 (2,2%), 10 subjek pada tahun 1996 (5,4%), 7 subjek pada tahun 1997 (3,8%), 25 subjek pada tahun 1998 (13,5%), 14 subjek pada tahun 1999 (7,6%), 29 subjek pada tahun 2000 (15,7%), dan 29 subjek pada tahun 2001 (15,7%). Selanjutnya, sebanyak 16 subjek lahir pada tahun 2002 (8,6%), 16 subjek pada tahun 2003 (8,6%), 22 subjek pada tahun 2004 (11,9%), serta 13 subjek pada tahun 2005 (7%).

Tabel 2. Data Distribusi Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
Laki-laki	96	52%
Perempuan	89	48%
Total	185	100

Dari tabel di atas diketahui bahwa dari jumlah 185 subjek, sebanyak 96 subjek berjenis kelamin laki-laki (52%) dan sebanyak 89 subjek berjenis kelamin perempuan (48%).

Pada penelitian ini, deskripsi data disajikan berdasarkan hasil analisis statistik deskriptif pada variabel Kepemimpinan *Supportif* dan Stres kKerja. Analisis statistik deskriptif dilakukan untuk memberikan gambaran umum mengenai karakteristik data penelitian. Berikut hasil uji statistik deskriptif yang diolah menggunakan Microsoft Excel.

Tabel 3. Hasil Uji Statistik Deskriptif

Variabel	Total		Mean	SD
	Min	Max		
Kepemimpinan <i>Supportif</i>	40	60	47.89	5.69
Stres Kerja	13	36	23.78	6.15

Berdasarkan data yang disajikan pada tabel di atas, diketahui bahwa variabel Kepemimpinan *Supportif* memiliki nilai minimum sebesar 40 dan nilai maksimum sebesar 60, dengan nilai *mean* sebesar 47,89 dan *standard deviation* sebesar 5,69. Pada variabel Stres Kerja memiliki nilai minimum sebesar 13 dan nilai maksimum sebesar 36, dengan nilai *mean* sebesar 23,78 dan *standard deviation* sebesar 6,15.

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner dan angket, diperoleh bahwa tingkat Kepemimpinan *Supportif* dan Stres Kerja pada anggota polisi generasi Z berada pada kategori sedang. Selanjutnya, peneliti melakukan pengkategorian data ke dalam lima tingkat frekuensi, yaitu sangat rendah, rendah, sedang, tinggi, dan sangat tinggi. Pengkategorian data dalam penelitian ini menggunakan statistik hipotetik, dengan alat ukur sebagai acuan penentuan kategori. Tinggi atau rendahnya skor subjek ditentukan berdasarkan posisi skor yang diperoleh dalam rentang skor pada alat ukur.

Berikut adalah hasil sebaran kuisisioner dan angket, variabel Stres Kerja (Y) didapat dengan *mean* dan *std. deviation* dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 4. Data Distribusi Berdasarkan Skala Stres Kerja

Interval Kecenderungan	Kriteria Penentu	Kategori	Frekuensi	Presentase
$X < M - 1,5SD$	$X > 14,55$	Sangat Rendah	32	17%
$M - 1,5SD < X \leq M - 0,5SD$	$14,55 < X \leq 20,71$	Rendah	16	9%
$M - 0,5SD < X \leq M + 0,5SD$	$20,71 < X \leq 26,86$	Sedang	91	49%
$M + 0,5SD < X \leq M + 1,5SD$	$26,86 < X \leq 33,02$	Tinggi	41	22%
$M + 1,5SD < X$	$33,02 < X$	Sangat Tinggi	5	3%

Interval Kecenderungan	Kriteria Penentu	Kategori	Frekuensi	Presentase
	Total		185	100%

Berdasarkan hasil penelitian terhadap 185 subjek, diketahui bahwa pada skala stres kerja terdapat sebanyak 32 subjek (17%) anggota polisi generasi Z memiliki tingkat Stres Kerja yang sangat rendah, sebanyak 16 subjek (9%) anggota polisi generasi Z memiliki tingkat Stres Kerja yang rendah, sebanyak 91 subjek (49%) anggota polisi generasi Z memiliki tingkat Stres Kerja yang sedang, sebanyak 41 subjek (22%) anggota polisi generasi Z memiliki tingkat Stres Kerja yang tinggi, sebanyak 5 subjek (3%) anggota polisi generasi Z memiliki tingkat Stres Kerja yang sangat tinggi.

Tabel 5. Data Distribusi Jenis Kelamin Berdasarkan Skala Stres Kerja

Kelompok	Sangat rendah		Rendah		Sedang		Tinggi		Sangat tinggi		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Laki-laki	21	22%	12	13%	41	43%	18	19%	4	4%	96	52%
Perempuan	11	12%	4	4%	50	56%	23	26%	1	1%	89	48%
Total	32	17%	16	9%	91	49%	41	22%	5	3%	185	100%

Berdasarkan tabel distribusi jenis kelamin berdasarkan skala stres kerja, dari total 185 subjek diketahui bahwa mayoritas responden berada pada kategori stres kerja sedang, yaitu sebanyak 91 subjek (49%), diikuti kategori tinggi sebanyak 41 subjek (22%), sangat rendah sebanyak 32 subjek (17%), rendah sebanyak 16 subjek (9%), dan sangat tinggi sebanyak 5 subjek (3%).

Jika ditinjau berdasarkan jenis kelamin, pada kelompok laki-laki (96 subjek atau 52%), sebagian besar berada pada kategori stres kerja sedang sebanyak 41 subjek (43%), diikuti kategori sangat rendah sebanyak 21 subjek (22%), tinggi sebanyak 18 subjek (19%), rendah sebanyak 12 subjek (13%), dan sangat tinggi sebanyak 4 subjek (4%).

Sementara itu, pada kelompok perempuan (89 subjek atau 48%), mayoritas juga berada pada kategori stres kerja sedang sebanyak 50 subjek (56%), diikuti kategori tinggi sebanyak 23 subjek (26%), sangat rendah sebanyak 11 subjek (12%), rendah sebanyak 4 subjek (4%), dan sangat tinggi sebanyak 1 subjek (1%).

Tabel 6. Data Distribusi Tahun Kelahiran Berdasarkan Skala Stres Kerja

Kelompok	Sangat rendah		Rendah		Sedang		Tinggi		Sangat tinggi		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
1995	2	50%	0	0%	0	0%	2	50%	0	0%	4	2%
1996	1	10%	1	10%	3	30%	4	40%	1	10%	10	5%
1997	1	14%	0	0%	5	71%	1	14%	0	0%	7	4%
1998	3	12%	3	12%	8	32%	10	40%	1	4%	25	14%
1999	2	14%	0	0%	9	64%	2	14%	1	7%	14	8%

Kelompok	Sangat rendah		Rendah		Sedang		Tinggi		Sangat tinggi		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
2000	7	24%	5	17%	15	52%	2	7%	0	0	29	16%
2001	2	7%	3	11%	14	52%	8	30%	0	0	27	15%
2002	4	27%	1	7%	8	53%	2	13%	0	0	15	8%
2003	4	20%	0	0	13	65%	3	15%	0	0	20	11%
2004	2	10%	3	14%	13	62%	2	10%	1	5%	21	11%
2005	4	31%	0	0	3	23%	5	38%	1	8%	13	7%
TOTAL	32	17%	16	9%	91	49%	41	22%	5	3%	185	100%

Sebanyak 91 subjek (49%) dengan jenis kelamin laki-laki dan perempuan berada pada kategori sedang, yang merupakan jumlah terbesar dalam penelitian ini. Hal ini berarti sebagian besar anggota polisi Generasi Z mengalami stres kerja pada tingkat sedang. Kondisi tersebut wajar karena pekerjaan polisi memiliki tuntutan tinggi, risiko, dan tanggung jawab sosial yang besar. Pada tingkat ini, gejala seperti kelelahan emosional, tekanan waktu, dan beban kerja sudah terasa, tetapi masih bisa dikendalikan. Nilai skor yang berada di sekitar rata-rata menunjukkan bahwa stres yang dialami masih dalam batas normal sesuai dengan karakteristik pekerjaan.

Selanjutnya diketahui hasil sebaran kuesioner dan angket, variabel Kepemimpinan *Supportif* (X) didapat *mean* dan *std. deviation* dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 7. Data Distribusi Berdasarkan Skala Kepemimpinan *Supportif*

Interval Kecenderungan	Kriteria Penentu	Kategori	Frekuensi	Presentase
$X < M - 1,5SD$	$X > 39,36$	Sangat Rendah	-	-
$M - 1,5SD < X \leq M - 0,5SD$	$39.36 < X \leq 45,05$	Rendah	121	65%
$M - 0,5SD < X \leq M + 0,5SD$	$45.05 < X \leq 50,74$	Sedang	25	14%
$M + 0,5SD < X \leq M + 1,5SD$	$50.74 < X \leq 56,43$	Tinggi	8	4%
$M + 1,5SD < X$	$56.43 < X$	Sangat Tinggi	31	17%
Total			185	100%

Berdasarkan hasil penelitian terhadap 185 subjek, diketahui bahwa pada skala kepemimpinan *supportif*, terdapat sebanyak 121 subjek (65%) anggota polisi generasi Z memiliki tingkat Kepemimpinan *Supportif* yang rendah, sebanyak 25 subjek (14%) anggota polisi generasi Z memiliki tingkat Kepemimpinan *Supportif* yang sedang, sebanyak 8 subjek (4%) anggota polisi generasi Z memiliki tingkat Kepemimpinan *Supportif* yang tinggi, dan sebanyak 31 subjek (17%) anggota polisi generasi Z memiliki tingkat Kepemimpinan *Supportif* yang sangat tinggi.

Tabel 8. Data Distribusi Jenis Kelamin Berdasarkan Skala Kepemimpinan *Supportif*

Kelompok	Sangat rendah		Rendah		Sedang		Tinggi		Sangat tinggi		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Laki-laki	0	0	54	56%	13	14%	6	6%	23	24%	96	52%
Perempuan	0	0	67	75%	12	13%	2	2%	8	9%	89	48%
n			12									100
Total	0	0	1	65%	25	14%	8	4%	31	17%	185	%

Berdasarkan hasil penelitian terhadap 185 subjek, diketahui bahwa pada jenis kelamin laki - laki terdapat sebanyak 96 subjek (52%) anggota polisi generasi Z, pada jenis kelamin perempuan sebanyak 89 subjek (48%) anggota polisi generasi Z.

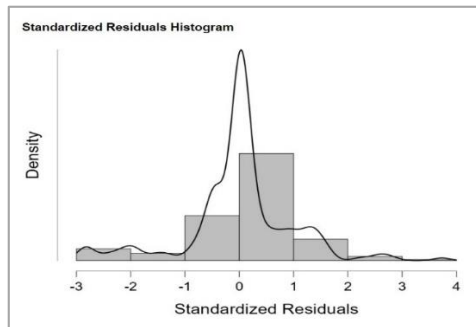
Tabel 9. Data Distribusi Tahun Kelahiran Berdasarkan Skala Kepemimpinan *Supportif*

Kelompok	Sangat rendah		Rendah		Sedang		Tinggi		Sangat tinggi		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
1995	0	0	0	0	0	0	1	25%	3	75%	4	2%
1996	0	0	6	60%	2	20%	1	10%	1	10%	10	5%
1997	0	0	5	71%	1	14%	1	14%	0	0%	7	4%
1998	0	0	17	68%	4	16%	1	4%	3	12%	25	14%
1999	0	0	9	64%	3	21%	0	0	2	14%	14	8%
2000	0	0	17	59%	4	14%	1	3%	7	24%	29	16%
2001	0	0	19	70%	3	11%	1	4%	4	15%	27	15%
2002	0	0	11	73%	1	7%	0	0	3	20%	15	8%
2003	0	0	12	60%	2	10%	1	5%	5	25%	20	11%
2004	0	0	18	86%	0	0	1	5%	2	10%	21	11%
2005	0	0	7	54%	5	38%	0	0	1	8%	13	7%
											18	
Total	0	0	121	65%	25	14%	8	4%	31	17%	5	100%

Kategori rendah yang berjumlah 121 subjek (65%) menunjukkan bahwa sebagian besar responden merasa kepemimpinan yang mereka terima belum sepenuhnya bersifat *supportif*. Kepemimpinan *supportif* seharusnya ditandai dengan perhatian pada kebutuhan bawahan, dukungan emosional, komunikasi terbuka, empati, serta bantuan saat menghadapi kesulitan kerja. Skor yang berada di bawah rata-rata menunjukkan bahwa hal tersebut belum dirasakan secara maksimal oleh anggota. Kondisi ini bisa terjadi karena organisasi kepolisian cenderung bersifat hierarkis atau dari posisi jabatan dan berorientasi pada komando, sehingga hubungan atasan dan bawahan lebih banyak berupa instruksi daripada dukungan.

Uji normalitas merupakan uji prasyarat yang berfungsi untuk mengetahui apakah sebaran data yang akan dianalisis dalam penelitian berdistribusi normal atau tidak. Menurut Ghazali (2018), uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal atau tidak. Model regresi dikatakan baik jika memiliki nilai residual yang berdistribusi normal. Salah satu cara untuk mendeteksi normalitas

residual adalah melalui analisis grafik histogram yang membandingkan data observasi dengan distribusi normal.



Gambar 1. Uji Normalitas Grafik Histogram

Berdasarkan hasil visualisasi histogram *standardized* residuals, distribusi data menunjukkan pola yang mendekati normal. Sebagian besar data berkumpul di sekitar nilai rata-rata dan membentuk puncak di tengah, sementara frekuensi pada kedua ekor distribusi menurun secara bertahap (Adi dkk., 2023). Selanjutnya Kurva *density* yang ditampilkan juga memperlihatkan bentuk menyerupai lonceng (*bell curve*). Sesuai dengan kriteria Ghozali (2018), jika grafik histogram menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa residual dalam penelitian ini mengikuti pola distribusi normal, sehingga model regresi telah memenuhi asumsi normalitas. Berdasarkan gambar di atas, pengujian normalitas dilakukan terhadap residual regresi. Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan *Supportif* (X) dan Stres Kerja (Y) berdistribusi dengan normal atau data yang tersebar masuk dalam kategori normal dengan menggunakan JASP.

Tabel 10. Hasil Uji Linearitas

Variabel	p	A	Interpretasi
Kepemimpinan <i>Supportif</i> - Stres Kerja	0,314	0,05	Linear

Berdasarkan pada tabel di atas didapatkan nilai signifikansi sebesar 0.314 ($p > 0,05$) hal ini menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan *Supportif* (X) dan Stres Kerja (Y) memiliki pengaruh yang linier.

Uji hipotesis dilakukan untuk mengetahui apakah hipotesis penelitian diterima atau ditolak. Uji ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara variabel Kepemimpinan *Supportif* (X) dan Stres Kerja (Y). Berdasarkan hasil uji prasyarat, data penelitian telah memenuhi syarat untuk dianalisis menggunakan metode parametrik, yaitu uji regresi linear sederhana. Berikut ini tabel hasil analisis menggunakan Uji Regresi Linear Sederhana:

Tabel 11. Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

Variabel	Model Summary	
	R	R Square
Kepemimpinan <i>Supportif</i> - Stres Kerja	0,672	0,451

Berdasarkan tabel *model summary* uji regresi linear sederhana, diperoleh nilai korelasi (R) sebesar 0,672 yang menunjukkan adanya pengaruh antara variabel Kepemimpinan *Supportif* dan Stres Kerja. Nilai koefisien determinasi (R Square)

sebesar 0,451 menunjukkan bahwa Kepemimpinan *Supportif* berpengaruh terhadap Stres Kerja sebesar 45,1%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

Pembahasan

Pada penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh kepemimpinan *supportif* terhadap stres kerja pada anggota polisi generasi Z. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan kepada responden yang merupakan anggota polisi generasi Z Polresta Samarinda. Berdasarkan analisis data yang dilakukan terhadap 185 responden, terdapat hal penting yang perlu dibahas yakni, Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan *supportif* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap stres kerja pada anggota polisi generasi Z di Polresta Samarinda.

Temuan ini menegaskan bahwa kepemimpinan tidak hanya berperan dalam pengaturan tugas dan pencapaian kinerja, tetapi juga berkontribusi secara langsung terhadap kondisi psikologis anggota. Pada generasi Z yang mayoritas berada pada tahap awal perjalanan karier, kebutuhan akan arahan, dukungan, serta pengaruh kerja yang positif menjadi aspek penting dalam proses adaptasi terhadap tuntutan organisasi kepolisian yang memiliki karakter kerja berisiko tinggi dan penuh tekanan.

Dalam perspektif *Affective Events Theory* (AET) yang dikemukakan oleh Weiss dan Cropanzano (1996), kepemimpinan *supportif* dapat dipandang sebagai peristiwa afektif di lingkungan kerja yang mempengaruhi emosi individu. Perilaku pemimpin yang menunjukkan perhatian, empati, dan dukungan berpotensi memunculkan emosi positif pada bawahan. Emosi positif tersebut berperan sebagai mekanisme psikologis yang membantu individu dalam mengelola tekanan kerja, sehingga mampu menurunkan tingkat stres yang dirasakan. Sebaliknya, rendahnya kepemimpinan *supportif* dapat memicu emosi negatif seperti tertekan dan cemas, yang pada akhirnya meningkatkan stres kerja.

Dalam konteks tugas kepolisian, anggota polisi Generasi Z dihadapkan pada tuntutan kesiapsiagaan yang tinggi, beban kerja yang berat, serta risiko kerja yang dapat muncul secara tiba-tiba. Kondisi tersebut merupakan peristiwa kerja yang berpotensi menimbulkan tekanan psikologis. Apabila tuntutan tersebut tidak diimbangi dengan dukungan yang memadai dari pimpinan, maka tekanan kerja cenderung menumpuk dan meningkatkan stres kerja. Hal ini sejalan dengan pendapat Siregar (2022) yang menyatakan bahwa kepemimpinan *supportif* bertujuan menciptakan lingkungan kerja yang mendorong bawahan bekerja secara optimal melalui dukungan emosional dan instrumental, meskipun penerapan dalam organisasi dengan tuntutan operasional tinggi sering kali menghadapi tantangan.

Temuan penelitian ini juga didukung oleh penelitian Kambay (2020) yang menyatakan bahwa pemimpin yang mampu memberikan dukungan dan perhatian kepada bawahannya dapat mempermudah pelaksanaan tugas dan pencapaian tujuan kerja. Dalam perspektif *Affective Events Theory* (AET), dukungan tersebut berfungsi sebagai peristiwa afektif positif yang menekan dampak emosi negatif akibat tekanan kerja. Dengan demikian, kepemimpinan *supportif* berperan penting dalam menjaga stabilitas emosi dan kesejahteraan psikologis anggota polisi generasi Z.

Di sisi lain, hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja masih dirasakan oleh sebagian besar anggota polisi generasi Z, meskipun berada pada tingkat yang relatif terkendali. Hal ini menunjukkan bahwa stres kerja merupakan konsekuensi

yang tidak terpisahkan dari profesi kepolisian. Berdasarkan dimensi stres kerja yang dikemukakan oleh Robbins dan Judge (2024), tekanan dapat muncul baik dari tuntutan struktur kerja yang ketat maupun dari kualitas hubungan interpersonal di lingkungan kerja. Beban kerja yang tinggi serta lingkungan kerja yang penuh tekanan, sebagaimana dikemukakan oleh Permatasari (2024), turut memperkuat munculnya stres kerja pada anggota kepolisian.

Penelitian Shabrina (2024) memperkuat temuan ini dengan menunjukkan bahwa stres kerja pada anggota kepolisian berdampak pada kesejahteraan mental dan sosial, termasuk munculnya ketidaknyamanan psikologis interpersonal. Tekanan dari atasan, rekan kerja, serta kurangnya dukungan lingkungan menjadi faktor yang memperburuk kondisi tersebut. Temuan ini konsisten dengan hasil penelitian yang mengkonfirmasi bahwa kepemimpinan *supportif* berpengaruh signifikan terhadap stres kerja.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini mengkonfirmasi hipotesis bahwa kepemimpinan *supportif* berpengaruh terhadap stres kerja pada anggota polisi generasi Z. Dalam kerangka *Affective Events Theory* (AET), kepemimpinan *supportif* berfungsi menimbulkan perasaan positif yang mempengaruhi emosi kerja individu dan mempengaruhi respon psikologis terhadap tuntutan pekerjaan. Oleh karena itu, penguatan kepemimpinan *supportif* menjadi strategi penting dalam upaya menekan stres kerja dan menjaga kesejahteraan psikologis anggota polisi Generasi Z di lingkungan kepolisian.

Dalam proses pengambilan data, peneliti menghadapi beberapa hambatan, seperti keterbatasan waktu responden karena jadwal tugas yang padat serta adanya kekhawatiran responden terkait kerahasiaan jawaban. Selain itu, penelitian di lingkungan kepolisian juga memerlukan waktu untuk mengurus perizinan secara resmi. Untuk mengatasi hambatan tersebut, peneliti menyesuaikan waktu pengambilan data dengan jadwal dinas responden, menjelaskan bahwa penelitian bersifat rahasia dan hanya digunakan untuk kepentingan akademik.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan pengujian hipotesis dan pembahasan hasil penelitian, maka kesimpulan dari penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh kepemimpinan *supportif* terhadap stres kerja pada anggota polisi generasi Z.

Keunggulan penelitian ini terletak pada fokus penelitian yang mengkaji pengaruh kepemimpinan *supportif* terhadap stres kerja pada anggota polisi generasi Z, yang masih jarang diteliti dalam konteks organisasi kepolisian. Selain itu, penelitian dilakukan pada anggota Polresta Samarinda sehingga memberikan gambaran pada konteks kepolisian daerah. Hasil penelitian ini didukung oleh instrumen yang valid dan reliabel serta uji prasyarat yang terpenuhi, sehingga temuan penelitian dapat dikatakan memiliki tingkat keakuratan yang baik.

Adapun saran yang dapat diberikan berdasarkan hasil penelitian ini adalah sebagai berikut: bagi anggota, diharapkan dapat meningkatkan kesiapan diri dalam menghadapi tuntutan pekerjaan, khususnya yang berkaitan dengan tekanan waktu, serta membangun komunikasi yang baik dengan atasan maupun rekan kerja ketika menghadapi kesulitan dalam pelaksanaan tugas. Selain itu, anggota juga disarankan untuk menjaga kesehatan fisik dan mental melalui pola hidup sehat, seperti

berolahraga secara rutin, istirahat yang cukup, serta melakukan aktivitas positif di luar pekerjaan. Bagi perusahaan atau instansi, disarankan untuk mendorong pimpinan agar menerapkan gaya kepemimpinan yang lebih *supportif* dengan menunjukkan kepedulian, empati, dan dukungan terhadap kebutuhan anggota dalam menjalankan tugas, serta menyelenggarakan program pelatihan kepemimpinan yang berfokus pada peningkatan kemampuan komunikasi interpersonal, kepemimpinan supportif, dan pengelolaan stres kerja. Pimpinan juga perlu menciptakan suasana kerja yang terbuka dan kondusif melalui komunikasi dua arah agar anggota merasa nyaman dalam menyampaikan kendala maupun permasalahan kerja.

Sementara itu, bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi stres kerja, melibatkan jumlah responden yang lebih besar, serta mempertimbangkan karakteristik per divisi agar cakupan penelitian menjadi lebih luas. Selain itu, peneliti selanjutnya juga dapat menggunakan pendekatan metode yang berbeda, seperti metode kualitatif atau *mixed methods*, guna memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai dinamika stres kerja pada anggota kepolisian.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Lembaga Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat (LPPM) Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda atas dukungan dan fasilitas yang diberikan selama proses penelitian ini berlangsung. Ucapan terima kasih juga penulis sampaikan kepada Fakultas Psikologi Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda atas dukungan akademik dan administratif yang sangat membantu dalam penyelesaian penelitian ini. Selain itu, apresiasi dan terima kasih yang tulus penulis berikan kepada seluruh anggota polri yang telah bersedia menjadi responden dan berpartisipasi secara aktif dalam penelitian ini, sehingga penelitian dapat terlaksana dengan baik dan memperoleh data yang dibutuhkan.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Afrizal. (2015). *Metode penelitian kualitatif: Sebuah upaya mendukung penggunaan penelitian kualitatif dalam berbagai disiplin ilmu* (Cetakan ke-2). Rajagrafindo Persada.
- [2] Anggoro, L. S. (2020). Media sosial dan identitas diri: Dampaknya terhadap kesehatan mental remaja di era digital. *Jurnal Psikologi Insight*, 9(1), 45–60.
- [3] Atieq, M. Q. (2021). Hubungan kualitas kehidupan kerja dan etos kerja terhadap keterikatan kerja pada karyawan generasi Z. *Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen*, 4(2), 159–170.
- [4] Azwar, S. (2014). *Reliabilitas dan validitas*. Pustaka Pelajar.
- [5] Azwar, S. (2021). *Penyusunan skala psikologi* (Edisi ke-3). Pustaka Pelajar.
- [6] Christiani, L. C., & Ikasari, P. N. (2020). Generasi Z dan pemeliharaan relasi antar generasi dalam perspektif budaya Jawa. *Jurnal Komunikasi dan Kajian Media*, 4(2), 84–105.
- [7] Damanik, G. C., & Wismanto, Y. B. (2025). Resiliensi generasi Z terhadap beban kerja di institusi Polri. *EduInovasi: Journal of Basic Educational Studies*, 5(1), 636–649. <https://doi.org/10.47467/edu.v5i1.6568>

- [8] Deloitte. (2023). *Gen Z and millennial survey*. Deloitte Touche Tohmatsu Limited. <https://www.deloitte.com>
- [9] Frontiers in Psychology. (2024). Digital natives of the labor market: Generation Z as future leaders and their perspectives on leadership. *Frontiers in Psychology*. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2024.1378982>
- [10] Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25* (Edisi ke-9). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- [11] Hadiyanti, K., & Sari, E. Y. D. (2025). Validating the job stress scale for Indonesian police: A CFA study. *Jurnal Psikologi Teori dan Terapan*, 16(1), 69–76. <https://doi.org/10.26740/jptt.v16n01.p69-76>
- [12] Hayati, U., Maslihah, S., & Musthofa, M. A. (2020). Stres kerja pada polisi. *Jurnal Sains Psikologi*, 9(2), 96–103.
- [13] Hidayat, A., Pramadewi, A., & Rifki, A. (2019). Pengaruh stres kerja dan konflik kerja terhadap semangat kerja karyawan pabrik. *Sorot: Jurnal Ilmu-Ilmu Sosial*, 14(2), 21–29.
- [14] House, R. J. (1996). Path-goal theory of leadership: Lessons, legacy, and a reformulated theory. *Leadership Quarterly*, 7(3), 323–352.
- [15] Ilham, N. R., & Prasetyo, A. P. (2022). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 7(2), 96–104.
- [16] Irena, L., & Rusfian, E. Z. (2019). Hubungan gaya kepemimpinan transformasional dan komunikasi internal dengan kinerja karyawan generasi Z pada tech company. *Jurnal Komunikasi*, 11(2), 223–232.
- [17] Izzati, U. A., & Mulyana, O. P. (2019a). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan PT Pos Indonesia Bandung. *Jurnal Ecodemica*.
- [18] Izzati, U. A., & Mulyana, O. P. (2019b). *Psikologi industri dan organisasi*. Bintang Surabaya.
- [19] Jatmiko, D. P. (2024). Pengaruh lingkungan kerja dan employee engagement terhadap stres kerja pada karyawan Gen Z di Kota Semarang (Skripsi). STIE Bank BPD Jateng.
- [20] Kambay, K. P. P. (2020). Hubungan antara supportive leadership dan political skill dengan organizational citizenship behavior (Tesis magister). Universitas Katolik Soegijapranata.
- [21] KR, A., Siregar, N., & Pratama, R. (2022). Kepemimpinan supportif dan pengaruhnya terhadap stres kerja karyawan generasi Z. *Jurnal Psikologi dan Manajemen*, 7(3), 112–121.
- [22] Lyrakos, D. G. (2012). The impact of stress, social support, self-efficacy, and coping on university students. *Psychology*, 3(2), 143–149. <https://doi.org/10.4236/psych.2012.32022>
- [23] Majdina, N. I., Pratikno, B., & Tripena, A. (2024). Penentuan ukuran sampel menggunakan rumus Bernoulli dan Slovin. *Jurnal Ilmiah Matematika dan Pendidikan Matematika*, 16(1), 73–84. <https://doi.org/10.20884/1.jmp.2024.16.1.11230>
- [24] Mendiola, V. (2021). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja anggota polisi Kepolisian Resor Mappi. *Jurnal Ilmiah Hukum dan Hak Asasi Manusia*, 1(4). <https://doi.org/10.38035/jihhp.v1i4>

- [25] Muizu, W. O. Z., Kaltum, U., & Sule, E. T. (2019). Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. *Perwira: Jurnal Pendidikan Kewirausahaan Indonesia*, 2(1), 70–78.
- [26] Nurwiranti, N., & Rachmah, E. N. (2021). Hubungan antara beban kerja dengan stres kerja pada anggota polisi. *Humanistik'45*, 8(2).
- [27] Parker, D. F., & DeCotiis, T. A. (1983). Organizational determinants of job stress. *Organizational Behavior and Human Performance*, 32(2), 160–177.
- [28] Permana, I. M. H. A. D., Parwita, G. B. S., & Puspitawati, N. M. D. (2024). Pengaruh beban kerja, stres kerja, dan work-life balance terhadap kinerja karyawan Gen Z di Kota Denpasar. *EMAS*, 5(7), 68–88.
- [29] Prihandaka, P. A., Rohman, A. F., & Wijaya, A. F. (2023). Supportive leadership and employee creativity. *Indonesian Journal of Law and Economics Review*, 20(1), 86–95. <https://doi.org/10.21070/ijler.v20i1.1087>
- [30] Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2024). *Organizational behavior* (19th ed.). Pearson Education.
- [31] Saleh, L. M., Russeng, S. S., & Tadjuddin, I. (2020). *Manajemen stres kerja*. Deepublish.
- [32] Seamon, L. (2022). Generation Z's perception of leadership effectiveness (Doctoral dissertation, Walden University).
- [33] Setyowati, R., & Ulfa, S. M. (2020). Hubungan beban kerja dan lingkungan kerja terhadap stres kerja pada polisi. *Jurnal Manajemen Kesehatan*, 6(2), 169–178.
- [34] Shabrina, S., et al. (2024). Dampak stres kerja terhadap kesejahteraan mental anggota kepolisian. *Observasi: Jurnal Publikasi Ilmu Psikologi*, 2(3), 282–293.
- [35] Sugiyono. (2023). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- [36] Weiss, H. M., & Cropanzano, R. (1996). Affective events theory. *Research in Organizational Behavior*, 18, 1–74.
- [37] Wijayanti, R. Y., & Fauzi, H. B. (2020). Factors affecting the work stress of police officers. *Psycho Idea*, 18(2), 112–123.