

**Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Anggota Satuan
lalu Lintas Kepolisian Resor Kota Samarinda**

Yeyen Afera, Rinda Sandayani Karhab, Vera Anitra

Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur

yeyenafera61@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of workload and work stress on the performance of the Traffic Unit members of the Samarinda City Police Resort. The method used is a quantitative survey by distributing questionnaires to 129 traffic unit members selected from a population of 190 members using the Slovin formula. Data analysis was conducted using SPSS for validity, reliability, and multiple linear regression tests. The results of the study indicate that workload and work stress have a significant impact on the performance of police officers. Well-managed workload and effectively addressed work stress can enhance the performance of the members. The implications of this study emphasize the importance of workload and stress management programs, time management training, and a supportive work environment to improve the performance and well-being of police officers.

Keywords: *Workload, Work Stress, Performance, Police*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja anggota Satuan Lalu Lintas Kepolisian Resor Kota Samarinda. Metode yang digunakan ialah survei kuantitatif dengan menyebarkan kuesioner kepada 129 anggota satuan lalu lintas yang dipilih dari populasi 190 anggota menggunakan rumus Slovin. Analisis data dilakukan menggunakan SPSS untuk uji validitas, reliabilitas, dan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja dan stres kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja anggota kepolisian. Beban kerja yang terkelola dengan baik serta stres kerja yang ditangani dengan efektif dapat meningkatkan kinerja anggota. Implikasi dari penelitian ini menekankan pentingnya program manajemen beban kerja dan stres, pelatihan manajemen waktu, serta lingkungan kerja yang mendukung untuk meningkatkan kinerja dan kesejahteraan anggota kepolisian.

Kata kunci: Beban Kerja, Stres Kerja, Kinerja, Kepolisian

PENDAHULUAN

Salah satu institusi penegak hukum di Indonesia, dikenal sebagai Kepolisian Negara Republik Indonesia (POLRI), bertanggung jawab langsung kepada Presiden dan dikepalai oleh Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia (KAPOLRI). Tugas utama POLRI mencakup menjaga keamanan dalam negeri, mencegah serta menindak tindak pidana, dan menyediakan pelayanan masyarakat. Regulasi yang mengatur keberadaan POLRI adalah Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2002 atau UU POLRI. Di

tingkat lokal, POLRI memiliki Satuan Kerja seperti Kepolisian Resor Kota (POLRESTA) yang bertugas di kota atau kabupaten dengan status administratif kota. Satuan Lalu Lintas (SATLANTAS) merupakan bagian vital dari fungsi POLRI yang langsung berinteraksi dengan masyarakat dan sering menjadi fokus perhatian di lingkungan kepolisian. Manajemen sumber daya manusia memegang peran kunci dalam mencapai keunggulan kompetitif, yang melibatkan pengorganisasian, analisis, dan pengawasan berbagai aspek tanggung jawab karyawan atau pekerja dalam sebuah (Sugiarti, 2021).

Sabrina (2021) mengungkapkan manajemen sumber daya manusia berperan dalam melibatkan serangkaian keputusan yang bertujuan mengatur hubungan dengan karyawan, termasuk calon pegawai, karyawan tetap, dan pensiunan. Proses ini mencakup perekrutan, seleksi, penempatan, hingga pemeliharaan yang mencakup kompensasi, kesejahteraan, pengembangan karir, pendidikan, pelatihan, dan terminasi, dengan tujuan untuk mencapai efisiensi organisasi. Sejalan dengan ini (Andrian *et al.*, 2022) tujuan manajemen sumber daya manusia ialah mencapai tujuan organisasi secara efisien dan efektif melalui pengelolaan dan pengembangan hubungan antarpribadi. Terdapat keterkaitan erat antara kinerja organisasi dan manajemen sumber daya manusia, di mana manajemen sumber daya manusia memasukkan kinerja sebagai salah satu komponennya, yang diartikan sebagai sejauh mana anggota organisasi melaksanakan tugas dan kewajiban yang diberikan (Silaen *et al.*, 2021).

Kinerja seseorang di tempat kerja dipengaruhi oleh kemampuan individu, motivasi intrinsik, dan dukungan dari lingkungan kerja. Kinerja diukur sebagai hasil dari jumlah dan kualitas pekerjaan yang dilakukan oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugas yang diberikan (Hermina & Yosepha, 2019). Faktor-faktor yang berkontribusi pada pencapaian kinerja yang diharapkan melibatkan sumber daya manusia, yang mengacu pada kemampuan dan kesiapan individu dalam menjalankan tugas-tugas organisasi. Manajemen sumber daya manusia yang efektif, baik pada tingkat individu, tim, maupun organisasi, sangat penting untuk meningkatkan produktivitas di lingkungan kerja. Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, penting untuk mempertimbangkan beban kerja mereka, baik secara fisik maupun mental.

Beban kerja dapat dijelaskan sebagai jumlah tugas yang diharapkan seorang karyawan lakukan dalam periode tertentu Vanchapo (2020). Tidak ada beban jika pegawai berhasil menyelesaikan tanggung jawabnya bahkan dengan lebih. Sebaliknya, beban kerja akan terasa berat ketika tugas-tugasnya sulit diselesaikan. Menurut definisi dari Wardhana (2023) beban kerja mencakup jumlah tugas atau waktu yang diperlukan untuk aktivitas tertentu dalam periode waktu yang ditentukan.

Stres kerja merupakan aspek lain yang mungkin mempengaruhi kinerja karyawan, selain beban kerja. Perbedaan individu dan proses mental berdampak pada reaksi adaptif yang dikenal sebagai stres kerja. Situasi, peristiwa, atau lingkungan kerja dapat menempatkan seseorang pada kondisi ini ketika mereka

menghadapi tantangan mental atau fisik yang terlalu berat untuk mereka atasi. Stres menurut Haq *et al.*, (2020) muncul ketika seseorang mulai menghindari pekerjaan karena perubahan kondisi mental dan fisik yang membuat dirinya tidak stabil dan melemahkan vitalitasnya. Sementara itu, stres kerja didefinisikan sebagai keadaan emosional yang berkembang ketika beban kerja seseorang melebihi kapasitasnya untuk mengelola tekanan tersebut (Vanchapo, 2020). Cara lain untuk memandang stres yakni sebagai situasi ketegangan yang mengganggu keseimbangan tubuh dan mental seseorang, sehingga berdampak pada suasana hati, pikiran, dan kinerjanya di tempat kerja. Stres kerja merupakan respons emosional yang mungkin terjadi akibat tekanan baik dari pekerjaan maupun kehidupan keluarga. Stres berhubungan dengan tekanan di tempat kerja yang mengganggu kinerja pekerjaan individu (Liu & Aunguroch, 2019).

Bagi dunia kepolisian, dua faktor yang berperan ialah beban kerja dan stres kerja yang tidak dapat dihindari. Sebagai seorang petugas kepolisian, tugasnya tidak hanya menghadapi berbagai situasi yang kompleks dan berisiko tinggi, tetapi juga harus mengelola tekanan dan tanggung jawab yang besar terhadap masyarakat. Oleh karena itu, pemahaman yang mendalam tentang dinamika kerja di lapangan dan kemampuan untuk mengatasi stres menjadi kunci untuk menjalani pekerjaan ini dengan efektif dan profesional. Pada Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2002 yang dikenal dengan UU POLRI, undang-undang ini mengatur tentang organisasi, tugas, wewenang, dan tanggung jawab POLRI dalam menjalankan satuan fungsi salah satunya ialah Satuan Lalu Lintas (SATLANTAS).

Satuan Lalu Lintas memiliki tanggung jawab operasional polisi yang luas, termasuk koordinasi, pengawalan, dan pemantauan zona lalu lintas serta penyuluhan masyarakat mengenai aturan lalu lintas. Tugas mereka juga meliputi penyelidikan kecelakaan lalu lintas dan penegakan hukum terkait pelanggaran lalu lintas, sesuai dengan Undang-Undang Nomor 22 Tahun 2009 tentang Lalu Lintas dan Angkutan Jalan. Dengan hadirnya Satuan Kecelakaan Lalu Lintas, Kepala Satuan Lalu Lintas (KASAT LANTAS) dapat lebih efektif dalam melakukan penyidikan kecelakaan lalu lintas dan menegakkan hukum lalu lintas, demi mencapai tujuan utama menjaga keamanan, ketertiban, dan kelancaran lalu lintas di Kota Samarinda.

Organisasi penegak hukum perlu memantau kesehatan anggota mereka untuk memastikan efektivitas operasional. Anggota polisi merupakan aset penting bagi lembaga kepolisian karena kemajuan bangsa bergantung pada kualitas dan keunggulan sumber daya manusia. Oleh karena itu, anggota polisi perlu mengembangkan dirinya menjadi sebuah institusi yang memiliki kemampuan profesional, bermoral dan modern. Pada instansi kepolisian perlu diperhatikan kesesuaian antara beban kerja yang ditetapkan dengan kondisi para anggota. Stres di tempat kerja dapat timbul dari tugas yang terlalu berat, sehingga menimbulkan lingkungan kerja yang tidak menyenangkan. Sebaliknya beban kerja yang kurang dapat mengakibatkan kerugian bagi instansi kepolisian. Dengan situasi di mana lingkungan kerja dirasakan sebagai tuntutan yang melebihi daripada kemampuan individu dan tugas-tugas yang diberikan biasanya lebih dari rutinitas biasa dan

memerlukan upaya dan waktu ekstra untuk dapat diselesaikan (Ahsani *et al.*, 2020). Beban kerja terdiri dari beban fisik, beban mental dan beban waktu (Yuliani *et al.*, 2021). Pada teori *Job Demands-Resources* beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja, karena karyawan akan mengalami stres dan kekurangan sumber daya jika beban kerja terlalu tinggi. Namun, jika beban kerja dapat disesuaikan dengan sumber daya yang tersedia, maka kinerja akan naik. Adapun penelitian terdahulu yang memperkuat teori bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja yaitu : Menurut (Ohorela, 2022) tidak ada pengaruh antara beban kerja dan kinerja, hal ini dikarenakan organisasi kepolisian dikenal memiliki hierarki kepangkatan dan senioritas yang tinggi untuk disiplin. Dengan demikian, setiap penugasan kerja yang dibebankan kepada personel tersebut di atas harus diselesaikan, apa pun kondisinya.

Bagi konteks dunia kepolisian, beban kerja yang tinggi sering kali menjadi pemicu utama dari tingkat stres kerja yang meningkat di antara petugas. Kondisi ini menciptakan tantangan yang memerlukan strategi manajemen yang efektif untuk menjaga kesejahteraan mental dan kinerja optimal dalam menghadapi tugas-tugas yang kompleks dan berisiko. Stres di lingkungan kerja polisi juga dapat terjadi karena tuntutan untuk menjaga disiplin tinggi, patuh pada peraturan, serta responsif dalam menangani berbagai masalah. Stres kerja yang dialami oleh anggota polisi dapat menyebabkan gangguan fisik, psikologis, dan perilaku. Dampaknya dapat mendorong anggota polisi untuk bersikap agresif dalam menangani kasus, menolak tanggung jawab, melanggar disiplin, melanggar kode etik, dan menjadi pesimis. Jika tidak ditangani dengan serius, kondisi ini dapat signifikan mempengaruhi penurunan kinerja anggota polisi (Diah *et al.*, 2020). Pada teori *Demand-Control Model* (Karasek) menggambarkan bahwa stres kerja dipengaruhi oleh dua faktor utama : tingkat tuntutan pekerjaan (*demand*) dan tingkat kontrol yang dimiliki individu terhadap pekerjaannya (*control*). Menurut teori ini, tingkat stres kerja yang tinggi terjadi ketika tuntutan pekerjaan tinggi sementara kontrol yang dimiliki rendah. Hal ini dapat mengakibatkan penurunan kinerja karena individu merasa tidak mampu mengelola tuntutan tersebut. Adapun penelitian terdahulu yang mendukung teori tersebut yaitu: peneliti Huwae *et al.*, (2021) menemukan bahwa stres kerja berdampak negatif terhadap kinerja petugas Polres Pulau Buru. Penelitian ini melibatkan 85 partisipan yang dipilih menggunakan metode sampel acak sederhana. Kemudian, ada penelitian lain yang mendukung teori tersebut, misalnya Diah *et al.*, (2020) menemukan bahwa anggota Polri di Polda Sumsel kurang efektif ketika sedang stres di tempat kerja.

Dari penanganan kasus, hubungan antara beban kerja dan stres kerja sangat mempengaruhi efektivitas penyelidikan dan penyelesaian kasus. Beban kerja yang tinggi, seperti tenggat waktu yang ketat dan tuntutan penyelesaian kasus dengan cepat, dapat menjadi pemicu utama stres yang berdampak pada kualitas pengambilan keputusan dan kinerja tim dalam menghadapi situasi yang kompleks dan sensitif. Oleh karena itu, pemahaman yang mendalam tentang dinamika ini menjadi kunci untuk meningkatkan efisiensi dan hasil yang lebih baik dalam menangani kasus-kasus tersebut. Menurut Peraturan Kapolri Nomor 15 Tahun 2013 tentang Prosedur Penanganan Kecelakaan Lalu Lintas, penanganan dilakukan melalui pencarian dan

pengumpulan bukti. Bukti-bukti tersebut penting untuk mengungkapkan kejadian kecelakaan lalu lintas dan menemukan orang yang bertanggung jawab atas kejadian tersebut. Adapun data kecelakaan Lalu Lintas POLRESTA Samarinda dalam tiga tahun terakhir dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Data Kecelakaan Lalu Lintas Pada Unit Laka Lantas Polresta Samarinda Tahun 2021-2023

No	Tahun	Jumlah Kasus				Penyelesaian Perkara			
		Jumlah Kejadian (Orang)	(Orang)			(Orang)			
			Tabrak Lari (Orang)	Terungkap (Orang)	(%)	P.21	SP.3	ADR	Lidik
1	2021	97	4	3	75%	4	65	6	1
2	2022	102	4	2	50%	3	54	35	2
3	2023	173	7	4	57%	17	42	88	3

Sumber : Polresta Samarinda, data diolah peneliti 2024

Tabel 1.1 menunjukkan bahwa, jumlah kecelakaan lalu lintas selama tiga tahun terakhir mengalami peningkatan secara konsisten. Dari jumlah kecelakaan tersebut, persentase penyelesaian kasus tabrak lari yang berhasil diungkap oleh pihak kepolisian unit Laka Lantas Polresta Samarinda menunjukkan angka yang masih rendah, yakni 50% pada tahun 2022 dan 57% pada tahun 2023. Hal ini menggambarkan bahwa kinerja pihak kepolisian dalam menangani kasus tabrak lari masih belum optimal. Di samping itu, dalam menangani kecelakaan lalu lintas di Kota Samarinda, kepolisian unit Laka Lantas Polresta Samarinda menggunakan empat pendekatan dalam menyelesaikan perkara yaitu, melalui proses persidangan lanjut (P.21), kasus tersangka yang meninggal dunia (SP.3), penyelesaian melalui musyawarah atau *Alternative Dispute Resolution* (ADR), dan kasus yang masih dalam proses penyelidikan (Lidik) dan belum bisa dinaikkan ke tahap sidik.

Jumlah perkara kecelakaan lalu lintas yang masih dalam tahap penyelidikan dan belum naik ke tahap penyidikan di kepolisian unit Laka Lantas Polresta Samarinda mengalami peningkatan pada tahun 2022 dan 2023. Hal ini menunjukkan penurunan kinerja pihak kepolisian tersebut dalam dua tahun terakhir, karena jumlah perkara yang belum terselesaikan juga meningkat. Penurunan kinerja tersebut bisa disebabkan oleh beban kerja dan stres yang dialami petugas kepolisian. Metode penyelesaian perkara yang dilakukan oleh kepolisian unit Laka Lantas Polresta Samarinda mencakup proses persidangan (P.21), kasus tersangka yang meninggal dunia (SP.3), penyelesaian melalui musyawarah atau *Alternative Dispute*

Resolution (ADR), serta perkara yang masih dalam proses penyelidikan dan belum dapat dinaikkan ke tahap penyidikan (Lidik).

Sektor kepolisian, khususnya Satuan Lalu Lintas, memainkan peran penting dalam menjaga keamanan dan ketertiban di jalan raya. Beban kerja yang tinggi dan stres kerja yang dihadapi anggota kepolisian dapat berdampak signifikan terhadap kinerja mereka. Beban kerja dalam konteks ini mencakup tugas-tugas operasional harian seperti patroli, penegakan hukum, penanganan kecelakaan, dan tugas administratif. Ketidakmampuan mengelola beban kerja ini dapat mengakibatkan kelelahan, penurunan kualitas kerja, dan peningkatan risiko kesalahan operasional.

Stres kerja di sektor kepolisian juga memiliki implikasi yang mendalam. Stres dapat disebabkan oleh berbagai faktor, termasuk tekanan untuk menyelesaikan tugas dengan cepat, ekspektasi yang tinggi dari atasan, dan situasi kerja yang berbahaya atau tidak terduga. Akumulasi stres dapat mengganggu kesehatan mental dan fisik anggota kepolisian, yang pada gilirannya dapat menurunkan kinerja dan efektivitas mereka dalam menjalankan tugas. Selain itu, stres yang tidak dikelola dengan baik dapat menyebabkan penurunan motivasi, absensi, dan bahkan keinginan untuk mengundurkan diri dari pekerjaan.

Implikasi dari beban kerja dan stres kerja yang tidak dikelola dengan baik tidak hanya berdampak pada individu, tetapi juga pada organisasi secara keseluruhan. Tingkat kinerja yang menurun dapat menghambat upaya penegakan hukum dan pelayanan publik yang efektif. Oleh karena itu, penting bagi institusi kepolisian untuk mengimplementasikan program manajemen beban kerja dan stres yang komprehensif. Program-program ini dapat mencakup pelatihan manajemen waktu, teknik relaksasi, dukungan psikologis, dan penciptaan lingkungan kerja yang mendukung. Dengan demikian, diharapkan kinerja dan kesejahteraan anggota kepolisian dapat ditingkatkan, sehingga mereka dapat menjalankan tugas mereka dengan lebih baik dan profesional.

Berdasarkan latar belakang penelitian tersebut, maka Peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Anggota Satuan Lalu Lintas Kepolisian Resor Kota Samarinda”.

METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini, metode survei digunakan dengan kuesioner sebagai alat utama untuk mengumpulkan data dari sampel yang mewakili populasi yang lebih besar. Metode ini merupakan bagian dari pendekatan kuantitatif dalam penelitian, yang mengacu pada filsafat positivisme dalam menginvestigasi populasi atau sampel Sugiyono (2019). Sampel umumnya dipilih secara acak, data dikumpulkan melalui instrumen penelitian, dan analisis data dilakukan secara kuantitatif atau statistik untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya.

Sampel penelitian dalam penelitian ini berjumlah 129 orang anggota satuan lalu lintas di Polres Samarinda Kota dan peneliti memilih subjek dan objek tersebut berdasarkan karakteristik dan jumlah yang telah ditentukan peneliti (Sugiyono, 2019). Penelitian ini berlokasi di Kepolisian Resor Kota Samarinda, Jl. Slamet Riyadi

No.1, Karang Asam Ulu, Kec. Sungai Kunjang, Kota Samarinda, Kalimantan Timur. Dalam penelitian ini data sekunder yang digunakan berasal dari literatur yaitu buku-buku dan jurnal ilmiah yang dapat membantu penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Reliabilitas

Data ini dianalisis menggunakan program IBM SPSS versi 25 untuk menghitungnya. Hasil pengujian reliabilitas untuk setiap variabel tersedia dalam tabel yang terlampir:

Tabel 1. Reliabilitas Variabel Penelitian

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Beban Kerja (X1)	0,693	Reliabel
Stres Kerja (X2)	0,793	Reliabel
Kinerja (Y)	0,672	Reliabel

Sumber : Data diolah, 2024

Dari data yang tercantum pada tabel, dapat disimpulkan bahwa analisis uji reliabilitas menunjukkan nilai yang dapat diandalkan untuk setiap variabel, dengan nilai *Cronbach Alpha* X1 sebesar 0,693, X2 sebesar 0,739, dan Y sebesar 0,672. Sebuah variabel dianggap memiliki reliabilitas yang baik jika nilai *Cronbach Alpha*-nya lebih besar dari 0,60, sehingga data yang diperoleh menunjukkan bahwa semua item soal reliabel.

Uji Normalitas

Pada penelitian ini, uji normalitas dilakukan menggunakan *One Sample Kolmogorov Smirnov Test* dengan dukungan dari perangkat lunak statistik IBM SPSS versi 25, dengan nilai signifikansi sebesar 0,5. Hasil dari uji normalitas tersebut ialah sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas

Unstandarizad Residual	P value	Keterangan
N	129	
Normal	Mean	0,0000000
Parameters ^{a,b}	Std.Deviation	3,29445894
Most Extreme	Absolute	0,075
Differences	Positive	0,047
	Negative	-0,075
Test Statistic		0,075
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,072 ^{c,d}

Sumber : Data diolah, 2024

Hasil pengujian normalitas, sebagaimana ditunjukkan dalam Tabel 2, menunjukkan bahwa nilai *Asymp Sig. (2-tailed)* adalah 0,072. Karena nilai tersebut

melebihi 0,05, dapat disimpulkan bahwa data dalam analisis ini mengikuti distribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Perhitungan data ini dilakukan dengan bantuan program IBM SPSS versi 25. Hasil dari uji multikolinieritas sebagai berikut :

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinieritas Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics		Dasar Keputusan	Keterangan
	Tolerance	VIF		
1. (Constant) Beban Kerja (X1)	0,844	1,185	Tolerance : >0,10	Tidak terjadi multikolinieritas
2. Stres Kerja (X2)	0,844	1,010	VIF : <10	Tidak terjadi multikolinieritas

a. Dependent variabel : Kinerja pegawai (Y)

Sumber: Data diolah, 2024

Dari Tabel 3.9, terlihat bahwa nilai *Tolerance* untuk variabel Beban Kerja (X1) dan variabel Stres Kerja (X2) sama-sama adalah 0,844, yang lebih besar dari 0,10. Demikian pula, nilai VIF untuk kedua variabel tersebut adalah 1,1185, yang lebih besar dari 10,00. Berdasarkan analisis ini, dapat disimpulkan bahwa tidak ada gejala multikolinieritas antara variabel bebas dalam model regresi.

1. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini menggunakan Uji Glejser. Hasil pengujian dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas Coefficients^a

Model	Unstandarized Coefficients		Standarized Coefficients Beta		t	Sig
	B	Std. Error				
1. (Constant)	2,903	1,886			1,539	0,126
Beban Kerja	- 0,033	0,057	- 0,056		0,575	0,566
Stres Kerja	0,031	0,075	0,040		0,414	0,680

Sumber : Data diolah, 2024

Berdasarkan analisis uji heteroskedastisitas menggunakan uji Glejser pada tabel yang disajikan, dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi (sig.) untuk variabel Beban Kerja (X1) adalah 0,566 dan untuk variabel Stres Kerja (X2) adalah 0,680. Kedua nilai tersebut melebihi 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam analisis ini tidak terdapat indikasi heteroskedastisitas pada model regresi.

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Pengujian ini menggunakan bantuan komputer dengan perangkat lunak SPSS (Statistic Program for Social Science) versi 25. Berikut hasilnya:

Tabel 5. Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients		Standarized	t	Sig
	Unstandarized				
	B	Std. Error			
1. (Constant)	14,704	2,862		5,138	0,000
Beban Kerja	0,410	0,087	0,382	4,720	0,000
Stres Kerja	0,383	0,114	0,272	3,358	0,001

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Diolah,2024

Berdasarkan tabel 5 maka dapat diperoleh model persamaan linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 14,704 + 0,410 X_1 + 0,383 X_2 + \epsilon$$

Berikut interpretasi dari persamaan yang disajikan:

1. Nilai konstanta (a) pada persamaan tersebut adalah 14,704. Ini mengindikasikan bahwa ketika nilai variabel Beban Kerja dan Stres Kerja adalah 0, maka nilai kinerja yaitu 14,704.
2. Nilai koefisien untuk variabel Beban Kerja (X1) adalah 0,410. Artinya, setiap kenaikan sebesar 1 pada beban kerja akan mengakibatkan kenaikan sebesar 0,410 pada kinerja. Koefisien regresi positif antara Beban Kerja dan Kinerja menunjukkan bahwa peningkatan beban kerja berkorelasi positif dengan peningkatan kinerja.
3. Koefisien untuk variabel Stres Kerja (X2) adalah 0,383. Ini berarti setiap kenaikan sebesar 1 pada tingkat stres akan menyebabkan kenaikan sebesar 0,383 pada kinerja. Koefisien regresi yang positif antara Stres Kerja dan Kinerja menunjukkan bahwa peningkatan stres juga berkorelasi positif dengan peningkatan kinerja.

Hasil Uji Hipotesis

Uji hipotesis ialah metode yang digunakan untuk menguji kebenaran dari hipotesis-hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya dalam sebuah penelitian. Metode uji hipotesis terdiri dari dua jenis, yaitu uji T (parsial) dan uji F (simultan).

Uji T

Tabel 6. Uji T

Variabel	T _{hitung}	T _{tabel}	Sig	Koefisien	
				Regresi	Keterangan
Beban Kerja (X1)	4,720	1,978	0,000	0,382	Ada pengaruh dan Positif
Stres Kerja (X2)	3,358	1,978	0,000	0,272	Ada pengaruh dan Positif

Sumber : Data diolah, 2024

(i) Dari hasil pengujian terhadap pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja dengan nilai t_{hitung} sebesar 4,720 dan t_{tabel} 1,978, disimpulkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ serta diperoleh nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Hipotesis H_1 diterima sementara H_0 ditolak, menunjukkan bahwa variabel Beban Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja, (ii) Selanjutnya, dari hasil pengujian terhadap pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja, dengan t_{hitung} sebesar 3,358 dan t_{tabel} 1,978, disimpulkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikan $0,001 < 0,05$. Hipotesis H_2 diterima sementara H_0 ditolak, menunjukkan bahwa variabel Stres Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja.

Uji F

Hasil uji hipotesis dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 7. Uji F

Model	Sum of squares	Df	Mean square	F tabel	F hitung	sig	p-value	Keterangan
Regresion	602,261	2	301,131	3,916	27,312	0,000	<0,05	Ada pengaruh simultan
Residual	1,389,243	126	11,026					
Total	1,991,504	128						

Sumber : Data diolah,2024

Dari analisis yang dilakukan dengan memperhatikan tabel 7, dengan derajat kebebasan (df) $n_1 = 1$ dan $df_{n_2} = 126$, diperoleh nilai F_{tabel} sebesar 3,916. Hasil dari uji F simultan menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar 27,312 yang jauh lebih besar dari nilai F_{tabel} yang telah ditentukan. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan antara variabel independen (Beban Kerja dan Stres Kerja) terhadap variabel dependen (Kinerja). Dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < \alpha 0,05$, dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_1) diterima, menunjukkan bahwa Beban Kerja dan Stres Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja.

Hasil Koefisien Determinasi

Hasil dari pengujian analisis regresi linier berganda juga menampilkan nilai koefisien determinasi R^2 , yang dapat ditemukan dalam tabel berikut ini:

Tabel 8. Koefisien Determinasi

Model	R	R square	Adjusted R square	Std. Error of the estimate	Keterangan
1	0,550	0,302	0,291	3,320	Persentase pengaruh 30,2%

Sumber: Data diolah, 2024

Dilihat dari tabel, nilai koefisien determinasi (R^2) menunjukkan hasil 0,302 pada kolom *R Square*. Nilai ini mengindikasikan bahwa pengaruh dari variabel Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja adalah sebesar 0,302 (30,2%), sedangkan 69,8% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam model penelitian tersebut.

Hasil penelitian terhadap 129 responden mengungkapkan tanggapan mereka terhadap variabel-variabel dalam kuesioner. Tanggapan tersebut dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Anggota

Analisis hipotesis awal menunjukkan bahwa beban kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Ini mengindikasikan bahwa meningkatnya beban kerja akan meningkatkan kinerja Anggota Satuan Lalu Lintas Kepolisian Resor Kota Samarinda secara sebanding dengan peningkatan kinerja organisasi. Temuan ini bertentangan dengan hipotesis yang mengatakan bahwa beban kerja berlebihan memiliki dampak negatif pada kinerja. Selain itu, temuan ini juga berbeda dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Kurniawan (2022), Nursiti (2020), Putri & Endratno (2023) yang menyimpulkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja.

Hasil penelitian ini tidak dapat mendukung teori dari *Job Demand Resource* dimana dengan pendekatan teori ini menyatakan bahwa beban kerja yang berlebihan berdampak negatif terhadap kinerja karena stres dan kurangnya sumber daya yang ditimbulkannya pada karyawan. Namun, jika beban kerja dapat disesuaikan dengan sumber daya yang tersedia, maka kinerja akan naik. Dari teori tersebut, terdapat pernyataan bahwa jika beban kerja dapat disesuaikan dengan sumber daya yang tersedia, maka kinerja akan naik. Adapun keselarasan ini didukung oleh *Role Theory* yang menyatakan bahwa individu akan berusaha memenuhi peran dan harapan yang dibebankan kepada mereka. Beban kerja yang tinggi bisa dilihat sebagai tanggung jawab dan kepercayaan yang diberikan oleh organisasi, sehingga karyawan merasa terdorong untuk memenuhi ekspektasi ini dan meningkatkan kinerja.

Rachmawati (2022) menyelidiki Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Sosial Kota Surabaya. Penelitiannya menunjukkan bahwa beban kerja berkontribusi positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan syarat penambahan beban kerja sejalan dengan kemampuan kerja pegawai. Hal ini mengarah pada peningkatan kinerja, karena pegawai akan fokus dan efisien dalam menggunakan waktu kerja mereka. Hasil penelitian lain oleh Apriyani et al., (2023) mengenai Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja, dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Hindoli (*A Cargill Company*)

menemukan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja, terutama ketika tugas yang diberikan sesuai dengan kemampuan karyawan dan mereka terbiasa dengan tugas tersebut, sehingga beban kerja tidak memengaruhi kinerja mereka. Penelitian lain oleh Siburian et al., (2021) terhadap Karyawan Kantor Pajak Pelayanan Pratama Balige juga menegaskan bahwa beban kerja dapat meningkatkan kinerja jika ditetapkan sesuai standar pekerjaan.

Berdasarkan hasil penelitian dan dengan merujuk pada teori serta hipotesis yang digunakan sebagai landasan konseptual ditemukan bahwa beban kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja anggota satuan lalu lintas. Dalam konteks satuan lalu lintas, beban kerja yang tinggi sering kali dipersepsikan sebagai bentuk tanggung jawab tambahan dan kepercayaan yang diberikan oleh pimpinan dan organisasi. Anggota satuan lalu lintas yang menerima beban kerja lebih tinggi merasa dihargai dan dipercaya untuk menangani tugas-tugas yang lebih kompleks dan menantang. Hal ini mendorong mereka untuk bekerja lebih keras dan berusaha memenuhi ekspektasi yang telah ditetapkan. Selain itu, beban kerja yang tinggi juga dapat memperkuat rasa memiliki dan komitmen terhadap organisasi. Ketika anggota satuan lalu lintas merasa bahwa organisasi mempercayai kemampuan mereka untuk menangani tugas-tugas yang lebih menantang, mereka cenderung merasakan tanggung jawab yang lebih besar dan berusaha lebih keras untuk mencapai hasil yang optimal.

2. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Anggota

Dari penelitian ini didapati bahwa stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Dengan kata lain, peningkatan tingkat stres kerja berhubungan dengan peningkatan kinerja Anggota Satuan Lalu Lintas Kepolisian Resor Kota Samarinda dan juga organisasinya. Hasil ini menunjukkan perbedaan dengan hipotesis yang sebelumnya mengatakan bahwa stres kerja akan mengurangi kinerja. Temuan ini juga bertolak belakang dengan beberapa penelitian sebelumnya, seperti yang dilakukan oleh Mahawati et al., (2021), Mendila (2021), Hanifa & Oktafani (2019), Buulolo et al., (2021) yang menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja.

Hasil penelitian ini tidak dapat mendukung teori *Demand-Control Model* (Karasek) menurut teori ini, tingkat stres kerja yang tinggi terjadi ketika tuntutan pekerjaan tinggi sementara kontrol yang dimiliki rendah. Hal ini dapat mengakibatkan penurunan kinerja karena individu merasa tidak mampu mengelola tuntutan tersebut. Dari teori tersebut stres kerja yang tinggi terjadi karena kontrol yang rendah dan membuat individu tidak mampu mengelola tuntutan tersebut. Adapun teori pendukung yaitu *Teori Arousal-Stress* menjelaskan bahwa stres dapat memiliki dampak positif atau negatif terhadap kinerja, tergantung pada tingkat *arousal* (aktivitas fisiologis dan psikologis) yang dihasilkan dan kemampuan individu untuk mengelola stres tersebut. Dengan memahami dan menerapkan ini, organisasi dapat membantu karyawan mengelola stres secara efektif dan mencapai kinerja yang optimal.

Selain dari teori tersebut, penelitian oleh Ismiati & Zusmawati (2020) menemukan bahwa stres kerja berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja polisi wanita di Polresta Padang. Ini berarti bahwa, meskipun tugas, peran, dan tanggung jawab seorang polisi wanita sering kali memberikan beban yang berat, stres kerja yang dialami dapat memicu dorongan atau motivasi untuk mencapai kinerja yang baik. Penelitian Rachmawati (2022) tentang Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Sosial Kota Surabaya menunjukkan bahwa meskipun pegawai Dinas Sosial Kota Surabaya memiliki tuntutan tugas yang tinggi, mereka tidak merasa terlalu stres sehingga kinerja mereka tidak terpengaruh. Hasil penelitian Agustiana & Arwiah, (2022) pada Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Anggota Satuan Samapta Polres Cianjur juga mengindikasikan bahwa stres kerja dapat berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja anggota tersebut karena adanya strategi organisasi yang mengakomodasi kebutuhan mereka.

3. Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Anggota

Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja dan stres kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja anggota Satuan Lalu Lintas Kepolisian Resor Kota Samarinda. Beban kerja yang tinggi dan tidak terkelola dengan baik cenderung menurunkan kinerja anggota. Sebaliknya, stres kerja yang efektif dikelola dapat meningkatkan kinerja. Analisis data menggunakan regresi linier berganda menunjukkan bahwa kedua variabel independen ini berkontribusi secara signifikan terhadap variabel dependen, yaitu kinerja anggota kepolisian. Adapun penelitian terdahulu yang mendukung temuan ini, misalnya penelitian oleh Mufida Ahmad et al., (2022) menunjukkan bahwa beban kerja dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai diakibatkan banyaknya beban dan stres yang dirasakan menyebabkan rendahnya kinerja pegawai. Selain itu, penelitian yang dilakukan Nengah Weni et al., (2023) menemukan bahwa beban kerja dan stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, artinya semakin tinggi beban kerja dan stres kerja yang dirasakan pegawai maka akan menurunkan kinerja pegawai. Kemudian, penelitian oleh Chowhan & Pike (2023) menyatakan bahwa tekanan beban kerja terhadap stres yang berimplikasi pada kinerja karyawan menunjukkan di mana tuntutan pekerjaan seperti beban kerja memiliki hubungan jalur negatif dengan stres. Penyesuaian yang tepat waktu terhadap tuntutan pekerjaan serta pengelolaan kehidupan pribadi terhadap pekerjaan membantu menjaga keseimbangan kinerja bagi para karyawan.

Beban kerja yang tinggi cenderung menurunkan kinerja anggota jika tidak dikelola dengan baik. Hal ini sejalan dengan temuan dari penelitian Marlina (2021) yang menyatakan bahwa beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan kelelahan fisik dan mental, yang pada akhirnya mengurangi produktivitas dan kinerja karyawan. Sebaliknya, penelitian dari Nidya Wisudawati (2022) menunjukkan bahwa tingkat stres tertentu akan memberikan efek positif, karena hal ini akan mendorong mereka untuk melakukan tugas menjadi lebih baik dengan mengelola stres kerja

sebagai hal yang dibutuhkan baik oleh karyawan maupun perusahaan, agar stres tersebut dapat memberikan dampak positif bagi karyawan.

Implikasi dari temuan ini sangat penting untuk dipahami dalam konteks manajemen kepolisian. Beban kerja yang tidak terkelola dengan baik dapat menyebabkan kelelahan fisik dan mental, yang pada akhirnya menurunkan efektivitas kerja. Anggota kepolisian yang mengalami beban kerja berlebih mungkin akan merasa kewalahan, sehingga mengurangi kemampuan mereka untuk menangani tugas-tugas dengan baik. Ini dapat mengakibatkan penurunan kualitas pelayanan kepada masyarakat dan peningkatan risiko kesalahan operasional, yang dapat berakibat fatal dalam situasi-situasi kritis.

Stres kerja yang dikelola dengan baik dapat berfungsi sebagai pendorong yang meningkatkan kinerja. Manajemen stres yang efektif memungkinkan anggota kepolisian untuk mengatasi tekanan dengan cara yang konstruktif, sehingga dapat mempertahankan atau bahkan meningkatkan produktivitas mereka. Sebaliknya, stres kerja yang tidak diatasi dengan baik juga memiliki dampak negatif yang signifikan. Stres dapat menyebabkan berbagai masalah kesehatan, baik fisik maupun mental, seperti kecemasan, depresi, dan kelelahan kronis. Dalam jangka panjang, stres yang tidak ditangani dapat menyebabkan burnout, yang berdampak pada penurunan motivasi dan produktivitas. Ini tidak hanya mempengaruhi kinerja individu, tetapi juga dapat menciptakan lingkungan kerja yang tidak sehat, yang berdampak negatif pada seluruh organisasi.

Oleh karena itu, manajemen kepolisian perlu memperhatikan hasil temuan ini dengan serius. Implementasi program manajemen beban kerja dan stres yang komprehensif sangat diperlukan. Program ini harus mencakup pelatihan manajemen waktu, teknik-teknik relaksasi, dukungan psikologis, dan penciptaan lingkungan kerja yang mendukung. Dengan demikian, anggota kepolisian dapat mengelola beban kerja dan stres dengan lebih efektif, yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja mereka. Selain itu, penting untuk melakukan *monitoring* dan evaluasi berkala terhadap program-program ini untuk memastikan efektivitasnya dan melakukan penyesuaian yang diperlukan berdasarkan umpan balik dari anggota kepolisian.

Hal ini menunjukkan bahwa pengelolaan beban kerja dan stres kerja yang efektif sangat penting untuk meningkatkan kinerja anggota kepolisian. Manajemen yang baik dalam hal ini tidak hanya akan meningkatkan kinerja individu, tetapi juga meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, pimpinan kepolisian perlu mengambil langkah proaktif dalam mengembangkan dan mengimplementasikan strategi-strategi yang tepat untuk mengelola beban kerja dan stres kerja di lingkungan kepolisian.

KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa beban kerja dan stres kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja anggota Satuan Lalu Lintas Kepolisian Resor Kota Samarinda. Beban kerja yang tinggi dan terkelola dengan baik dapat meningkatkan kinerja, kemudian stres kerja yang dikelola secara efektif dapat

meningkatkan kinerja. Analisis data menunjukkan bahwa baik beban kerja maupun stres kerja berkontribusi secara signifikan terhadap kinerja anggota kepolisian.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada responden Anggota Satuan Lalu Lintas Kepolisian Resor Kota Samarinda, dapat disarankan beberapa hal yaitu : (i) Implementasi Program Manajemen Beban Kerja: Instansi kepolisian harus mengembangkan dan menerapkan program manajemen beban kerja yang efektif. Program ini harus mencakup penilaian beban kerja secara berkala, penyesuaian tugas sesuai dengan kapasitas individu, serta pemberian pelatihan tentang teknik manajemen waktu, (ii) Dukungan Psikologis dan Manajemen Stres: Penting bagi instansi kepolisian untuk menyediakan layanan dukungan psikologis bagi anggota yang mengalami stres kerja. Selain itu, pelatihan tentang teknik-teknik relaksasi dan manajemen stres, seperti meditasi dan konseling, harus disediakan secara rutin, (iii) Penciptaan Lingkungan Kerja yang Mendukung: Menciptakan lingkungan kerja yang mendukung sangat penting untuk meningkatkan kesejahteraan dan kinerja anggota kepolisian. Ini termasuk menyediakan fasilitas kerja yang memadai, memastikan keamanan dan kenyamanan di tempat kerja, serta membangun budaya organisasi yang positif dan suportif, (iv) *Monitoring* dan Evaluasi: Melakukan *monitoring* dan evaluasi berkala terhadap program manajemen beban kerja dan stres sangat penting untuk memastikan efektivitasnya. Umpan balik dari anggota kepolisian harus digunakan untuk melakukan penyesuaian yang diperlukan dalam program-program tersebut, (v) Pengembangan Karir dan Pelatihan: Instansi kepolisian harus menyediakan peluang pengembangan karir dan pelatihan bagi anggotanya. Ini tidak hanya akan meningkatkan keterampilan dan kompetensi mereka, tetapi juga dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja, (vi) Peneliti menyarankan agar pihak kepolisian lebih merangkul dan mengedukasi masyarakat tentang peraturan dan hukum yang berlaku, sehingga kepolisian dapat menegakkan hukum serta melayani masyarakat dengan lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustiana, S. A., & Arwiah, M. Y. (2022). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Anggota Satuan Samapta Polres Cianjur. *EProceedings ...*, 9(3), 1475–1483.
<https://openlibrarypublications.telkomuniversity.ac.id/index.php/management/article/view/18026%0Ahttps://openlibrarypublications.telkomuniversity.ac.id/index.php/management/article/view/18026/17655>
- Ahsani, R. F., Sunarso, S., & Indriastuti, D. R. (2020). Work Overload, Turn Over Intention, Dan Work Family Conflicts Pada Pegawai Perbankan Di Surakarta. *Research Fair Unisri*, 4(1). <https://doi.org/10.33061/rsfu.v4i1.3401>
- Andrian, A. D., Mulyana, A., Widarnandana, I. G. D., Armunanto, A., Sumiati, I., Susanti, L., Siwiyanti, L., Nurlaila, Q., Pangestuti, D. D., & Dewi, I. C. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 1–216.
- Apriyani, D., Purnamasari, E. D., & Wulandari, T. (2023). Pengaruh Beban Kerja,

- Disiplin Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Hindoli (A Cargill Company). *Eksis: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 14(1), 8. <https://doi.org/10.33087/eksis.v14i1.337>
- Buulolo, F., Dakhi, P., & F.Zalogo, E. (2021). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Aramo Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 4(2), 191–202.
- Chowhan, J., & Pike, K. (2023). Workload, work–life interface, stress, job satisfaction and job performance: a job demand–resource model study during COVID-19. *International Journal of Manpower*, 44(4), 653–670. <https://doi.org/10.1108/IJM-05-2022-0254>
- Diah; Andes Purwanti, Zunaidah, Y. M. (2020). *Pengaruh Stres Kerja dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Anggota Polri di Polda Sumatera Selatan*. 1–781.
- Hanifa, S., & Oktafani, F. (2019). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Central Asia Tbk. Kantor Cabang Subang. *Jurnal Nusantara Aplikasi Manajemen Bisnis*, 4(2), 139–150. <https://doi.org/10.29407/nusamba.v4i2.12905>
- Haq, F. I. U., Alam, A., Mulk, S. S. U., & Rafiq, F. (2020). The Effect of Stress and Work Overload on Employee’s Performance: A Case Study of Public Sector Universities of Khyber Pakhtunkhwa. *European Journal of Business and Management Research*, 5(1), 1–6. <https://doi.org/10.24018/ejbmr.2020.5.1.176>
- Hermiina, U. N., & Yosepha, S. Y. (2019). the Model of Employee Performance. *International Review of Management and Marketing*, 9(3), 69–73. <https://doi.org/10.32479/irmm.8025>
- Huwae, L., Hehanussa, D. R. G., & Latuconsina, V. Z. (2021). Pengaruh Stres Terhadap Kinerja Anggota Polri Di Polres Pulau Buru. *PAMERI: Pattimura Medical Review*, 2(2), 117–126. <https://doi.org/10.30598/pamerivol2issue2page117-126>
- Ismiati, N., & Zusmawati. (2020). Pengaruh Konflik Peran Ganda Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Polisi Wanita Di Polresta Padang. *Repository.Unej.Ac.Id*, 1–11. <http://eprints.ukmc.ac.id/4454/>
- Koesomowidjojo, S. R. M. (2021). *Praktis & Mudah Menyusun Analisis Beban Kerja*. Pt. Niaga Swadaya.
- Kurniawan, H. (2022). *Abstrak Pengaruh Beban Kerja Perceived Behavioural Control Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Sebagai Variabel Mediasi Pada Anggota Satlantas Polda Lampung*.
- Liu, Y., & Aunguroch, Y. (2019). Work stress, perceived social support, self-efficacy and burnout among Chinese registered nurses. *Journal of Nursing Management*, 27(7), 1445–1453. <https://doi.org/10.1111/jonm.12828>

- Mahawati, E., Yuniwati, I., Ferinia, R., Rahayu, P. P., Fani, T., Sari, A. P., Setijaningsih, R. A., Fitriyatunur, Q., Sesilia, A. P., Mayasari, I., Dewi, I. K., & Bahri, S. (2021). Analisis Beban Kerja Dan Produktivitas Kerja dan Produktivitas Kerja. In *Yayasan Kita Menulis*.
- Marlina, D. (2021). ... of Motivation, Work Environment and Work Discipline on Employee Performance With Job Satisfaction As an Intervening In *Ijbel.Com*. <https://www.ijbel.com/wp-content/uploads/2021/12/IJBEL24.ISU-6-918.pdf>
- Marr, B. (2021). Data Strategy: How to Profit from a World of Big Data, Analytics and the Internet of Things. *Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents*, 1–299.
- Mendila, V. (2021). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Anggota Polisi Kepolisian Resor Mappi. *Jurnal Ilmu Hukum, Humaniora Dan Politik*, 1(4), 427–432. <https://doi.org/10.38035/jihhp.v1i4.729>
- Mufida Ahmad, A., Handaru, A. W., & Usman, O. (2022). The Effect of Workload, Work Stress and Work-Life Balance On Employee Performance (Case Study On Startup Employees In Jakarta). In *Devotion: Journal of Research and Community Service* (Vol. 3, Issue 14, pp. 2749–2757). <https://doi.org/10.36418/dev.v3i14.336>
- Nengah Weni, N., Gede Putu Kawiana, I., & Made Astrama, I. (2023). The Effect of Workload and Work Stress on Employee Performance with Burnout as A Mediation Variable (Case Study at a Health Laboratory in Denpasar City). In *International Journal of Social Science, Education, Communication and Economics (SINOMICS JOURNAL)* (Vol. 2, Issue 2, pp. 397–410). <https://doi.org/10.54443/sj.v2i2.145>
- Nidya Wisudawati, D. A. P. (2022). *The Influence of Workload and Stress on Employee Performance in PT X Palm Oil Mill*.
- Nursiti, D. (2020). Pengaruh Beban Kerja Dengan Kinerja Pada Pegawai Dinas Ketenagakerjaan di Kabupaten Langkat. *Jurnal Psychomutiara*, 3(1), 9–17. <https://doi.org/10.51544/psikologi.v3i1.1058>
- Ohorela, M. (2022). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Bank Rakyat Indonesia Cabang Jayapura. *Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 12(1), 127–133.
- Putri, L. D., & Endratno, H. (2023). *Pengaruh Beban Kerja , Kompensasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Jawa Tengah Cabang Purwokerto*. 5(4), 375–386.
- Rachmawati, A. (2022). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Sosial Kota Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 11(4), 1–16. <http://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirm/article/download/4460/4464>

- Sabrina, R. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara* (Issue JUNI).
- Siburian, M. S., Pio, R. J., & Sambul, S. A. P. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Balige Sumatera Utara. *Productivity*, 2(5), 370–377.
- Silaen, N. R., Syamsuriansyah, S., Chairunnisah, R., Sari, M. R., Mahriani, E., Tanjung, R., Triwardhani, D., Haerany, A., Masyruroh, A., & Satriawan, D. G. (2021). *Kinerja Karyawan*.
- Stephen P. Robbins, T. A. J. (2016). *Organizational Organizational Behavior* (16th ed.). Global Edition.
- Stephen P. Robbins, T. A. J. (2017). *Organizational Behaviour* (17 th). Harlow : Pearson Education., 2017.
- Sugiarti, E. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Issue 39).
- Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D (2nd ed). In *Data Kualitatif*.
- Syafrida Hafni Sahir. (2022). *Buku ini di tulis oleh Dosen Universitas Medan Area Hak Cipta di Lindungi oleh Undang-Undang Telah di Deposit ke Repository UMA pada tanggal 27 Januari 2022*.
- Vanchapo, A. R. (2020). Beban Kerja dan Stres Kerja. In *Humaniora* (Vol. 1, Issue 2).
- Wardhana, A. (2023). *Beban kerja dan produktivitas* (Issue September).
- Widodo, S., Ladyani, F., Asrianto, L. O., Rusdi, Khairunnisa, Lestari, S. M. P., Wijayanti, D. R., Devriany, A., Hidayat, A., Dalfian, Nurcahyati, S., Sjahriani, T., Armi, Widya, N., & Rogayah. (2023). *Buku Ajar Metode Penelitian*.
- Yuliani, E. N. S., Tirtayasa, K., Adiatmika, I. P. G., Iridiastadi, H., & Adiputra, N. (2021). Studi Literatur : Pengukuran Beban Kerja. *Jurnal Penelitian Dan Aplikasi Sistem & Teknik Industri (PASTI)*, XV(2), 194–205. p-ISSN 2085-5869