

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Menurut World Health Organization (WHO), stres kerja merupakan suatu respon yang muncul ketika tekanan dan tuntutan pekerjaan tidak sesuai dengan pengetahuan dan keahlian yang dimiliki seseorang untuk membuatnya merasa tertantang dalam mengatasi masalah pekerjaan. Stres kerja dapat menyebabkan SDM mengalami penurunan kinerja dan penurunan motivasi kerja bahkan dapat berakibat pada SDM meninggalkan pekerjaannya (Leka, s 2013)

Stres kerja merupakan aspek yang penting bagi organisasi terutama berkaitan dengan kinerja pegawai. Organisasi harus memiliki kinerja, kinerja yang baik dapat membantu organisasi memperoleh keuntungan. Sebaliknya, bila kinerja menurun dapat merugikan organisasi. Oleh karena itu, kinerja pegawai perlu memperoleh perhatian antara lain dengan jalan melaksanakan kajian yang berkaitan dengan variabel stres kerja.

Stress terbagi menjadi dua yaitu eustress dan distress. Eustress adalah respon positif terhadap stress sedangkan distress adalah respon negatif terhadap stress (Seyle, 1976 dalam Ridner, 2004). Berdasarkan hukum Yerkes- Dodson, dalam jumlah tertentu stress menghasilkan kekuatan positif yang mampu meningkatkan produktivitas individu dan membantu individu untuk berkembang,

setelah mencapai titik optimal, stress bersifat destruktif dan menimbulkan efek negatif bagi individu (dalam Hanoch & Vitouch, 2004).

Kepolisian Republik Indonesia (Polri) adalah lembaga penegak hukum yang bertanggung jawab atas keamanan dan ketertiban masyarakat di Indonesia (Polri, 2021). Polri dibentuk pada tanggal 1 Juli 1946 dan saat ini dipimpin oleh Kapolri, Jenderal Polisi Listyo Sigit Prabowo. Sejarah Polri dimulai pada masa penjajahan Belanda di Indonesia. Pada saat itu, Belanda membentuk kepolisian yang dikenal dengan nama "Politie". Setelah Indonesia merdeka, kepolisian tersebut diubah namanya menjadi "Kepolisian Negara Republik Indonesia" (KNRI) dan kemudian menjadi "Kepolisian Republik Indonesia" (Polri) pada tahun 2000 (Polri, 2021).

Polri memiliki tugas dan fungsi yang sangat penting dalam menjaga keamanan dan ketertiban masyarakat. Tugas utama Polri adalah melindungi masyarakat dari kejahatan, memberikan pelayanan dan perlindungan kepada masyarakat, serta menegakkan hukum dan keadilan (Polri, 2021). Polri juga bertanggung jawab atas pengamanan kegiatan nasional, seperti pemilihan umum dan acara-acara besar lainnya. Selain itu, Polri juga memiliki beberapa satuan tugas khusus, seperti Detasemen Khusus 88 (Densus 88) yang bertugas menangani terorisme, dan Satuan Tugas Penanganan Kejahatan Siber (Satgas Siber) yang bertugas menangani kejahatan di dunia maya (Polri, 2021).

Kepolisian Republik Indonesia (Polri) memiliki beberapa divisi yang bertanggung jawab atas tugas-tugas tertentu dalam menjaga keamanan dan ketertiban masyarakat di Indonesia. Tugas utama Polri adalah melindungi

masyarakat dari kejahatan, memberikan pelayanan dan perlindungan kepada masyarakat, serta menegakkan hukum dan keadilan (Polri, 2021). Berikut adalah beberapa divisi yang ada pada Polri : 1. Divisi Humas Polri, 2. Divisi Hubungan Internasional Polri, 3. Divisi Propam Polri, 4. Divisi Reserse Kriminal Umum, 5. Divisi Reserse Narkoba, 6. Divisi Lalu Lintas Polri, 7. Divisi Polda.

Setiap divisi memiliki tugas kerja yang berbeda-beda, tergantung pada divisi masing-masing anggota polri. Divisi Lalu Lintas merupakan salah satu divisi yang banyak mendapatkan tugas kerja. Menurut penelitian yang dilakukan Felisiani (2015) melaporkan bahwa dalam suatu penelitian diketahui sebanyak 80% anggota Polri yang mengalami stres dari satuan Reserse dan anggota lalu lintas. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Humayon & Raza (2018) menunjukkan bahwa 97% polisi melaporkan stres yang tinggi dalam pekerjaan mereka. Hasil temuan analisis Hunnur, Bagali, & Sudarsha (2014) dengan Occupational Stress Index membuktikan bahwa terdapat 85,5% dari 475 responden total responden, mengalami stres kerja terkategori tinggi dengan profesi sebagai Polisi.

Direktorat Lalu Lintas (Ditlantas) Polda adalah Badan Staf dan pelaksanaan di Tingkat polda yang bertugas membina dan menyelenggarakan fungsi lalu lintas kepolisian yang mendukung pelaksanaan operasi kepolisian tingkat kewilayahan (Polri, 2021). Menurut Kepala Divisi Humas Markas Besar Polri Inspektur Jenderal Anton Charliyan, sekitar 80 persen anggota reserse dan polisi lalu lintas mengalami stres akibat beban atau tekanan kerja. Hal ini didasari sebuah penelitian sekitar lima tahun lalu, yaitu pada tahun 2015 (Sedayu, 2015). Tugas

kerja yang tinggi dapat menyebabkan stress kerja pada anggota Polri yang bertugas di divisi ini (Sari, 2019).

Tuntutan tugas yang berat bagi anggota polri dapat menimbulkan stress kerja pada anggota polri. Menurut Safarino (2002) stress merupakan keadaan ketika lingkungan menuntut individu merasakan adanya kesenjangan antara tuntutan lingkungan dengan sumber daya yang bersifat biologis, psikologis atau sosial.

Stres kerja adalah suatu keadaan psikologis yang timbul karena adanya ketidaksesuaian antara beban kerja dan kemampuan individu untuk mengatasinya atau merupakan penyesuaian terhadap berbagai tuntutan baik yang bersumber dari dalam maupun luar organisasi yang dirasakannya sebagai peluang dan ancaman yang mempengaruhi keseimbangan fisik dan psikis, proses berpikir, serta emosi yang mengakibatkan kondisinya kurang prima untuk memberikan kinerja yang baik (Irawati, 2023).

Menurut Vanchapo (2020), stres kerja adalah keadaan emosional yang timbul karena adanya ketidaksesuaian beban kerja dengan kemampuan individu untuk menghadapi tekanan tekanan yang dihadapinya. Suatu keadaan yang berkaitan dengan sebuah interaksi dalam pekerjaan sebagai dampak timbulnya perilaku maupun peristiwa dilingkungan kerja dan berdampak pada tuntutan atau tekanan fisik hingga psikologis diluar batas kemampuan seseorang disebut juga sebagai stress kerja (Luthans, 2011).

Selain itu stress kerja yang dialami oleh anggota Polri dapat berdampak negatif pada kesehatan fisik dan mental mereka. Oleh karena itu, Polri telah melakukan beberapa upaya untuk mengurangi stress kerja pada anggotanya, seperti memberikan pelatihan dan pengembangan diri, serta memberikan dukungan psikologis (Polri, 2021). Stress kerja pada anggota Polri dapat timbul akibat tugaskerja yang berat, tuntutan tugas yang kompleks, serta tekanan dari lingkungan kerja yang dinamis. Sebuah penelitian menunjukkan bahwa sebanyak 80% anggota Polri yang mengalami stres berasal dari satuan Reserse dan anggota lalu lintas (Putri, 2020).

Pada penelitian terdahulu oleh Lubis (2021),terkaitStudi Meta-Analisis: Hubungan Antara Beban Kerja dengan Stres Kerja, dalam penelitian ini dilakukan studi meta-analisis dengan melibatkan 15 studi jurnal yang berkaitan dengan stres kerja dan kinerja karyawan selama 10 tahun terakhir. Jumlah responden yang terlibat sebanyak 2638. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa ada hubungan antara beban kerja dan stres kerja karyawan.

Arnold (2009), menyatakan bahwa ada empat gejala yang terjadi akibat stress kerja yang dialami oleh individu yaitu terganggunya fisik, Kesehatan psikologis, performance serta mempengaruhi individu dalam pengambilan Keputusan. Arwin siahaan (2019) menyatakan bahwa terdapat tiga Gejala stress diantaranya, (1) gejala fisiologikal yang meliputi sakit kepala, sakit perut, sesak nafas dan denyut jantung meningkat; (2) gejala psikologikal yang meliputi tegang, cemas, bosan, iritabilitas, menunda-nunda pekerjaan; (3) gejala perilaku meliputi

perubahan aktivitas sehari-hari seperti mengkonsumsi alkohol, makan berlebihan atau pengurangan drastis yang tidak wajar sebagai sikap menarik diri.

Fenomena yang terjadi pada anggota Ditlantas Polda Sumsel terdapat beberapa anggota polri dan asn polri mengalami sakit kepala, cemas dan bosan. Hal tersebut diperkuat dengan beberapa wawancara yang dilakukan oleh observer pada tanggal 19 Februari 2024 kepada 4 orang anggota Ditlantas Polda Sumsel yang terdiri dari 4 sub bagian tugas diantaranya subdit gakkum, subbag operasi, subdit kamsel, dan subdit regident yang bertugas di bagian samsat.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti kepada PW yang merupakan salah satu anggota Subdit gakkum di Ditlantas Polda Sumsel (*personal communication*, 19 Februari 2024), subjek menyatakan bahwa sering mengalami gejala psikologikal dan fisiologikal berupategang dan sakit kepala yang diakibatkan kurangnya istirahat yang cukup sehingga mereka tidak dapat bekerja secara optimal. Hal ini dapat dilihat dari jam kerja yang pada jam 05.30 WIBsampai dengan jam 08.00 WIBsudah harus melaksanakan pengaturan lalu lintas dan dilanjutkan dengan pelayanan tilang di kantor Ditlantas Polda Sumsel sampai dengan jam 16.00 WIB.Subjek juga sering mengeluhkan masyarakat yang melanggar lalu lintas di Jalan Srijaya Negara kota Palembang yang tidak kooperatif terhadap penegakan hukum yang berlaku sehingga terjadinya perdebatan yang menyebabkan subjek menjadi sakit kepala dan tegang.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti kepada DP yang merupakan salah satu anggota Subdit kamsel di Ditlantas Polda Sumsel (*personal*

communication, 19 Februari 2024), dari hasil wawancara tersebut didapatkan fenomena berdasarkan gejala stress kerja fisiologikal yaitu sesak nafas, subjek DP menyatakan bahwa dirinya dirinya merasakansesak nafas apabila melaksanakan kegiatan bimbingan kepada anak-anak di sekolah TK sampai dengan SMA karena harus berdiri dalam waktu yang lama, subjek juga menyatakan bahwa hal ini diakibatkan karena kondisi kesehatan subjek yang kurang sehat sedangkan tuntutan tugas harus tetap dilaksanakan.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti kepada BR yang merupakan salah satu anggota Subbag operasi di Ditlantas Polda Sumsel (*personal communication*, 19 Februari 2024), dari hasil wawancara tersebut didapatkan fenomena berdasarkan gejala stress kerja fisiologikal yaitu sakit kepala, subjek BR menyatakan bahwa dirinya dirinya merasakan sakit kepala apabila tugas dalam membuat laporan pelaksanaan kegiatan dari seluruh satuan polisi lalu lintas wilayah Polres di jajaran Polda Sumsel di dapatkan data kejadian kecelakaan lalu lintas yang tidak sesuai dengan laporan yang masuk dari aplikasi system Ditlantas Polda Sumsel.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti kepada RM yang merupakan salah satu anggota Subdit regident di Ditlantas Polda Sumsel (*personal communication*, 19 Februari 2024), dari hasil wawancara tersebut didapatkan fenomena berdasarkan gejala stress kerja perilaku yaitu nafsu makan yang berlebihan, subjek RM menyatakan bahwa nafsu makan dirinya meningkat apabila tingginya permintaan pelayanan berupa arsip digital dan pelayanan balik

nama kendaraan, subjek juga menyatakan bahwa semakin banyaknya pekerjaan dirinya selalu ingin makan.

Berdasarkan angket awal yang dibuat oleh peneliti pada tanggal 14 maret 2024 yang diberikan kepada 200 responden anggota Ditlantas Polda Sumsel yang disesuaikan dengan gejala stres, angket awal yang telah disebarkan mendapatkan hasil sebanyak 94.5 % anggota Ditlantas Polda Sumsel yang terdapat gejala fisiologikal seperti sakit kepala, sakit perut, sesak nafas dan denyut jantung meningkat dengan beberapa alasan antara lain ialah ;pekerjaan yang padat dan tidak kooperatifnya masyarakat. Kemudian 78.5 % anggota lainnya terdapat gejala psikologikal seperti tegang, cemas, bosan dan menunda pekerjaan dengan alasan mendahulukan urusan anak, dan di marah oleh atasan. Kemudian 80 % anggota lainnya terdapat gejala perilaku seperti minum alkohol, makan berlebihan dan nafsu makan yang turun drastis dengan beberapa alasan seperti ; semakin banyak pekerjaan semakin lapar di marah oleh atasan.Oleh karena itu, dampak perilaku kemungkinan (mendapatkan kecelakaan, alkohol, menyalahgunakan obat-obatan, emosi yang tiba-tiba meledak, makan berlebihan, merokok berlebihan, perilaku yang mengikuti kata hati, ketawa dan gugup),

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi stres kerja yaitu, beban pekerjaan, faktor lingkungan kerja,kondisi fisik/kesehatan,banyak permasalahan, kondisi emosional, dan kompetensi individu (hurrell & mclaney, 2014). Beban kerja meliputi faktor-faktor yang membuat pekerjaan menjadi sulit atau membutuhkan sikap yang lebih tinggi, seperti kekerasan pekerjaan, beban pekerjaan, dan beban informasi. Sumber daya meliputi faktor-faktor yang

membantu pekerjaan, seperti pengetahuan, kemahiran, dan sokongan dari tim kerja. Teori JD-R menjelaskan bahwa beban kerja (*job demands*) dan sumber daya (*job resources*) dapat menyebabkan stress kerja jika beban kerja lebih tinggi daripada sumber daya yang tersedia. Hal ini disebabkan oleh faktor-faktor seperti kekerasan pekerjaan, beban pekerjaan, dan beban informasi yang dapat meningkatkan beban kerja dan mengurangi sumber daya. Hal ini dapat menyebabkan stress kerja, yang dapat menyebabkan kesehatan buruk, kinerja kurang baik, dan kemungkinan penyakit (J.Bakker, 2001).

Menurut Yuniarsih dan Suwatno yang (2021) Beban kerja adalah sejumlah proses atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi secara sistematis dalam jangka waktu tertentu untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektifitas kerja suatu unit organisasi. Koesomowidjojo (2017) menjelaskan bahwa beban kerja merupakan suatu proses dalam menetapkan jumlah jam kerja sumber daya manusia yang bekerja, digunakan, dan dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan untuk kurun waktu tertentu. Artinya, beban kerja bukan hanya persoalan tugas atau pekerjaan saja, melainkan juga melibatkan pengalokasian sumber daya dan penetapan jangka waktu. Vanchapo (2020) menggambarkan beban kerja sebagai sebuah proses atau kegiatan yang harus segera diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu. Jika pekerja mampu menyelesaikan tugas yang diberikan, maka itu bukan tugas kerja; namun jika tidak berhasil, tugas tersebut menjadi tugas kerja.

Beban kerja dapat dibedakan menjadi dua jenis, yaitu beban kerja kuantitatif dan beban kerja kualitatif. beban kerja kuantitatif berkaitan dengan jumlah

pekerjaan yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu, sedangkan beban kerja kualitatif berkaitan dengan tingkat kesulitan atau kompleksitas pekerjaan yang harus diatasi (Munandar, 2014). Beban kerja juga dapat dibedakan menjadi tugas kerja fisik dan tugas kerja mental. Tugas kerja fisik adalah tugas yang berhubungan dengan aktivitas tubuh, seperti gerakan, postur, kekuatan, dan ketahanan. Beban kerja mental adalah beban yang berhubungan dengan aktivitas otak, seperti konsentrasi, ingatan, perhatian, dan pengambilan keputusan (Tarwaka, 2010).

Fenomena yang terjadi pada anggota Ditlantas Polda Sumsel terdapat beberapa anggota Ditlantas Polda Sumsel yang memiliki beban kerja tugas yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu seperti laporan kegiatan polisi lalu lintas di setiap wilayah Sumatera Selatan yang di kumpulkan setiap hari pada pukul 14.00 WIB kepada pimpinan, Hal tersebut diperkuat dengan beberapa wawancara yang dilakukan oleh observer pada tanggal 19 Februari 2024 kepada 4 orang anggota Ditlantas Polda Sumsel yang terdiri dari 4 sub bagian tugas diantaranya subdit gakkum, subbag operasi, subdit kamsel, dan subdit regident yang bertugas di bagian samsat.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti kepada BR yang merupakan salah satu anggota Subbag operasi di Ditlantas Polda Sumsel (*personal communication*, 19 Februari 2024), dari hasil wawancara tersebut didapatkan fenomena beban kerja kuantitatif yaitu pekerjaan yang di selesaikan dalam waktu tertentu, subjek BR menyatakan bahwa beban kerja subjek setiap harinya membuat laporan hasil seluruh kegiatan polisi lalu lintas dan data

kejadian kecelakaan lalu lintas di Sumatera Selatan yang setiap harinya dilaporkan kepada pimpinan Ditlantas pada pukul 19.00 WIB.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti kepada PW yang merupakan salah satu anggota Subdit gakkum di Ditlantas Polda Sumsel (*personal communication*, 19 Februari 2024), dari hasil wawancara tersebut didapatkan fenomena beban kerja kuantitatif yaitu pekerjaan yang di selesaikan dalam waktu tertentu, subjek PW menyatakan bahwa beban kerja subjek setiap harinya membuat laporan hasil tilang dari seluruh wilayah polres jajaran Polda Sumsel yang setiap harinya dilaporkan kepada pimpinan Ditlantas pada pukul 15.00 WIB. Selain membuat laporan subjek juga setiap harinya melaksanakan pelayanan tilang di Direktorat Lalu Lintas Polda Sumsel dari pukul 08.00 WIB sampai dengan 14.00 WIB.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti kepada DP yang merupakan salah satu anggota Subdit kamsel di Ditlantas Polda Sumsel (*personal communication*, 19 Februari 2024), dari hasil wawancara tersebut didapatkan fenomena beban kerja kuantitatif yaitu pekerjaan yang di selesaikan dalam waktu tertentu, subjek DP menyatakan bahwa beban kerja subjek setiap harinya membuat laporan hasil kegiatan penyuluhan keselamatan berlalu lintas dari seluruh wilayah polres jajaran Polda Sumsel yang setiap harinya dilaporkan kepada pimpinan Ditlantas pada pukul 15.00 WIB. Selain membuat laporan subjek juga setiap harinya melaksanakan patrol di wilayah kota Palembang pada jam 09.00 WIB sampai dengan jam 13.00 WIB sehingga waktu subjek dalam membuat laporan menjadi terbatas.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti kepada RM yang merupakan salah satu anggota Subdit regident di Ditlantas Polda Sumsel (*personal communication*, 19 Februari 2024), dari hasil wawancara tersebut didapatkan fenomena berdasarkan beban kerja kualitatif yaitu tingkat kesulitan pekerjaan. subjek RM menyatakan bahwa permintaan pelayanan proses balik nama kendaraan di wilayah kota Palembang semakin meningkat setiap harinya namun terbatasnya jumlah anggota Ditlantas Polda Sumsel yang menguasai bidang arsip digital membuat subjek kesulitan dalam melaksanakan pelayanan.

Berdasarkan angket awal yang dibuat oleh peneliti pada tanggal 14 maret 2024 yang diberikan kepada 200 responden anggota Ditlantas Polda Sumsel yang disesuaikan dengan gejala stres, angket awal yang telah disebarkan mendapatkan hasil sebanyak 100 % anggota Ditlantas Polda Sumsel yang terdapat beban kerja berdasarkan jenis kuantitatif yaitu pekerjaan yang di selesaikan dalam waktu tertentu dengan alasan target dari pimpinan dalam melaporkan hasil kegiatan dalam jam tertentu. Kemudian 100 % anggota lainnya terdapat beban kerja berdasarkan jenis kualitatif yaitu pekerjaan berdasarkan tingkat kesulitan dengan alasan banyak nya inovasi aplikasi pelayanan masyarakat yang baru namun sudah harus di laksanakan sehingga anggota sulit memahami aplikasi tersebut.

Studi sebelumnya oleh nila nugrahini mendukung temuan ini. Hasil tersebut menunjukkan bahwa beban kerja memiliki kontribusi positif terhadap stres kerja, semakin tinggi beban stres kerja maka semakin tinggi stres kerja, sebaliknya semakin rendah nilai beban kerja maka semakin rendah stres kerja (Nila Nugrahini, 2014)

Berdasarkan latar belakang masalah diatas yang terjadi pada anggota Ditlantas Polda Sumsel, maka peneliti tertarik melakukan riset mengenai ***“Hubungan Antara Beban Kerja Dengan Stress Kerja Anggota Ditlantas Polda Sumatera Selatan”***.

B. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara beban kerja dengan stress kerja anggota Ditlantas Polda Sumatera Selatan.

C. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini dengan harapan bisa memberikan gambaran serta referensi terhadap ilmu psikologi, terkhusus untuk psikologi industri dan psikologi klinis.

2. Manfaat Praktis

1. Bagi Anggota Ditlantas Polda Sumsel

Penelitian ini dapat memberikan gambaran tentang tingkat beban kerja dan stress kerja yang dialami oleh anggota Ditlantas Polda Sumsel, serta faktor-faktor yang mempengaruhinya. Dengan demikian, anggota Ditlantas Polda Sumsel dapat mengenali dan mengatasi stres kerja yang berdampak negatif pada kinerja dan kesejahteraan mereka. Penelitian ini juga dapat memberikan saran dan rekomendasi untuk meningkatkan motivasi kerja anggota

Ditlantas Polda Sumsel, sehingga mereka dapat bekerja dengan lebih optimal, profesional, dan berintegritas.

2. Bagi Universitas

Penelitian ini dapat memberikan kontribusi ilmiah bagi universitas, khususnya bagi program studi yang berkaitan dengan psikologi, manajemen, dan kepolisian. Penelitian ini dapat menjadi referensi dan bahan ajar bagi dosen dan mahasiswa yang tertarik untuk mempelajari topik beban kerja dan stress kerja pada anggota kepolisian. Penelitian ini juga dapat menjadi inspirasi dan acuan bagi peneliti lain yang ingin mengembangkan penelitian serupa atau terkait.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini dapat memberikan informasi dan data yang valid dan aktual tentang beban kerja dan stress kerja pada anggota Ditlantas Polda Sumsel, yang dapat digunakan sebagai landasan teoritis dan empiris bagi peneliti selanjutnya. Penelitian ini juga dapat memberikan masukan dan kritik bagi peneliti selanjutnya, terkait dengan metode, instrumen, variabel, sampel, dan analisis data yang digunakan. Penelitian ini juga dapat mengidentifikasi kekurangan dan keterbatasan yang ada, serta memberikan saran dan rekomendasi untuk penelitian selanjutnya.

D. Keaslian Penelitian

Penelitian yang dilakukan oleh Simanjuntak et al. (2021) berjudul Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Belmera. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Irawati (2017) berjudul Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Karyawan Klinik Alinda Husada di Banten. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan sampel sebanyak 30 karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan Andes Purwanti, Zunaidah, Yuliansyah M. Diah, Marlina Widiyanti (2020). Judul Penelitian Pengaruh Stres Kerja dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Anggota Polri di Polda Sumatera Selatan. Hasil Penelitian: Penelitian ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama dan parsial, stres kerja dan kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja anggota Polri di Polda Sumatera Selatan. Kesimpulan Penelitian Stres kerja dan kepemimpinan transformasional berperan penting dalam memengaruhi kinerja anggota Polri di Polda Sumatera Selatan.

Penelitian oleh Atika Zahira (2021) judul penelitian Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Stres Kerja Pada Anggota Polisi Satreskrim Polres

Payakumbuh Tahun 2021. Terdapat hubungan beban kerja dan lingkungan kerja dengan stres kerja. Untuk mencegah terjadinya stres kerja, diharapkan instansi terkait melakukan manajemen stres akibat kerja dan memperbaiki lingkungan kerja anggota polisi Satreskrim.

Penelitian oleh Gebrina Rezki (2017) judul penelitian Resiliensi dan Stres Kerja pada Anggota Kepolisian. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatife antara resiliensi dan stres kerja pada anggota kepolisian Dit. Sabhara. Hasil ini mengonfirmasi bahwa adanya hubungan resilensi dan stres kerja. Semakin tinggi resiliensi maka semakin rendah stres kerja pada anggota.

Penelitian yang dilakukan oleh Sihotang (2018) berjudul Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja dan Kinerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Pematangsiantar. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa untuk meningkatkan kinerja karyawan, bank harus mengelola beban kerja dan stres kerja karyawan dengan baik.

Mengacu pemaparan tersebut, maka terdapat perbedaan dengan penelitian ini baik dari sisi lokasi, variabel, hingga subjek penelitian. Maka penulis akan melakukan penelitian dengan subjek dan judul yang tidak sama dari penelitian sebelumnya serta dalam hal ini penulis menyatakan bahwa penelitian ini merupakan tulisan original.

Universitas Bina
Dharma

