

Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Yang Berdampak Pada Kinerja Pegawai Pada Kantor Kepolisian Sektor Rajeg Kabupaten Tangerang

Nisa Awalia¹, Tri Suseno Aji²

^{1,2}Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan bisnis Universitas Pamulang, Indonesia

ARTICLE INFO

Article history:

Received Jan 20, 2026
 Revised Jan 27, 2026
 Accepted Jan 29, 2026

Keywords:

Beban Kerja
 Lingkungan Kerja
 Stres Kerja
 Kepuasan Kerja
 Kinerja Pegawai

ABSTRACT

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji hubungan antara kepuasan kerja, stres, dan kinerja di Kantor Sektor Kepolisian Rajeg Kabupaten Tangerang, serta pengaruh beban kerja, lingkungan kerja, dan stres terhadap kepuasan kerja. Pengumpulan data untuk penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik kuantitatif, dengan kuesioner yang dikirimkan kepada partisipan. Seluruh populasi digunakan sebagai sampel penelitian, sehingga digunakan pendekatan saturasi sampling. Ukuran populasi cukup kecil, terdiri dari 110 pekerja. Prosedur berikut digunakan untuk menganalisis data: uji validitas dan reliabilitas, pengujian asumsi klasik, analisis regresi linier, koefisien determinasi, uji-t dan uji-F. Menurut studi, faktor-faktor seperti beban kerja, lingkungan kerja, dan stres di tempat kerja sangat berkorelasi dengan kepuasan kerja. Lebih lanjut, studi ini menunjukkan bahwa ketiga elemen tersebut secara substansial memengaruhi kepuasan pekerja. Selain itu, kebahagiaan kerja secara signifikan memengaruhi kinerja karyawan, yang pada gilirannya berkontribusi pada keberhasilan organisasi. Jadwal kerja yang seimbang, lingkungan kerja yang positif, dan manajemen stres yang efektif di tempat kerja dapat berkontribusi pada produktivitas yang lebih tinggi. Kebijakan sumber daya manusia yang perlu diperhatikan oleh para manajer adalah: untuk mencapai keberhasilan, kebijakan tersebut harus menyeluruh dan berkelanjutan.

This is an open access article under the [CC BY-NC license](#).



Corresponding Author:

Nisa Awalia,
 Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan bisnis,
 Universitas Pamulang
 Email: dosen03208@unpam.ac.id.

1. INTRODUCTION

Menemukan titik tengah yang tepat antara keinginan karyawan dan persyaratan instansi membutuhkan manajemen sumber daya manusia yang ahli. Tidak lazim jika banyak pekerja, beberapa di antaranya mungkin cukup kompeten, gagal memenuhi harapan. Anggota staf Kantor Sektor Kepolisian Rajeg Kabupaten Tangerang telah gagal memenuhi harapan dalam hal *Key Performance Indicator* (KPI).

Tabel 1. Key Performance Indikator Kantor Kepolisian Sektor Rajeg Kabupaten Tangerang Tahun 2024

BULAN	JTP	JPTP	TUNGGAKAN KESELURUHAN	JENIS PENYELESAIAN				LIMPAH	%
				P21	SP3	SP2LID	RJ		
JANUARI	6	0	5	-	-	-	-	1	0%
FEBRUARI	2	2	0	1	1	-	-	-	100%
MARET	4	2	1	-	1	1	-	1	50%

BULAN	JTP	JPTP	TUNGGAKAN KESELURUHAN	JENIS PENYELESAIAN				LIMPAH	%
				P21	SP3	SP2LID	RJ		
APRIL	3	2	1	1	1	-	-	-	60%
MEI	5	4	1	2	-	2	-	-	80%
JUNI	8	4	4	1	1	2	-	-	50%
JULI	6	4	2	2	-	2	-	-	60%
AGUSTUS	7	5	2	1	-	4	-	-	70%
SEPTEMBER	3	2	1	1	-	1	-	-	60%
OKTOBER	8	7	1	1	6	-	-	-	80%
NOVEMBER	3	2	1	-	-	2	-	-	60%
DESEMBER	4	3	0	-	-	3	-	1	100%
JUMLAH	59	37	19	10	10	17	-	3	60%

Sumber : Data Internal Kantor Kepolisian Sektor Rajeg - Kabupaten Tangerang

Dari tabel di atas, dapat dilihat bahwa KPI (*Key Performance Indicator*) tahun 2024 persentase pencapaian kinerja pegawai masih fluktuatif, dimana tahun tertinggi terjadinya penurunan kinerja adalah pada bulan Januari yaitu 0% karena kasus atau perkara masih dalam proses penyelesaian yang membutuhkan waktu untuk melalui tahapan-tahapan sesuai dengan aturan yang berlaku dan tentunya para pegawai terus berusaha untuk menyelesaikannya. Tahun tertinggi tingkat pencapaian kinerja adalah bulan Februari dan Desember yaitu 100%.

Kinerja pegawai yang fluktuatif dapat mempengaruhi pencapaian *Key Performance Indicators* (KPI). Dalam sebuah instansi. Metrik yang mengukur seberapa baik suatu organisasi dalam mencapai tujuan jangka panjangnya disebut *Key Performance Indicator* (KPI). Ada beberapa alasan mendasar mengapa kinerja karyawan dapat berfluktuasi. Tiga puluh pekerja di Kantor Sektor Kepolisian Rajeg di Kabupaten Tangerang diminta untuk memilih kriteria yang menurut mereka memengaruhi kinerja karyawan. Temuan dari survei pendahuluan ini menguatkan keyakinan tersebut.

Tabel 2. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai pada Kantor Kepolisian Sektor Rajeg Kabupaten Tangerang

No.	Faktor yang mempengaruhi	Jumlah Responden	Persentase
1	Gaya Kepemimpinan	3	10%
2	Lingkungan Kerja	5	17%
3	Budaya Kerja	1	3%
4	Beban Kerja	6	20%
5	Kompensasi	2	7%
6	Motivasi	2	7%
7	Stres Kerja	4	13%
8	Disiplin	3	10%
9	Kepuasan Kerja	4	13%
Jumlah		30	100%

Sumber: Pra-survei dengan 30 orang pegawai tahun 2024

Beban kerja, lingkungan kerja, stres kerja, dan kepuasan kerja adalah empat elemen yang menyebabkan kinerja karyawan di Kantor Sektor Kepolisian Rajeg Kabupaten Tangerang berfluktuasi, menurut data pra-survei pada tabel di atas. Menurut data yang dikumpulkan sebelum survei, empat elemen yang memiliki dampak terbesar adalah beban kerja (20%), stres kerja (13%), kepuasan kerja (13%), dan lingkungan kerja (17%). Budaya kerja merupakan elemen yang paling tidak penting dalam memengaruhi kinerja karyawan, hanya menyumbang 3% dari total dan hanya satu responden yang menyebutkan lingkungan kerja.

Hasil penelusuran awal melalui pra-survei pada personel Kepolisian Sektor Rajeg memperlihatkan bahwa dinamika pekerjaan sehari-hari, kondisi tempat bertugas, tekanan psikologis, serta tingkat kenyamanan batin dalam bekerja muncul sebagai penentu utama capaian kerja aparatur. Indikasi tersebut memperlihatkan keterkaitan yang kuat antara situasi operasional di lapangan dengan performa individu dalam menjalankan tanggung jawab institusional. Sejumlah

kajian terdahulu turut menguatkan temuan tersebut dengan menunjukkan bahwa tuntutan tugas, suasana lingkungan kerja, serta tekanan mental berkontribusi nyata terhadap tingkat kenyamanan individu dalam bekerja dan produktivitas yang dihasilkan. Meskipun demikian, literatur juga menegaskan bahwa kontribusi masing-masing faktor tidak selalu seragam. Perbedaan karakter organisasi, kultur kerja, serta pola manajerial pada lembaga sektor publik, termasuk institusi kepolisian, menyebabkan variasi hasil yang cukup menonjol antar lokasi penelitian. Kondisi ini menandakan bahwa hubungan antar unsur tersebut tidak dapat dipahami secara umum tanpa memperhatikan konteks organisasi secara spesifik. Lingkungan kerja yang bersifat birokratis, struktur komando yang ketat, serta beban tugas yang fluktuatif dalam institusi kepolisian menciptakan pola interaksi yang khas.

Perbedaan hasil empiris menunjukkan perlunya penelitian lebih lanjut, khususnya mengenai kepuasan kerja sebagai mediator antara pengaruh beban kerja, lingkungan kerja, dan stres terhadap kinerja kepolisian. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis “pengaruh beban kerja, lingkungan kerja, dan stres kerja terhadap kepuasan kerja yang berdampak pada kinerja pegawai pada kantor kepolisian sektor rajeg kabupaten tangerang”.

Identifikasi Masalah

- a. Pencapaian KPI (*key performance indicator*) masih fluktuatif;
- b. Kuantitas kinerja para pegawai belum sesuai yang diharapkan dilihat dari KPI (*key performance indicator*);
- c. Beban kerja yang di emban pegawai cukup berat;
- d. Terdapat tantangan yang harus dapat diatasi oleh para pegawai dalam menjalankan beban kerja yang diberikan;
- e. Ventilasi dalam lingkungan kerja belum sesuai dengan kebutuhan pegawai;
- f. Warna dinding pada lingkungan kerja belum dapat mendukung keadaan pikiran pegawai pada saat mereka bekerja;
- g. Ada pegawai yang sulit menyelesaikan permasalahannya dengan rekan kerja;
- h. Struktur organisasi harus disusun dengan lebih jelas agar mempermudah pegawai dalam berkoordinasi;
- i. Kondisi pegawai dalam bekerja belum sepenuhnya memberikan kenyamanan.
- j. Adanya pegawai yang kurang dekat dengan pegawai yang lainnya.

Perumusan Masalah

- a. Apakah terdapat pengaruh dan signifikan antara beban kerja terhadap kepuasan kerja pada Kantor Kepolisian Sektor Rajeg Kabupaten Tangerang?
- b. Apakah terdapat pengaruh dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada Kantor Kepolisian Sektor Rajeg Kabupaten Tangerang?
- c. Apakah terdapat pengaruh dan signifikan antara stres kerja terhadap kepuasan kerja pada Kantor Kepolisian Sektor Rajeg Kabupaten Tangerang?
- d. Apakah terdapat pengaruh dan signifikan secara simultan antara beban kerja, lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kepuasan kerja pada Kantor Kepolisian Sektor Rajeg Kabupaten Tangerang?
- e. Apakah terdapat pengaruh dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kepolisian Sektor Rajeg Kabupaten Tangerang?

Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui pengaruh dan signifikan antara beban kerja terhadap kepuasan kerja pada Kantor Kepolisian Sektor Rajeg Kabupaten Tangerang.
- b. Untuk mengetahui pengaruh dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada Kantor Kepolisian Sektor Rajeg Kabupaten Tangerang.
- c. Untuk mengetahui pengaruh dan signifikan antara stres kerja terhadap kepuasan kerja pada Kantor Kepolisian Sektor Rajeg Kabupaten Tangerang.

- d. Untuk mengetahui pengaruh dan signifikan secara simultan antara beban kerja, lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kepuasan kerja pada Kantor Kepolisian Sektor Rajeg Kabupaten Tangerang.
- e. Untuk mengetahui pengaruh dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kepolisian Sektor Rajeg Kabupaten Tangerang.

2. RESEARCH METHOD

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Kantor Kepolisian Sektor Rajeg Kabupaten Tangerang, yang beralamatkan di Jl. Raya Rajeg – Mauk No. 53, Desa Mekarsari Kecamatan Rajeg Kabupaten Tangerang 15540.” Waktu penelitian ini dilaksanakan selama 12 bulan yang dilakukan secara bertahap.

Metode Penelitian

Kepuasan kerja memengaruhi kinerja karyawan, yang pada gilirannya memengaruhi beban kerja, lingkungan kerja, dan stres kerja. Studi ini menggunakan teknik analisis kuantitatif deskriptif berdasarkan kuesioner dan survei untuk menyelidiki hubungan ini. Fenomena dalam kehidupan manusia yang menjadi subjek pendekatan kuantitatif ini adalah fenomena yang memiliki ciri atau variabel yang berbeda. Pengambilan sampel dilakukan menggunakan pengambilan sampel jenuh, yang melibatkan pemilihan sampel representatif dari seluruh populasi. Strategi ini digunakan untuk meningkatkan keandalan penelitian dan menawarkan representasi populasi yang lebih akurat, mengingat ukuran sampel yang terbatas yaitu 110 pekerja. Perangkat pengumpulan data disusun menggunakan skala Likert dengan lima alternatif jawaban yang merepresentasikan tingkat persetujuan responden, mulai dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju. Pendekatan ini diterapkan secara sistematis untuk menangkap penilaian subjek penelitian terhadap dinamika tugas, kondisi tempat bekerja, tekanan psikologis, rasa nyaman dalam bekerja, serta capaian kerja yang ditunjukkan.

Pengumpulan informasi dilakukan melalui perangkat ukur yang diterapkan pada populasi atau sampel terpilih. Sugiyono (2017:8) menjelaskan bahwa pendekatan kuantitatif berlandaskan paradigma positivisme yang menekankan pengujian dugaan melalui pengolahan angka dan penalaran statistik terhadap data yang diperoleh.

Definisi Operasional Variabel

Analisis ini melibatkan total lima faktor, dengan tiga di antaranya berfungsi sebagai variabel independen: beban kerja, lingkungan kerja, dan stres kerja. Terdapat satu variabel dependen (Z) dan satu variabel intervening (Y): kinerja karyawan dan kepuasan kerja.

Sumber Data

Penelitian ini mencakup temuan dari sumber primer dan sekunder. Untuk mengumpulkan data primer, kuesioner dibagikan di Polsek Rajeg, Kabupaten Tangerang. Data sekunder dikumpulkan melalui riset pustaka. Ini termasuk mengumpulkan, meninjau, menilai, dan merujuk materi dari berbagai sumber yang mendukung subjek penelitian. Sumber-sumber tersebut meliputi buku, jurnal, artikel, laporan resmi, dan sumber daya internet.

Populasi dan Sampel

Adapun populasi penelitian disini adalah semua pegawai di Kantor Kepolisian Sektor Rajeg Kabupaten Tangerang sebanyak 110 pegawai.

Rancangan Analisis Dan Uji Hipotesis

Setelah mengumpulkan data, langkah berikutnya adalah menganalisisnya menggunakan alat seperti pengujian hipotesis, regresi linier (dasar dan multivariat), pengujian reliabilitas, dan asumsi klasik.

3. RESULTS AND DISCUSSIONS

Uji Reliabilitas

Dengan tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$ (5%), tingkat kepercayaan uji 95%, dan untuk menentukan keterandalan setiap item pernyataan, nilai Alpha Chronbatch dibandingkan dengan standar Alpha Chronbatch (0,60). Inilah persyaratan uji reliabilitasnya:

- 1) Jika nilai *Chronbatch Alpha* > 0.60, maka instrument reliabel.
- 2) Jika nilai *Chronbatch Alpha* < 0.60, maka instrument tidak reliabel.

Hasil uji reliabilitas yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan SPSS versi 26 adalah sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	<i>Chronbatch Alpha</i>	<i>Standar Chronbatch Alpha</i>	Keterangan
1	Beban Kerja (X_1)	0.819	0.60	Reliabel
2	Lingkungan Kerja (X_2)	0.869	0.60	Reliabel
3	Stres Kerja (X_3)	0.734	0.60	Reliabel
4	Kepuasan Kerja (Y)	0.787	0.60	Reliabel
5	Kinerja Pegawai (Z)	0.891	0.60	Reliabel

Sumber: Data primer di olah tahun 2025

Berdasarkan hasil pengolahan data empiris, seluruh konstruk yang digunakan dalam penelitian ini menunjukkan tingkat konsistensi internal yang memadai. Keandalan instrumen tercermin dari koefisien Alpha Cronbach yang melampaui batas minimum kelayakan, sehingga setiap indikator mampu merepresentasikan konsep yang diukur secara stabil dan konsisten. Capaian nilai tersebut menegaskan bahwa perangkat pengukuran yang diterapkan layak digunakan untuk analisis lanjutan karena mampu menghasilkan data yang dapat dipercaya.

Pengujian Asumsi Klasik

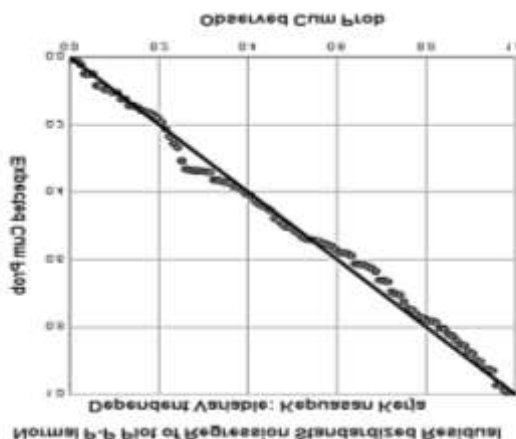
Guna menjamin kelayakan data untuk dianalisis lebih lanjut, penelitian ini terlebih dahulu menempatkan perhatian pada pemenuhan prasyarat statistik. Tahapan awal tersebut diarahkan untuk memastikan tidak adanya keterkaitan yang menyimpang antar konstruk yang dapat memengaruhi ketepatan hasil estimasi. Seluruh proses pengolahan dan pengujian dilakukan dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 26 sebagai alat analisis. Pemeriksaan prasyarat statistik mencakup evaluasi terhadap potensi tumpang tindih hubungan antar indikator, kestabilan ragam residual, serta kesesuaian distribusi data dengan karakteristik distribusi normal.

Uji Normalitas

Pada pengujian normalitas dapat dilihat dari tabel dibawah ini:

Tabel 7. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		110
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.70500043
Most Extreme Differences	Absolute	.074
	Positive	.054
	Negative	-.074
Test Statistic		.074
Asymp. Sig. (2-tailed)		.173 ^c



Sumber: Data primer di olah tahun 2025

Gambar 1. Grafik P-P Plot Uji Normalitas

Hasil pengujian kenormalan dengan metode Kolmogorov Smirnov menunjukkan nilai Asymp. Sig sebesar 0,173 yang melampaui batas 0,05, sehingga sebaran data dinyatakan memenuhi asumsi kenormalan. Penilaian ini didasarkan pada perbandingan antara distribusi kumulatif empiris dan distribusi teoritis. Indikator visual turut memperkuat kesimpulan tersebut. Pola titik pada grafik mengikuti garis diagonal yang merepresentasikan pola sebaran normal. Kesesuaian antara posisi titik data dengan garis acuan menunjukkan bahwa residual dalam pemodelan regresi memiliki pola distribusi yang wajar dan tidak menyimpang dari asumsi statistik yang dipersyaratkan.

Uji Multikolinearitas

Nilai toleransi dan VIF dapat digunakan untuk menguji multikolinearitas. Berikut adalah syarat-syarat yang diperlukan:

- a) “Jika nilai VIF > 10 dan nilai *tolerance value* < 0,10 maka terjadi gejala multikolinearitas.
- b) Jika nilai VIF < 10 dan nilai *tolerance value* > 0,10 maka tidak terjadi gejala multikolinearitas.”

Tabel 8. Hasil Uji Multikolinearitas dengan *Collinearity Statistic*

Model		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	25.887	7.950		3.256	.002		
	Beban Kerja	.278	.178	.195	1.566	.120	.503	1.990
	Lingkungan Kerja	.209	.075	.274	2.802	.006	.811	1.233
	Stres Kerja	.092	.156	.079	.586	.559	.432	2.313

Sumber: Data primer di olah tahun 2025

Tabel pengujian multikolinearitas menunjukkan bahwa seluruh prediktor memiliki nilai toleransi di atas batas minimum 0,10, yakni 0,503 pada X1, 0,811 pada X2, dan 0,432 pada X3. Nilai tersebut menandakan tidak terjadi korelasi tinggi antar sesama variabel penjelas dalam model. Indikator lain memperlihatkan nilai VIF yang seluruhnya berada di bawah ambang 10, yaitu 1,990 untuk X1, 1,233 untuk X2, dan 2,313 untuk X3. Kondisi ini menguatkan bahwa persamaan regresi yang dibangun terbebas dari gejala multikolinearitas sehingga estimasi koefisien dapat diinterpretasikan secara layak.

Uji Heteroskedastisitas

Kriteria berikut digunakan untuk menentukan ada atau tidaknya heteroskedastisitas:

- a. Heteroskedastisitas terjadi jika variabel independen berbeda secara substansial dari nol atau memiliki nilai signifikansi (Sig) kurang dari 0,05.

- b. Heteroskedastisitas tidak ada jika variabel independen tidak signifikan secara statistik atau memiliki nilai signifikansi (Sig) > 0,05.

Tabel 9. Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Uji *Glejser*

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.554	4.164		.133	.894
	Beban Kerja	.141	.093	.205	1.519	.132
	Lingkungan Kerja	-.014	.039	-.038	-.357	.722
	Stres Kerja	-.092	.082	-.163	-1.120	.265

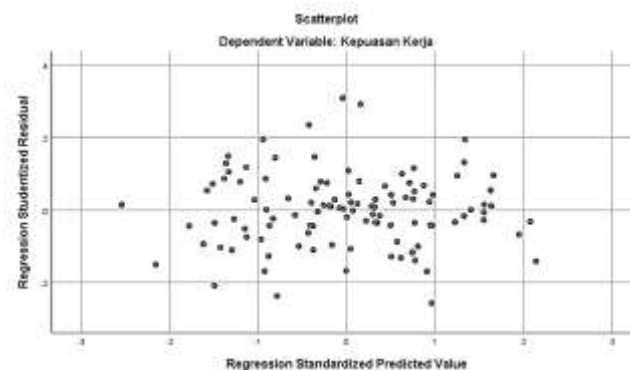
Sumber:

Data primer di olah tahun 2025

Hasil pengujian melalui pendekatan Glejser memperlihatkan nilai signifikansi masing masing prediktor berada di atas batas 0,05, yaitu 0,132 pada X1, 0,722 pada X2, dan 0,265 pada X3. Nilai tersebut menunjukkan tidak adanya hubungan antara nilai absolut residual dengan variabel penjelas. Temuan ini menandakan bahwa variasi galat bersifat konstan pada setiap tingkat prediktor. Dengan demikian, persamaan regresi yang digunakan tidak mengalami gangguan heteroskedastisitas dan layak dijadikan dasar analisis lebih lanjut.

Cara lain untuk mengujinya adalah dengan melihat diagram sebaran nilai prediksi variabel dependen (ZPRED) terhadap nilai residualnya (SRESID) dalam kondisi berikut:

- Heteroskedastisitas terjadi ketika titik-titik tersebut membentuk pola tertentu, seperti gelombang besar yang melebar dan menyempit.
- Heteroskedastisitas tidak ada jika titik-titik tersebut tersebar di sekitar sumbu Y tanpa membentuk pola yang jelas.”



Gambar 2. Grafik *Scatter Plot* Hasil Uji Heteroskedastisitas

Grafik sebaran memperlihatkan titik data yang muncul di atas dan di bawah angka nol pada sumbu vertikal tanpa membentuk pola tertentu. Penyebaran yang acak tersebut menunjukkan tidak adanya kecenderungan sistematis pada residual. Kondisi ini menegaskan bahwa variasi galat bersifat seragam pada seluruh rentang prediktor. Dengan demikian, persamaan regresi yang digunakan terbebas dari gejala heteroskedastisitas dan layak diterapkan dalam analisis penelitian.

Uji Hipotesis

Penentuan signifikansi statistik dalam penelitian ini dilakukan melalui pencermatan terhadap besaran statistik uji yang dihasilkan, kemudian disejajarkan dengan nilai kritis pada distribusi t. Batas toleransi kesalahan ditetapkan pada tingkat kepercayaan 95 persen, yang merepresentasikan penggunaan taraf signifikansi sebesar 0,05 sebagai dasar pengambilan keputusan analitis:

- “Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$: berarti H_0 diterima dan H_a ditolak (Tidak berpengaruh)
- Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$: berarti H_0 ditolak dan H_a diterima (Berpengaruh)

Adapun untuk menentukan besarnya t_{tabel} dicari dengan menggunakan rumus berikut ini:

t_{tabel} : $t_{\alpha,df}$ (taraf *Alpha* x *Degree of Freedom*)

α : taraf nyata 5%

df : (n-k), maka diperoleh (110-3) = 107

t_{tabel} : 1.65922

Dikatakan signifikan jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau p value < sig. 0.05

Pengaruh Beban Kerja (X1) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Menentukan rumusan hipotesisnya adalah:

H_{01} : $p_1 = 0$ Beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada Kepolisian Sektor Rajeg Kabupaten Tangerang.

H_{a1} : $p_1 \neq 0$ Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada Kantor Kepolisian Sektor Rajeg Kabupaten Tangerang.”

Berikut ini adalah hasil pengolahan data yang dilakukan menggunakan SPSS versi 26:

Tabel 10. Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Beban Kerja (X₁) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	33.612	7.914		4.247	.000
	Beban Kerja	.421	.131	.294	3.202	.002

Sumber: Data primer di olah tahun 2025

Perbandingan nilai statistik menunjukkan bahwa t hitung sebesar 3,202 melampaui t tabel 1,659. Nilai probabilitas yang tercatat sebesar 0,002 juga berada di bawah batas 0,05. Kedua indikator ini menegaskan keberartian hasil secara parsial. Temuan tersebut menunjukkan adanya keterkaitan yang bermakna antara X1 dan tingkat kenyamanan kerja pada personel di Kepolisian Sektor Rajeg, Kabupaten Tangerang. Dengan demikian, hipotesis alternatif pertama diterima, sedangkan hipotesis nol ditolak.

Berikut adalah tabel yang menampilkan koefisien determinasi yang dihitung:

Tabel 11. Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial Variabel Beban Kerja (X₁) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.294 ^a	.087	.078	4.975

Sumber: Data primer di olah tahun 2025

Besaran daya jelas model tercermin dari nilai koefisien determinasi sebesar 0,087. Capaian tersebut mengindikasikan bahwa proporsi variasi pada konstruk terikat yang dapat diterangkan oleh satu komponen penjelas hanya berada pada kisaran 8,7 persen. Dengan kata lain, kemampuan model dalam menjelaskan perubahan yang terjadi masih relatif terbatas. Sementara itu, porsi terbesar, yakni 91,3 persen, berasal dari pengaruh lain yang tidak diakomodasi dalam kerangka analisis, sehingga dinamika perubahan pada konstruk terikat lebih dominan dipengaruhi oleh faktor eksternal di luar persamaan yang dirumuskan.

Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Menentukan rumusan hipotesisnya adalah:

H_{02} : $p_2 = 0$ Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada Kantor

Kepolisian Sektor Rajeg Kabupaten Tangerang.

H_{a2} : $p_2 \neq 0$ Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada Kantor Kepolisian Sektor Rajeg Kabupaten Tangerang.”

Berikut ini adalah hasil pengolahan data yang dilakukan menggunakan SPSS versi 26:

Tabel 12. Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Lingkungan Kerja (X₂) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	45.218	3.696		12.234	.000
	Lingkungan Kerja	.258	.069	.338	3.734	.000

Sumber: Data primer di olah tahun 2025

Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai statistik uji yang diperoleh mencapai 3,734, angka ini berada di atas nilai kritis distribusi t sebesar 1,659. Temuan tersebut diperkuat oleh nilai peluang sebesar 0,000 yang secara nyata berada di bawah ambang kesalahan yang ditetapkan. Kombinasi kedua indikator tersebut memberikan dasar yang kuat untuk menyimpulkan adanya signifikansi pengaruh secara individual. Oleh karena itu, asumsi nol pada pengujian kedua tidak dapat dipertahankan, sementara pernyataan alternatif memperoleh dukungan empiris. Kondisi ini mengindikasikan bahwa aspek lingkungan kerja memiliki peranan bermakna dalam membentuk rasa nyaman personel pada Kepolisian Sektor Rajeg Kabupaten Tangerang.

Tabel 13. Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial Variabel Lingkungan Kerja (X₂) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.338 ^a	.114	.106	4.899

Sumber: Data primer di olah tahun 2025

Koefisien determinasi sebesar 0,114 menunjukkan bahwa kontribusi X₂ dalam menjelaskan variasi Y berada pada kisaran 11,4%. Nilai ini mengindikasikan bahwa peran X₂ dalam model bersifat terbatas namun tetap terukur. Sisa proporsi sebesar 88,6% dipengaruhi oleh unsur lain di luar persamaan yang digunakan, sehingga perubahan pada Y lebih banyak ditentukan oleh faktor tambahan yang tidak tercakup dalam analisis ini.

Pengaruh Stres Kerja (X₃) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Menentukan rumusan hipotesisnya adalah:

"H₀₃ : p₃ = 0 Stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada Kantor Kepolisian Sektor Rajeg Kabupaten Tangerang.

H_{a3} : p₃ ≠ 0 Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada Kantor Kepolisian Sektor Rajeg Kabupaten Tangerang."

Berikut ini adalah hasil pengolahan data yang dilakukan menggunakan SPSS versi 26:

Tabel 14. Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Stres Kerja (X₃) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	37.523	6.016		6.237	.000
	Stres Kerja	.378	.106	.325	3.566	.001

Sumber: Data primer di olah tahun 2025

Perbandingan nilai statistik memperlihatkan t hitung sebesar 3,566 yang melampaui t tabel 1,659. Nilai probabilitas tercatat di bawah 0,05, bahkan mendekati 0,001, sehingga hasil yang diperoleh dinyatakan signifikan secara parsial. Temuan ini menunjukkan adanya keterkaitan yang bermakna antara X₃ dan tingkat kenyamanan kerja personel di Kepolisian Sektor Rajeg, Kabupaten Tangerang. Dengan demikian, hipotesis nol ketiga ditolak dan hipotesis alternatif diterima.

Tabel 15. Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial Variabel Stres Kerja (X_3) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.325 ^a	.105	.097	4.924

Sumber: Data primer di olah tahun 2025

Koefisien determinasi sebesar 0,105 menunjukkan bahwa kontribusi X_3 dalam menjelaskan variasi Y berada pada kisaran 10,5%. Nilai ini menandakan bahwa sebagian perubahan pada Y dapat diterangkan oleh keberadaan X_3 dalam persamaan. Sisa proporsi sebesar 89,5% dipengaruhi oleh unsur lain di luar model yang digunakan, sehingga variasi Y lebih banyak ditentukan oleh faktor tambahan yang tidak tercakup dalam analisis ini.

Pengaruh Beban Kerja (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), dan Stres kerja (X_3) Terhadap Kepuasan kerja (Y)

Rumusan hipotesisnya adalah sebagai berikut:

" H_0 : $p_{1,2,3} = 0$ Beban kerja, lingkungan kerja, dan stres kerja tidak Berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kepuasan kerja pada Kantor Kepolisian Sektor Rajeg Kabupaten Tangerang.

H_a : $p_{1,2,3} \neq 0$ Beban kerja, lingkungan kerja, dan stress kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kepuasan kerja pada Kantor Kepolisian Sektor Rajeg Kabupaten Tangerang."

Tabel 16. Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Beban Kerja (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), dan Stres Kerja (X_3) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	514.155	3	171.385	7.529	.000 ^b
	Residual	2412.936	106	22.764		
	Total	2927.091	109			

Sumber: Data primer diolah tahun 2025

Perbandingan statistik menunjukkan nilai F sebesar 7,529 melampaui F tabel 2,30. Nilai probabilitas tercatat 0,000 dan berada di bawah ambang 0,05, sehingga hasil pengujian dinyatakan signifikan secara simultan. Temuan ini menegaskan bahwa ketiga prediktor secara bersama sama memiliki keterkaitan yang bermakna dengan tingkat kenyamanan kerja personel di Kepolisian Sektor Rajeg, Kabupaten Tangerang. Dengan demikian, hipotesis alternatif keempat diterima dan hipotesis nol ditolak.

Tabel 17. Hasil Uji Regresi Berganda Variabel Beban Kerja Lingkungan Kerja (X_2), dan Stres Kerja (X_3) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	25.887	7.950		3.256	.002
	Beban Kerja	.278	.178	.195	1.566	.120
	Lingkungan Kerja	.209	.075	.274	2.802	.006
	Stres Kerja	.092	.156	.079	.586	.559

Sumber: Data primer di olah tahun 2025

Persamaan regresi berikut dapat diperoleh dari data dalam tabel: $Y = 25,887 + 0,278X_1 + 0,209X_2 + 0,092X_3$. Kesimpulan berikut dapat ditarik dari persamaan di atas:

- a. "Nilai konstanta sebesar 25.887 diartikan bahwa jika variabel X_1, X_2 , dan X_3 tidak ada, maka telah terdapat nilai Y sebesar 25.887 *point*.

- b. Nilai $0.278X_1$ diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel X_2 dan X_3 , maka setiap perubahan 1 unit pada variabel X_1 akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada variabel Y sebesar 0.278 point.
- c. Nilai $0.209X_2$ diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel X_1 dan X_3 , maka setiap perubahan 1 unit pada variabel X_2 akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada variabel Y sebesar 0.209 point.
- d. Nilai $0.092X_3$ diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel X_1 dan X_2 , maka setiap perubahan 1 unit pada variabel X_3 akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada variabel Y sebesar 0.092 point.

Tabel 18. Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Simultan Variabel Beban Kerja (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), dan Stres Kerja (X_3) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.419 ^a	.176	.152	4.771

Sumber: Data primer di olah tahun 2025

Nilai koefisien determinasi sebesar 0,176 menunjukkan bahwa keberadaan X_1 , X_2 , dan X_3 secara bersama sama mampu menjelaskan variasi Y sebesar 17,6%. Angka ini mencerminkan kontribusi ketiga prediktor dalam membentuk perubahan pada Y di dalam model. Sisa proporsi sebesar 82,4% dipengaruhi oleh unsur lain di luar persamaan yang digunakan, sehingga variasi Y lebih banyak ditentukan oleh faktor tambahan yang tidak tercakup dalam analisis ini.

Pengaruh Variabel Kepuasan Kerja (Y) Terhadap Variabel Kinerja Pegawai (Z)

Menentukan rumusan hipotesisnya adalah:

H_{05} : $p_5 = 0$ Kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kepolisian Sektor Rajeg Kabupaten Tangerang.

H_{a5} : $p_5 \neq 0$ Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kepolisian Sektor Rajeg Kabupaten Tangerang.”

Berikut ini adalah hasil pengolahan data yang dilakukan menggunakan SPSS versi 26:

Tabel 19. Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Kepuasan Kerja (Y) Terhadap Kinerja Pegawai (Z)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.151	4.658		2.823	.006
	Kepuasan Kerja	.753	.079	.677	9.559	.000

Sumber: Data primer di olah tahun 2025

Perbandingan statistik menunjukkan t hitung sebesar 9,559 melampaui t tabel 1,659. Nilai probabilitas tercatat 0,000 dan berada di bawah ambang 0,05, sehingga hasil pengujian dinyatakan signifikan secara parsial. Temuan ini menegaskan bahwa tingkat kenyamanan kerja memiliki keterkaitan yang bermakna dengan capaian kerja personel di Kepolisian Sektor Rajeg, Kabupaten Tangerang. Dengan demikian, hipotesis alternatif kelima diterima dan hipotesis nol ditolak.

Tabel 20. Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial Variabel Kepuasan Kerja (Y) Terhadap Kinerja Pegawai (Z)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.677 ^a	.458	.453	4.262

Sumber: Data primer di olah tahun 2025

Koefisien determinasi sebesar 0,458 menunjukkan bahwa variasi Z dapat dijelaskan oleh Y sebesar 45,8%. Nilai ini menggambarkan hubungan yang relatif kuat di antara keduanya dalam model yang

dibangun. Sisa proporsi sebesar 54,2% dipengaruhi oleh unsur lain di luar persamaan, sehingga perubahan pada Z tidak sepenuhnya ditentukan oleh Y saja.

4. CONCLUSION

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat tuntutan tugas berperan nyata dalam membentuk rasa nyaman individu terhadap pekerjaannya. Semakin sesuai pengelolaan beban yang diterima, semakin baik pula kondisi psikologis yang tercermin pada penilaian terhadap pekerjaan yang dijalankan. Pekerja lebih bahagia dalam pekerjaan mereka ketika beban kerja mereka dikelola dengan baik, menurut penelitian ini. Fakta bahwa kondisi kerja seseorang sangat memengaruhi tingkat kepuasan mereka dalam pekerjaan mereka memperkuat gagasan bahwa aspek-aspek ini memainkan peran penting dalam menentukan seberapa bahagia seorang karyawan dalam pekerjaannya. Temuan menunjukkan keterkaitan yang erat antara tekanan psikologis akibat tugas dengan rasa nyaman dalam bekerja. Pengelolaan tekanan secara tepat di lingkungan kerja mendorong individu merasakan pengalaman kerja yang lebih positif. Beban kerja, kondisi kerja, dan stres semuanya berperan dalam seberapa puas pekerja dengan pekerjaan mereka. Hasil ini menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja seseorang merupakan hasil dari serangkaian faktor yang saling terkait, bukan hanya satu variabel independen. Tingkat kenyamanan dalam bekerja terbukti memberikan kontribusi positif yang kuat terhadap capaian kerja individu. Oleh sebab itu, aspek ini menjadi unsur strategis yang perlu diperhatikan untuk mendorong keberhasilan organisasi secara keseluruhan. Penelitian ini memberikan dukungan teoritis terhadap teori manajemen sumber daya manusia yang melihat kepuasan dalam pekerjaan sebagai mediator kunci antara banyak aspek pekerjaan seseorang dan kinerja di tempat kerja. Para pemimpin organisasi dapat memanfaatkan temuan studi ini dengan mengarahkan kebijakan untuk mengendalikan beban kerja yang adil, membuat tempat kerja lebih menyenangkan, dan mengurangi stres di tempat kerja guna meningkatkan moral dan produktivitas.

Saran

Berdasarkan hasil jawaban responden, pada variabel beban kerja, pernyataan "*Saya senang dapat menyelesaikan banyak pekerjaan*" memperoleh skor terendah dengan kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun beban kerja masih dapat diterima, terdapat indikasi bahwa tuntutan tugas belum sepenuhnya dirasakan optimal oleh pegawai. Indikator dominan pada variabel beban kerja adalah faktor tuntutan tugas, yang berkaitan dengan jumlah dan volume pekerjaan yang diberikan kepada pegawai. Pada variabel lingkungan kerja, pernyataan "*Saya tidak merasa terganggu jika ada suara kendaraan di sekitar tempat bekerja*" memperoleh skor terendah dengan kategori kurang baik. Temuan ini menunjukkan bahwa faktor kebisingan masih menjadi permasalahan yang memengaruhi kenyamanan kerja. Indikator dominan pada variabel ini adalah suara, yang berpotensi mengganggu konsentrasi dan fokus pegawai. Pada variabel stres kerja, pernyataan "*Saya dapat menyelesaikan masalah dengan rekan kerja*" memperoleh skor terendah dengan kategori kurang baik. Hal ini mengindikasikan adanya konflik peran antarpegawai yang berpotensi meningkatkan tingkat stres kerja. Indikator dominan stres kerja adalah konflik peran, yang perlu dikelola secara efektif agar tidak berdampak negatif terhadap kinerja. Pada variabel kepuasan kerja, pernyataan terkait pemenuhan kebutuhan tersier memperoleh skor terendah. Indikator dominan pada variabel ini adalah upah, yang menunjukkan bahwa kompensasi masih menjadi aspek sensitif dalam membentuk kepuasan kerja pegawai. Sementara itu, pada variabel kinerja pegawai, indikator kuantitas kerja memperoleh skor terendah, yang mengindikasikan bahwa pencapaian target kerja belum sepenuhnya optimal. Berdasarkan hasil penelitian, disarankan agar Kantor Kepolisian Sektor Rajeg Kabupaten Tangerang melakukan pengaturan beban kerja yang lebih proporsional antarpegawai agar tuntutan tugas dapat diselesaikan secara optimal. Selain itu, instansi perlu memperbaiki kondisi lingkungan kerja, khususnya dalam meminimalkan kebisingan, guna menciptakan suasana kerja yang lebih kondusif. Pengelolaan stres kerja juga perlu ditingkatkan melalui upaya pencegahan penurunan kinerja.

Referensi

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Instansi*. Bandung: Rosda.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Agustiana, S. A., & Arwiah, M. Y. (2022). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Anggota Satuan Samapta Polres Cianjur. *eProceedings of Management*, 9(3).
- Amirullah. (2015). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Aswin, A., Arfan, H. H., & Oktaviani, A. R. (2022). Pengaruh Penilaian Kinerja, Pengembangan Karir Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Polisi Pada Polres Sinjai. *The Manusagre Journal* 1(1), 1-13.
- Arujunan, K., Ismail, I. A., Othman, S., & Arshad, M. M. (2021). *The Relationship between Job Stress, Job Performance and Job Motivation among Police Officers at the Federal Territory Police Headquarters. International Journal of Human Resource Studies*, 11(4S), 134144-134144.
- Asih, G. Y., Widhiastuti, H., & Dewi, R. (2018). Stres kerja. *Syria Studies*.
- Barasa, S. W. (2017). *Influence of Work Environment on Performance in the Public Security Sector with a Focus on the Police in Nairobi Kenya. OIDA International Journal of Sustainable Development*, 10(11), 49-64.
- Dessler. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Dhania, D. R. (2012). Pengaruh stres kerja, beban kerja, terhadap kepuasan kerja (Studi Pada Medical Representatif Di Kota Kudus). *Jurnal Psikologi: PITUTUR*, 1(1), 15-23.
- Destiantari, Anggita Nindy (2019) *Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Bank Perkreditan Rakyat Syariah (BPRS) Al-Mabrur Ponorogo*. Undergraduate (S1) thesis, IAIN Ponorogo.
- Edy, Sutrisno. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Fuadi, N., Razak, M., & Said, M. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Anggota Kepolisian Di Polres Toraja Utara. *The Manusagre Journal*, 1(1), 69-81.
- Ghofur, A. (2020). Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Perusahaan Di Pt Mustika Buana Sejahtera Lumajang.
- Handika, M. H., Soleh, A., & Noviantoro, R. (2021). *The Influence of Work Environment and Self Esteem on Employee Performance at Directorate Prisoners and Evidence Bengkulu Police. Jurnal Fokus Manajemen*, 1(1), 19.
- Hasibuan, Malayu. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit: Bumi Aksara.
- Hidayanti, S., Budianto, A., & Setianingsih, W. (2020). Pengaruh persepsi dukungan instansi dan keadilan instansi terhadap kepuasan kerja pegawai (suatu studi pada PT. PP Presisi Tbk Tasikmalaya). *Business Management and Entrepreneurship Journal*, 2(3), 94-105.
- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- Kinanti, A. Q. (2012). Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kepuasan Kerja pada Divisi Sumber Daya Manusia PT Surveyor Indonesia. *Skripsi. Depok: Universitas Indonesia (http://ontar. ui. ac.id/file*.
- Mahawati, E dkk. (2021). *Analisis Beban Kerja dan Produktivitas Kerja*. Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Manaf, A., Matin, M., & Zulaikha, S. (2019). *Effect of work environment and work loads on the performance of police educators in Sepolwan Lemdiklat Polri. International Journal for Educational and Vocational Studies*, 1(5), 461 466.
- Malau, N. S. P. B. (2019). Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Anggota Kepolisian (Studi Pada Anggota Reserse Kriminal Kepolisian Resort Tanah Karo). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*, 7(2).
- Mariato, A. (2021). *The Effects of Workload and Work Environment on Local Police Performance: A Test of Work-related Stress' Mediating Effect. Britain International of Humanities and Social Sciences (BloHS) Journal*.
- Mendila, V. (2021). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Anggota Polisi Kepolisian Resor Mappi. *Jurnal Ilmu Hukum, Humaniora Dan Politik*, 1(4), 427-432.
- Muslikan, A., & Ali, H. (2022). Effect Work Life Balance, Workload And Role Conflict On Work Stress For Members Of Kerinci Police Criminal Investigation. *Jurnal Riset Manajemen Indonesia*.
- Mutia, I. L. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Whiz Prime Hotel Padang. *Journal of residu*, 3(17, Mey), 68-75.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170-183.
- Nasib, N., & Martin, M. (2018, September). Pengaruh lingkungan kerja dan insentif terhadap kinerja pegawai. In *Seminar Nasional Royal (SENAR) (Vol. 1, No. 1, pp. 423-428)*.

- Nirmalasary, T. N., Zamzam, F., & Marnisah, L. (2020). Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Personil Direktorat Kriminal Khusus Kepolisian Daerah Sumatera Selatan. *Jurnal Ilmu Administrasi Dan Studi Kebijakan (JIASK)*, 3(1), 33-42.
- Pratama, I., & Wahyuningtyas, Y. F. (2021). Pengaruh Beban Kerja Dan Kualitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Akademi Farmasi Indonesia Yogyakarta Di Masa Pandemi. *Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis Indonesia*, 1(1), 264-277.
- Purwanti, A., Zunaidah, Z., Diah, Y. M., & Widiyanti, M. (2020). Pengaruh Stres Kerja dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Anggota Polri di Polda Sumatera Selatan. *The Manager Review*, 2(1), 25-41.
- Rehman, Irum dkk. 2012. The Impact of Job Stress on Employee Job Satisfaction: A study on Private Colleges of Pakistan. *Journal of Business Studies Quarterly*, 3(3), pp: 50-56.
- Rizki, M., Natasha, C., Saputra, E. K., & Abriyoso, O. (2022). Pengaruh Beban Kerja terhadap Kerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Tanjungpinang. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 6(2), 8894-8899.
- Rusilowati, U. (2023). Perencanaan Sumber Daya Manusia: Meraih Kesuksesan Melalui SDM Yang Unggul. Kota Bekasi: PT Dewangga Energi Internasional.
- Saputra, R., & Yuliasri, Y. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompetensi, Stres Kerja dan Social Quotient Terhadap Kinerja Polisi Satlantas Polres Kota Bukittinggi. *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 2(2), 104-113.
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia.Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sudiarditha, I. K. R., Waspodo, A. A., & Triani, N. A. (2016). Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada direktorat umum lembaga pelayanan public televisi republik Indonesia. *Jurnal Manajemen*, 20(2), 278-292.
- Siagian. (2013). *Manajemen Sumber daya Manusia*. Jakarta: Bumi aksara.
- Siboro, E. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja, Terhadap Kepuasan Kerja Stres Kerja Pada Aparat Kepolisian Daerah Sumatera Utara (Studi Pada Direktorat Reserse Kriminal Khusus). *Jesya (Jurnal Ekonomi &Ekonomi Syariah)*.
- Sihombing, R., & Tinambunan, A. P. (2022). Pengaruh Beban Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt Perkebunan Nusantara Iii (Persero) Unit Pabrik Kelapa Sawit Tinggi. *Kukima: Kumpulan Karya Ilmiah Manajemen*, 134-140.
- Simamora. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIEY.
- Simanjuntak, T., & Sitio, V. S. S. (2021). Pengaruh *Knowledge Sharing* Dan *Employee Engagement* Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Narma Toserba, Narogong Bogor. *Jurnal Mahasiswa Manajemen*, 2(1), 42-54.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV.
- Sunyoto, Danang. 2015. *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*: Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Sutrisno, Edy. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak Ke Enam. Pranada Media Group, Jakarta.
- Supomo, R. Nurhayati, Eti. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Yrama Widya.
- Suprihanto, J. (2018). *Manajemen*. UGM PRESS.
- Syamra, R., Basem, Z., & Baharuddin, Y. (2023). *The Effect Of Workload And Work Stress On Police Performance At Laka Lantas Kampar Police*. *Jurnal Riset Manajemen Indonesia*, 5(1), 27-35.
- Tarwijo, T., Sutoro, M., & Mukrodi, M. (2021). Analisis Kinerja Pegawai Ditinjau Dari Aspek Penempatan Dan Konflik Internal. *Scientific journal of reflection: economic, accounting, management and business*, 4(1), 200-210.