

PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP STRES KERJA PADA ANGGOTA POLISI BAGIAN RENMIN POLDA KALTENG

Prima Azmi¹, Rizqi Amalia Aprianty², Julaibib³

¹²³Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Banjarmasin

Alamat e-mail: [1primaazmi09@gmail.com](mailto:primaazmi09@gmail.com), [2rizqiamalia@umbjm.ac.id](mailto:rizqiamalia@umbjm.ac.id),
[3julaibib@umbjm.ac.id](mailto:julaibib@umbjm.ac.id)

ABSTRACT

This study aimed to examine the role of workload in predicting work stress among police officers in the Renmin Division of the Central Kalimantan Regional Police. The study employed a quantitative approach with a correlational design. The participants consisted of 112 police officers selected using convenience sampling. Data were collected online using a workload scale and a work stress scale. The data were analyzed using simple linear regression with a bootstrap technique involving 10,000 replications through JASP. The results of the simple linear regression analysis with bootstrap showed that workload positively and significantly predicted work stress, with an unstandardized regression coefficient of $b = 1.294$, 95% CI [0.997, 1.495], and $p < 0.001$. The R^2 value of 0.484 indicated that workload explained 48.4% of the variance in work stress, while the remaining 51.6% was explained by other factors outside the research model. Thus, the higher the workload perceived by police officers, the higher the level of work stress they experienced. These findings may serve as a consideration for the organization in managing task distribution, setting work priorities, and maintaining officers' psychological well-being so that they can perform their duties optimally..

Keywords: police officers, Renmin, workload, work stress

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran beban kerja dalam memprediksi stres kerja pada anggota polisi bagian Renmin Polda Kalimantan Tengah. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain korelasional. Responden penelitian berjumlah 112 anggota polisi yang dipilih menggunakan teknik *convenience sampling*. Pengumpulan data dilakukan secara daring menggunakan skala beban kerja dan skala stres kerja. Data dianalisis menggunakan regresi linear sederhana dengan teknik *bootstrap* sebanyak 10.000 replikasi melalui program JASP. Hasil analisis regresi linear sederhana dengan teknik *bootstrap* menunjukkan bahwa beban kerja secara positif dan signifikan memprediksi stres kerja, dengan koefisien regresi tidak terstandarisasi sebesar $b = 1,294$, 95% CI [0,997; 1,495], dan $p < 0,001$. Nilai $R^2 = 0,484$ menunjukkan bahwa beban kerja mampu menjelaskan 48,4% variasi stres kerja, sedangkan 51,6% sisanya dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian. Dengan demikian, semakin tinggi beban kerja yang dirasakan anggota polisi, semakin tinggi pula stres kerja yang dialami. Hasil penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan bagi organisasi dalam mengatur pembagian tugas, menentukan prioritas kerja, serta menjaga kondisi psikologis anggota agar tetap optimal dalam menjalankan tugas.

Kata kunci: anggota kepolisian, beban kerja, Renmin, stres kerja.

A. Pendahuluan

Perkembangan dunia kerja modern ditandai oleh meningkatnya tuntutan produktivitas. Transformasi digital dan perubahan struktur organisasi, serta ketidakstabilan ekonomi global membuat tekanan kerja meningkat dan berpotensi menimbulkan masalah psikologis di

lingkungan kerja. Secara global, *World Health Organization* (2020) melaporkan bahwa sekitar 60% pekerja di dunia mengalami gejala stres akibat tekanan pekerjaan yang tinggi. *International Labour Organization* (2021) menegaskan bahwa stres kerja dapat menurunkan produktivitas hingga 30% serta meningkatkan absensi dan gangguan kesehatan mental. Di Indonesia, data Kementerian

Ketenagakerjaan Republik Indonesia, (2021) mencatat bahwa sekitar 50% pekerja di sektor manufaktur mengalami stres kerja tinggi. Sementara Riskesdas (2018) melaporkan peningkatan prevalensi gangguan jiwa atau stres pada penduduk usia di atas 15 tahun dari 6% pada 2013 menjadi 9,8% pada 2018, menunjukkan adanya peningkatan prevalensi gangguan mental emosional pada penduduk usia kerja, yang mengindikasikan bahwa stres kerja menjadi permasalahan serius dalam konteks nasional.

Permasalahan ini juga dialami pada profesi kepolisian. Profesi kepolisian diklasifikasikan sebagai pekerjaan dengan risiko tinggi terhadap tekanan psikologis karena tugas yang kompleks, berbahaya, dan menuntut kesiapsiagaan berkelanjutan (Violanti et al., 2019). Kondisi kerja kepolisian semakin kompleks dengan adanya jam kerja yang tidak teratur, sistem perintah mendadak, serta budaya organisasi yang hierarkis dan sarat senioritas. Sejalan dengan penelitian Yadav dan Yadav (2025) yang menyebutkan bahwa mayoritas personel kepolisian mengalami stres kerja pada tingkat sedang hingga tinggi. Kondisi ini berdampak negatif terhadap kinerja, sehingga stres kerja menjadi isu penting dalam kesehatan kerja profesi kepolisian.

Hal tersebut juga di perkuat secara nyata pada anggota kepolisian di Kalimantan Tengah. Berdasarkan hasil studi pendahuluan terhadap beberapa personel kepolisian dari bagian Psikologi dan Perencanaan dan Admninstrasi, ditemukan adanya pengalaman yang mengarah pada kondisi stres kerja. Subjek DR mengungkapkan bahwa dalam menjalani pekerjaannya ia sering merasa tegang, cemas, dan tidak tenang, terutama ketika memikirkan kemungkinan melakukan kesalahan yang dapat menimbulkan teguran dari atasan maupun senior. Perasaan tersebut membuatnya sulit merasa rileks saat bekerja dan menimbulkan kelelahan secara emosional. Subjek K menyampaikan bahwa ia kadang merasakan tekanan dalam pekerjaan karena tuntutan untuk selalu siap. Pada beberapa situasi, ketika sedang berada di luar kota, ia menerima perintah tugas

mendadak yang mengharuskannya segera menuju lokasi yang cukup jauh. Kondisi tersebut membuatnya sulit beristirahat dengan tenang, sehingga ia sesekali merasa lelah, jenuh, dan kurang bersemangat dalam bekerja. Sementara itu, subjek A mengungkapkan bahwa ia kerap merasa kewalahan, pusing, mudah marah, sulit berkonsentrasi, dan mengalami perubahan suasana hati ketika tekanan pekerjaan meningkat. Kondisi tersebut membuatnya cepat lelah, kehilangan fokus, serta merasakan kejenuhan dalam bekerja. Pengalaman-pengalaman tersebut menunjukkan adanya tekanan yang dirasakan secara emosional dan mental dalam konteks pekerjaan, yang mengarah pada kondisi stres kerja.

Cousins et al. (2004) mendefinisikan stres kerja merupakan respons psikologis yang muncul ketika individu menghadapi tuntutan pekerjaan yang dipersepsikan melebihi kemampuan, sumber daya, atau tingkat kontrol yang dimilikinya. Anggota kepolisian dituntut untuk patuh terhadap perintah atasan, termasuk di luar jam kerja formal, sehingga batas antara waktu kerja dan waktu pribadi menjadi tidak jelas (Wardani & Musslifah, 2024). Beban kerja merupakan salah satu faktor yang memengaruhi stres kerja. Peningkatan beban kerja berkontribusi terhadap meningkatnya tingkat stres pada anggota kepolisian di Indonesia (Permatasari et al. 2024).

Sejalan dengan penelitian Khairinnas et al. (2025) yang menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap stres kerja pada aparat kepolisian. Diperkuat oleh hasil penelitian Siboro (2022) yang menunjukkan bahwa beban kerja berkontribusi terhadap meningkatnya stres kerja dan berdampak pada kondisi psikologis anggota kepolisian. Hal ini dibuktikan oleh penelitian Violanti et al. (2019) bahwa anggota kepolisian yang menghadapi beban kerja tinggi, jam kerja panjang, sistem *shift*, serta paparan kekerasan dan peristiwa traumatis akan meningkatkan stres kerja. Penelitian Maharani dan Budianto (2019) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh langsung beban kerja

terhadap stress kerja. Penelitian Nafs (2020) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap stres kerja pada karyawan di PT. Bank Central Asia Tbk. Kantor Cabang Utama Depok.

Kondisi kerja kepolisian semakin kompleks dengan adanya jam kerja yang tidak teratur seperti sistem perintah mendadak, serta budaya organisasi yang hierarkis dan sarat senioritas serta tuntutan administratif seperti penyusunan laporan, validasi data, dan pemenuhan target kerja dalam waktu terbatas (Borko et al., 2025). Kombinasi antara tuntutan operasional, administratif, dan struktural tersebut menyebabkan anggota kepolisian berisiko mengalami kelelahan fisik dan psikologis yang berujung pada stres kerja (Sadiq, 2020). Berdasarkan temuan tersebut serta fenomena di lapangan, stres kerja terlihat sebagai permasalahan yang nyata pada anggota kepolisian, sehingga penelitian ini memandang stres kerja sebagai fenomena utama yang perlu dikaji dengan mempertimbangkan beban kerja sebagai salah satu faktor yang berpengaruh.

Annisa et al. (2018) menyatakan stres kerja pada anggota kepolisian dipengaruhi oleh berbagai kondisi psikososial kerja yang saling berkaitan, seperti tuntutan pekerjaan yang tinggi, keterbatasan kontrol terhadap pekerjaan, kurangnya dukungan di lingkungan kerja, serta hubungan kerja yang kurang harmonis. Pada profesi kepolisian, tuntutan tersebut tampak melalui beban kerja yang berat, ketidakpastian jam kerja, serta situasi tugas yang sulit dalam penyelesaian kasus kriminal yang harus dihadapi dalam pelaksanaan tugas sehari-hari (Supriyadi et al. 2025). Beban kerja tidak hanya berkaitan dengan jumlah tugas, tetapi juga mencakup tingkat kesulitan pekerjaan, tekanan waktu, serta usaha yang harus dikeluarkan individu dalam menyelesaikan tugas tersebut (Hoonakker et al. 2011).

Penelitian Ambiko et al. (2025) menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap stres kerja pada anggota Polda Sumatera Selatan. Beban kerja yang tinggi dapat meningkatkan tekanan psikologis karena anggota kepolisian harus

menghadapi tuntutan tugas yang berat, risiko pekerjaan, serta kebutuhan untuk mengambil keputusan secara cepat. Penelitian Hadiyanti dan Sari (2025) juga menegaskan bahwa karakteristik tugas kepolisian yang unik dan penuh tekanan menjadikan stres kerja sebagai permasalahan yang melekat dalam profesi ini. Hal tersebut diperkuat oleh penelitian Santosa et al. (2023) yang menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap stres kerja pada anggota Polisi Sabhara Polres Batu sebesar 83,5%. Artinya, semakin tinggi beban kerja yang diterima anggota kepolisian, semakin besar pula risiko munculnya stres kerja.

Penelitian Sadiq (2020) menyatakan bahwa sebagian besar penelitian hanya berfokus pada unit operasional seperti Lantas, Sabhara, atau Reskrim, sehingga kondisi beban kerja dan stres kerja pada anggota yang menangani administrasi dan pelayanan kesehatan belum banyak mendapat perhatian empiris. Sejalan dengan temuan tersebut, Permatasari et al. (2024) melalui studi *literature review* menyimpulkan bahwa beban kerja memiliki hubungan dan pengaruh terhadap stres kerja pada anggota. Namun, kajian yang dianalisis dalam penelitian tersebut juga masih didominasi oleh konteks tugas operasional. Hal ini menunjukkan bahwa penelitian mengenai beban kerja dan stres kerja pada unit non-operasional masih terbatas. *Research gap* dalam penelitian ini terletak pada masih terbatasnya penelitian yang mengkaji pengaruh beban kerja dan stres kerja pada personel kepolisian yang bertugas di bidang non-operasional, khususnya bagian Perencanaan dan Administrasi (RENMIN) yang bertugas di Markas Komando (MAKO) Polda Kalimantan Tengah. Oleh karena itu, penelitian mengenai hubungan beban kerja dan stres kerja pada personel bagian Renmin di Mako Polda Kalteng perlu dilakukan.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja terhadap stres kerja pada anggota kepolisian, khususnya pada satuan kerja Renmin. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat

secara teoretis, dalam memperkaya kajian psikologi kerja dengan memberikan bukti empiris mengenai pengaruh beban kerja terhadap stres kerja pada konteks kepolisian, khususnya pada satuan kerja administratif dan pelayanan yang masih relatif jarang diteliti. Selain itu penelitiann ini juga memiliki manfaat praktis, diharapkan dapat menjadi dasar pertimbangan bagi organisasi kepolisian dalam mengidentifikasi kondisi beban kerja yang berpotensi memicu stres kerja, serta sebagai bahan evaluasi dalam pengaturan distribusi tugas, penyesuaian beban kerja, dan pengelolaan sumber daya manusia agar lebih efektif dan berkelanjutan.

B. Metode Penelitian

Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian korelasional. Penelitian kuantitatif merupakan teknik penelitian yang berfokus pada pengolahan data kuantitatif yang diperoleh melalui proses pengukuran, kemudian dianalisis menggunakan teknik statistik analitik, karena seluruh variabel penelitian harus dapat diukur dan didefinisikan secara objektif (Azwar, 2017)

Variabel Penelitian

Variabel bebas (X) dalam penelitian ini adalah beban kerja. Beban kerja merupakan kondisi yang menggambarkan besarnya tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan individu dengan menggunakan kemampuan fisik, mental, serta sumber daya yang dimilikinya (Hoonakker et al. 2012).

Variabel terikat (Y) dalam penelitian ini adalah stres kerja. Stres kerja merupakan respons psikologis yang muncul ketika individu menghadapi tuntutan pekerjaan yang dipersepsikan melebihi kemampuan, sumber daya, atau tingkat kontrol yang dimilikinya (Cousins et al. 2004).

Responden Penelitian

Populasi didefinisikan sebagai keseluruhan subjek penelitian yang memiliki karakteristik tertentu dan menjadi

sasaran generalisasi hasil penelitian (Azwar, 2017). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh personel yang bertugas pada bagian Perencanaan dan Administrasi (RENMIN) di satuan kerja lingkungan Markas Komando (MAKO) Polda Kalimantan Tengah. Berdasarkan data yang diperoleh, jumlah personel pada bagian Renmin di lingkungan Mako Polda Kalimantan Tengah sebanyak 287 personel. Pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan menggunakan teknik *non-probability sampling* dengan pendekatan *convenience sampling*. *Convenience sampling* merupakan metode pengambilan sampel berdasarkan kemudahan akses, di mana data dikumpulkan dari individu yang bersedia berpartisipasi, mudah dijangkau, atau dapat dihubungi dengan mudah oleh peneliti (Azwar, 2017). Proses pengumpulan data diperoleh sebanyak 119 responden. Sebelum dilakukan analisis, data terlebih dahulu diperiksa untuk mengidentifikasi keberadaan *outlier*. Hasil pemeriksaan menunjukkan terdapat 7 data yang teridentifikasi sebagai *outlier* sehingga dikeluarkan dari proses analisis. Dengan demikian, jumlah responden yang digunakan dalam analisis penelitian ini adalah sebanyak 112 orang. Jumlah sampel tersebut telah memenuhi kriteria ukuran sampel yang memadai untuk penelitian kuantitatif sebagaimana dijelaskan oleh Azwar (2017).

Tabel 1 Gambaran Umum Responden Karakteristik

Jenis Kelamin	Laki-laki Perempuan
Usia	<20 Tahun
	20–30 Tahun
	31–40 Tahun
	>40 Tahun
Status Pernikahan	Menikah
	Belum Menikah
Lama Bekerja	<2 Tahun
	2–5 Tahun
	6–10 Tahun

>10 Tahun skala ini ant3a7raOlraing“Saya merasa ditekan

Instrumen Penelitian

Instrumen pengukuran variabel bebas (X), yaitu beban kerja, menggunakan skala beban kerja yang dikembangkan oleh Hoonakker et al. (2011) dan diadaptasi oleh Yaswir dan Yuliharsari (2021). Skala ini pada awalnya terdiri dari 18 aitem yang mengukur beban kerja berdasarkan enam aspek, yaitu *mental demand* atau tuntutan mental, *physical demand* atau tuntutan fisik, *temporal demand* atau tuntutan waktu, *performance* atau kinerja, *effort* atau upaya, dan *frustration* atau frustrasi. Meskipun skala ini memiliki beberapa aspek konseptual, pengujian dalam penelitian ini dilakukan secara unidimensional/ dengan menggunakan skor total beban kerja. Contoh pernyataan dalam skala ini berkaitan dengan tuntutan waktu dan tekanan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang telah ditentukan. Skala ini menggunakan model Likert dengan lima pilihan jawaban, yaitu Sangat Ringan (SR), Ringan (R), Sedang (S), Berat (B), dan Sangat Berat (SB), dengan skor yang lebih tinggi menunjukkan tingkat beban kerja yang semakin tinggi.

Instrumen pengukuran variabel terikat (Y), yaitu stres kerja, menggunakan *Health and Safety Executive Work Related Stress Scale* (HSE-WRSS) versi Indonesia yang telah diadaptasi oleh Grasiawaty et al. (2022). HSE-WRSS mengacu pada standar manajemen stres kerja dari *Health and Safety Executive* (HSE) Inggris. Dalam versi aslinya, HSE-WRSS terdiri dari 35 aitem. Setelah proses adaptasi ke dalam Bahasa Indonesia, instrumen yang digunakan terdiri dari 31 aitem Cahaya dan Hermina (2023). Instrumen ini mengukur stres kerja berdasarkan tujuh dimensi, yaitu *demands* atau tuntutan, *control* atau kontrol, *managerial support* atau dukungan manajerial, *colleague support* atau dukungan rekan kerja, *relationship* atau hubungan, *role* atau peran, dan *change* atau perubahan. Namun, dalam penelitian ini pengujian dilakukan secara unidimensional dengan menggunakan skor total stres kerja. Contoh pernyataan dalam

oleh waktu kerja yang tidak sesuai dengan beban kerja” dan “Saya punya wewenang memutuskan bagaimana melakukan pekerjaan saya”.

Skala ini menggunakan model Likert dengan lima pilihan jawaban, yaitu 1 (*Never*) atau Tidak Pernah, 2 (*Rarely*) atau Jarang, 3 (*Occasionally*) atau Kadang-kadang, 4 (*Frequently*) atau Sering, dan 5 (*Always*) atau Selalu. Sebelum digunakan pada penelitian utama, kedua instrumen terlebih dahulu diuji coba (*try out*) kepada 199 anggota kepolisian dari berbagai wilayah di Indonesia di luar Kalimantan Tengah yang bersedia mengisi kuesioner secara daring. Responden pada tahap *try out* tidak berasal dari anggota polisi di lingkungan Bagian Renmin Polda Kalimantan Tengah karena tahap ini bertujuan untuk menguji kualitas aitem dan reliabilitas instrumen sebelum digunakan dalam pengambilan data penelitian utama. Uji coba pada skala beban kerja dilakukan dengan melihat konsistensi internal menggunakan koefisien *Cronbach's Alpha* dan daya beda aitem melalui nilai *item-rest correlation*.

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa skala beban kerja memperoleh nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,855 dengan *standard error* sebesar 0,017 dan interval kepercayaan 95% berada pada rentang 0,821 sampai 0,889. Berdasarkan hasil analisis aitem, nilai *item-rest correlation* berkisar antara 0,232 sampai 0,751. Sebagian besar aitem memiliki nilai *item-rest correlation* di atas 0,30. Namun, terdapat dua aitem yang memiliki nilai *item-rest correlation* di bawah 0,30, yaitu X2 sebesar 0,232 dan X5 sebesar 0,288. Kedua aitem tersebut digugurkan karena memiliki daya beda yang rendah dan tidak memenuhi kriteria kelayakan aitem. Dengan demikian, skala beban kerja yang digunakan pada penelitian utama terdiri dari 16 aitem yang telah memenuhi kriteria *item-rest correlation*.

Uji coba pada skala stres kerja dilakukan dengan melihat konsistensi internal menggunakan koefisien *Cronbach's Alpha*. Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa skala stres kerja memperoleh nilai *Cronbach's Alpha*

sebesar 0,949, yang menunjukkan bahwa instrumen memiliki konsistensi internal yang sangat baik. Berdasarkan hasil tersebut, seluruh 31 aitem pada skala stres kerja dinyatakan layak digunakan sehingga tidak terdapat aitem yang digugurkan. Oleh karena itu, skala stres kerja yang digunakan dalam penelitian utama tetap terdiri dari 31 aitem.

Prosedur dan Analisis data

Penelitian ini dilaksanakan melalui beberapa tahapan. Pada tahap awal, peneliti melakukan uji coba (*try out*) instrumen kepada anggota kepolisian dengan jumlah responden sebanyak 199 orang. Penentuan jumlah responden tersebut didasarkan pada pertimbangan bahwa ukuran sampel uji coba instrumen sebaiknya berkisar antara 5 hingga 10 kali jumlah aitem dalam skala yang digunakan (Azwar, 2017). Uji coba ini bertujuan untuk memperoleh estimasi reliabilitas serta memastikan konsistensi dan kejelasan aitem pada alat ukur yang digunakan (Azwar, 2017). Pengambilan data penelitian dilakukan secara daring (*online*) dengan menyebarkan kuesioner melalui *Google Form* responden penelitian. Tautan *Google Form* dibagikan kepada responden melalui media komunikasi resmi yang digunakan oleh instansi terkait. Sebelum mengisi kuesioner, responden terlebih dahulu diberikan lembar *informed consent* yang tercantum pada bagian awal *Google Form* sebagai bentuk persetujuan partisipasi secara sukarela, serta untuk menjamin etika penelitian, kerahasiaan data, dan perlindungan hak subjek penelitian.

Data yang telah terkumpul selanjutnya diolah dan dianalisis menggunakan perangkat lunak *Jeffrey's Amazing Statistics Program* (JASP) versi 0.95.4. Analisis data diawali dengan uji asumsi yang meliputi uji normalitas menggunakan uji *Shapiro-Wilk* dan uji linearitas. Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal dengan mengacu pada kriteria Azwar (2017), yaitu data dinyatakan berdistribusi normal apabila nilai signifikansi (*p*) lebih besar dari 0,05.

Selanjutnya, uji linearitas dilakukan untuk memastikan bahwa hubungan antara variabel beban kerja dan stres kerja bersifat linear. Apabila hasil uji normalitas menunjukkan bahwa data tidak memenuhi asumsi normalitas, maka pengujian hipotesis dilakukan menggunakan analisis regresi linear sederhana dengan teknik *bootstrap*.

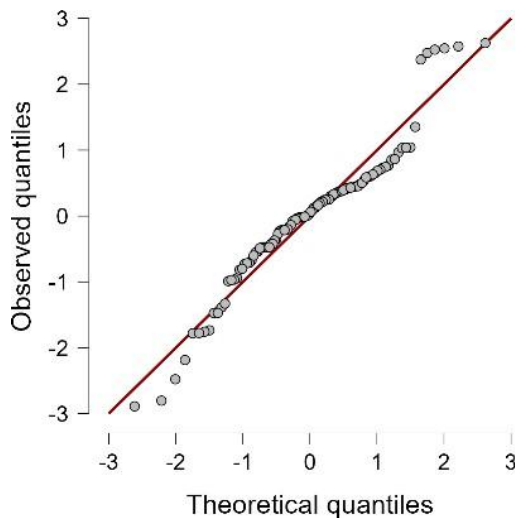
Teknik *bootstrap* merupakan metode *resampling* yang dilakukan dengan pengambilan sampel secara berulang dari data asli untuk menghasilkan estimasi parameter dan interval kepercayaan yang lebih robust serta tidak bergantung pada asumsi distribusi normal yang ketat (Wood, 2005). Pada penelitian ini, proses *bootstrap* dilakukan sebanyak 10.000 kali *resampling* (*bootstrap samples*). Analisis regresi linear sederhana dengan teknik *bootstrap* digunakan untuk menguji pengaruh beban kerja terhadap stres kerja pada anggota polisi Bagian Renmin Polda Kalimantan Tengah.

C. Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Penelitian ini melibatkan anggota polisi yang bertugas di lingkungan Perencanaan dan Administrasi (Renmin) Polda Kalimantan Tengah. Sebanyak 119 kuesioner berhasil dikumpulkan dari responden yang memenuhi kriteria penelitian. Sebelum dilakukan analisis, data diperiksa untuk mengidentifikasi keberadaan outlier. Hasil pemeriksaan menunjukkan bahwa terdapat 7 data yang teridentifikasi sebagai outlier sehingga dikeluarkan dari proses analisis. Dengan demikian, jumlah responden yang dianalisis dalam penelitian ini sebanyak 112 orang. Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu dilakukan uji normalitas residual menggunakan uji *Shapiro-Wilk*. Hasil pengujian menunjukkan nilai $W = 0,940$ dengan $p < 0,001$, sehingga residual dinyatakan tidak berdistribusi normal. Pemeriksaan secara visual melalui Q-Q Plot juga menunjukkan bahwa sebagian titik residual tidak sepenuhnya mengikuti garis diagonal. Hal tersebut mengindikasikan adanya penyimpangan residual dari distribusi

normal. Hasil pemeriksaan Q-Q Plot dapat dilihat pada Gambar

Grafik 1



Berdasarkan hasil uji normalitas tersebut, analisis regresi linear sederhana dilakukan menggunakan teknik bootstrap sebanyak 10.000 replikasi. Penggunaan teknik bootstrap bertujuan untuk memperoleh estimasi parameter yang lebih robust ketika asumsi normalitas residual tidak terpenuhi Wood (2005). Hasil analisis regresi linear sederhana menggunakan teknik *bootstrap* sebanyak 10.000 replikasi menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja. Koefisien regresi yang diperoleh sebesar $b = 1,294$ dengan $SE = 0,124$, $p < 0,001$, dan 95% CI [0,997; 1,495]. Seluruh rentang interval kepercayaan berada di atas nol, sehingga menunjukkan bahwa pengaruh beban kerja terhadap stres kerja signifikan. Koefisien regresi yang bernilai positif mengindikasikan bahwa setiap peningkatan satu skor beban kerja diprediksi akan meningkatkan skor stres kerja sebesar 1,294 poin. Hasil analisis juga menunjukkan bahwa model regresi signifikan dengan nilai $F(1, 110) = 103,253$, $p < 0,001$. Nilai $R = 0,696$ menunjukkan adanya hubungan positif yang kuat antara beban kerja dan stres kerja. Sementara itu, nilai $R^2 = 0,484$ menunjukkan bahwa beban kerja mampu menjelaskan sebesar 48,4% variasi stres kerja, sedangkan 51,6% sisanya dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian. Berdasarkan hasil tersebut, hipotesis penelitian yang

menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap stres kerja pada anggota polisi di lingkungan Renmin Polda Kalimantan Tengah dapat diterima.

Diskusi

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap stres kerja pada anggota polisi di lingkungan Renmin Polda Kalimantan Tengah. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara beban kerja terhadap stres kerja. Artinya, hipotesis dalam penelitian ini diterima. Semakin tinggi beban kerja yang dirasakan anggota polisi, maka semakin tinggi pula stres kerja yang dialami. Besarnya pengaruh beban kerja terhadap stres kerja dalam penelitian ini adalah sebesar 48,4%, sedangkan 51,6% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja menjadi salah satu faktor penting yang dapat meningkatkan stres kerja pada anggota polisi. Hal ini sejalan dengan Alifian et al. (2025) yang menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja pada Polisi Wanita jajaran Polres Kolaka. Temuan tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi beban kerja yang dirasakan anggota kepolisian, maka semakin tinggi pula stres kerja yang dialami. Dengan demikian, peningkatan beban kerja pada anggota polisi dapat diikuti dengan peningkatan stres kerja.

Temuan ini juga diperkuat oleh Fazrina et al. (2024) yang menjelaskan bahwa beban kerja menjadi salah satu faktor yang berkaitan dengan stres pada anggota polisi. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa stres pada polisi dapat dipengaruhi oleh beban kerja, tanggung jawab pekerjaan, serta tuntutan tugas yang harus dijalankan. Hasil tersebut sejalan dengan penelitian ini karena sama-sama menunjukkan bahwa beban kerja yang tinggi dapat berkaitan dengan meningkatnya stres kerja pada anggota kepolisian. Ningrat dan Mulyana (2022) juga menunjukkan bahwa tuntutan pekerjaan memiliki hubungan positif dengan stres kerja. Hasil tersebut relevan

dengan penelitian ini karena beban kerja termasuk bagian dari tuntutan pekerjaan yang dapat menimbulkan tekanan dalam bekerja. Ketika tuntutan pekerjaan meningkat, stres kerja juga dapat meningkat.

Azzahra et al. (2024) menjelaskan bahwa beban kerja yang memengaruhi stres kerja anggota polisi dapat berbentuk beban kerja kuantitatif dan beban kerja kualitatif. Beban kerja kuantitatif berkaitan dengan banyaknya pekerjaan, sedangkan beban kerja kualitatif berkaitan dengan tingkat kesulitan pekerjaan. Hal ini sejalan dengan kondisi anggota polisi di lingkungan Renmin Polda Kalimantan Tengah, karena pekerjaan yang dilakukan tidak hanya menuntut jumlah penyelesaian tugas, tetapi juga ketelitian dan kemampuan menyelesaikan tugas sesuai ketentuan. Boka dan Foeh (2024) juga menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap stres kerja pada aparat Kepolisian Daerah NTT, khususnya Direktorat Intelijen Keamanan. Temuan tersebut mendukung hasil penelitian ini karena sama-sama menunjukkan bahwa beban kerja dapat meningkatkan stres kerja dalam konteks kepolisian.

Ricciardelli et al. (2023) menjelaskan bahwa pekerjaan administratif dapat menjadi sumber stres pada polisi. Pekerjaan administratif seperti penyusunan dokumen, pelaporan, dan pekerjaan berulang dapat membuat polisi merasa terbebani. Temuan ini relevan dengan konteks Renmin karena anggota Renmin banyak berhubungan dengan tugas administrasi, pelaporan, dan penyelesaian dokumen kerja. Cheung dan Li (2023) juga menjelaskan bahwa beban kerja berlebihan termasuk salah satu faktor yang berkaitan dengan stres kerja pada polisi. Temuan tersebut mendukung hasil penelitian ini karena beban kerja yang tinggi dapat membuat anggota mengalami tekanan dalam menyelesaikan tugas. Hal ini selaras dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap stres kerja.

Santre (2024) menjelaskan bahwa jam kerja yang panjang dan beban kerja yang berlebihan dapat menjadi sumber stres kerja pada polisi. Temuan tersebut

sejalan dengan hasil penelitian ini karena beban kerja yang dirasakan tinggi dapat membuat anggota mengalami tekanan dalam bekerja. Mini et al. (2025) juga menunjukkan bahwa stres kerja pada polisi berkaitan dengan tuntutan pekerjaan, seperti kerja lembur, pekerjaan administrasi, dan kekurangan personel. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian ini karena beban kerja yang tinggi dapat meningkatkan stres kerja pada anggota polisi.

Keech dan Drew (2025) juga mendukung hasil penelitian ini. Penelitian tersebut menjelaskan bahwa beban administrasi, tekanan waktu, dan banyaknya pekerjaan menjadi bagian dari tuntutan kerja yang berkaitan dengan stres pada staf kepolisian. Temuan ini sesuai dengan konteks Renmin karena pekerjaan Renmin banyak berhubungan dengan tugas administratif yang menuntut ketelitian dan penyelesaian sesuai waktu yang ditentukan. Menurut Cousins et al. (2004), stres kerja dapat muncul ketika individu menghadapi tuntutan pekerjaan yang dirasakan melebihi kemampuan, sumber daya, atau kontrol yang dimilikinya. Dalam penelitian ini, beban kerja menjadi bagian dari tuntutan pekerjaan yang dapat memunculkan stres kerja pada anggota polisi. Ketika anggota merasa tugas yang diterima terlalu banyak, membutuhkan ketelitian tinggi, dan harus diselesaikan dalam waktu tertentu, maka kondisi tersebut dapat meningkatkan stres kerja.

Hoonakker et al. (2011) menjelaskan bahwa beban kerja dapat dipahami melalui beberapa aspek, yaitu tuntutan mental, tuntutan fisik, tekanan waktu, usaha, performa, dan frustrasi. Aspek tersebut menunjukkan bahwa beban kerja tidak hanya dilihat dari jumlah tugas, tetapi juga dari besarnya usaha dan tekanan yang dirasakan individu saat bekerja. Pada anggota polisi di lingkungan Renmin Polda Kalimantan Tengah, beban kerja dapat muncul melalui tuntutan pekerjaan yang membutuhkan ketelitian, kecepatan, dan penyelesaian tugas sesuai waktu yang telah ditentukan. Kondisi tersebut dapat menjelaskan mengapa beban kerja berpengaruh positif terhadap stres kerja. Berdasarkan hasil penelitian

dan dukungan penelitian terdahulu, beban kerja terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja pada anggota polisi di lingkungan Renmin Polda Kalimantan Tengah. Besarnya pengaruh sebesar 48,4% menunjukkan bahwa beban kerja memiliki kontribusi yang cukup kuat dalam menjelaskan stres kerja. Hasil ini memperlihatkan bahwa stres kerja dapat meningkat ketika anggota polisi merasakan beban kerja yang semakin tinggi.

Penelitian ini memiliki manfaat secara teoritis karena dapat memperkuat kajian mengenai pengaruh beban kerja terhadap stres kerja, khususnya pada anggota polisi. Hasil penelitian ini juga mendukung konsep Cousins et al. (2004) mengenai tuntutan pekerjaan sebagai sumber stres kerja dan konsep Hoonakker et al. (2011) mengenai beban kerja sebagai aspek yang berkaitan dengan tuntutan mental, tuntutan fisik, tekanan waktu, usaha, performa, dan frustrasi dalam bekerja. Secara praktis, penelitian ini dapat menjadi bahan evaluasi bagi Renmin Polda Kalimantan Tengah dalam memperhatikan pengelolaan beban kerja anggota polisi. Pengelolaan tersebut dapat dilakukan melalui pembagian tugas yang lebih proporsional, kejelasan peran, pengaturan prioritas kerja, serta komunikasi kerja yang baik antara anggota dan pimpinan.

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan. Penelitian ini menggunakan kuesioner secara daring (*online*), sehingga jawaban responden bergantung pada persepsi dan kejujuran masing-masing anggota saat mengisi instrumen. Selain itu, penelitian ini menggunakan teknik non-probability sampling dengan pendekatan convenience sampling, sehingga pemilihan responden didasarkan pada kemudahan akses dan kesediaan untuk berpartisipasi. Oleh karena itu, hasil penelitian tidak dapat digeneralisasikan kepada seluruh anggota kepolisian. Penelitian ini juga hanya dilakukan pada anggota polisi di lingkungan Perencanaan dan Administrasi (Renmin) Polda Kalimantan Tengah, sehingga hasil penelitian lebih tepat dipahami sesuai dengan karakteristik

responden dan konteks organisasi tempat penelitian dilaksanakan.

D. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja pada anggota polisi bagian Renmin Polda Kalimantan Tengah. Semakin tinggi beban kerja yang dirasakan anggota, semakin tinggi pula stres kerja yang dialami. Besarnya pengaruh beban kerja terhadap stres kerja yaitu 48,4%. Artinya, beban kerja memberikan kontribusi sebesar 48,4% terhadap stres kerja, sedangkan 51,6% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Hasil tersebut menunjukkan bahwa beban kerja memiliki peran penting dalam meningkatnya stres kerja pada anggota polisi bagian Renmin Polda Kalimantan Tengah.

Hasil penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pihak Renmin Polda Kalimantan Tengah dalam memperhatikan kondisi beban kerja anggota. Pengelolaan beban kerja perlu dilakukan secara lebih seimbang agar anggota tidak mengalami tekanan kerja yang berlebihan. Hal tersebut dapat dilakukan melalui pembagian tugas yang proporsional, kejelasan tanggung jawab, pengaturan prioritas kerja, serta komunikasi yang baik antara pimpinan dan anggota. Penelitian ini juga dapat memberikan manfaat bagi pengembangan kajian psikologi kerja, khususnya yang berkaitan dengan beban kerja dan stres kerja pada anggota kepolisian. Selain itu, hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan evaluasi bagi organisasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih mendukung, sehingga anggota dapat menjalankan tugas dengan lebih optimal dan tetap menjaga kondisi psikologisnya

DAFTAR PUSTAKA

- Alifian, M. A., & Kurniadi, H. (2025). Pengaruh work-family conflict dan beban kerja terhadap stres kerja polisi wanita (POLWAN) jajaran Polres Kolaka. *Innovative: Journal of Social Science Research*, 5(4), 8467–8480.

- <https://doi.org/https://doi.org/10.31004/innovative.v5i4.20908>
- Ambiko, D. W., & Cahyadi, A. (2025). The effect of workload and burnout on job stress among regional police officers of South Sumatra through resilience as an intervening variable. *International Journal of Economics, Accounting and Management*, 2(2), 105–114.
<https://doi.org/https://doi.org/10.6007/6/ijeam.v2i2.1448>
- Annisa, R. N., Kuniawan, A. W., Haeruddin, M. I. M., & Dipoadmodjo, T. S. P. (2024). pengaruh beban kerja terhadap stres kerja karyawan pada UPTD PLTD Gunung Malang Balikpapan. *Motivasi: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 9(2), 108–116.
<https://doi.org/DOL:10.32502/mti.v9i2.8439>
- Azwar, S. (2017). *Metode Penelitian Psikologi* (2nd ed.). Pustaka Pelajar.
- Azzahra, S. P., Ngabidah, A. M., Fathin, A. T., & Bangun, M. F. A. (2024). Studi literatur: Faktor-faktor beban kerja yang memengaruhi stres kerja anggota polisi. *Observasi: Jurnal Publikasi Ilmu Psikologi*, 2(3), 14–22.
<https://doi.org/https://doi.org/10.61132/observasi.v2i3.448>
- Boka, M. O., & Foeh, J. E. H. J. (2024). Pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kepuasan kerja melalui stres kerja pada aparat Kepolisian Daerah NTT: Studi pada Direktorat Intelijen Keamanan. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 5(3), 173–182.
<https://doi.org/https://doi.org/10.38035/jmpis.v5i3.1891>
- Borko, P., Lavrič, M., & Poštuvan, V. (2025). Police mental health and stress in Slovenia: Associations with gender and support-seeking. *Police Practice and Research*, 27(3), 1–22.
<https://doi.org/https://doi.org/10.1080/15614263.2025.2558138>
- Cahaya, N., & Hermina, C. (2023). Analisis pengaruh beban kerja terhadap tingkat stres kerja pembimbing masyarakat di BAPAS Kelas I Banjarmasin. *Jurnal Psikologi Wijaya Putra (Psikowipa)*, 4(2), 49–56.
<https://doi.org/https://doi.org/10.38156/psikowipa.v4i2.109>
- Cheung, Y., & Li, J. C.-M. (2023). Predictors, mediators and moderators of police work-related stress: A scoping review. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 20(3), 2–18.
<https://doi.org/https://doi.org/10.3390/ijerph20032253>
- Cousins, R., Mackay, C. J., Clarke, S. D., Kelly, C., Kelly, P. J., & McCaig, R. H. (2004). Management Standards' and work-related stress in the UK: Practical developmen. *Work & Stress*, 18(2), 113–136.
<https://doi.org/https://doi.org/10.1080/02678370410001734322>
- Fazrina, D., Irawan, D., & Mangundjaya, W. L. (2024). Stres beban kerja dan tanggung jawab polisi: Tinjauan literatur. *Capitalis: Journal of Social Sciences*, 2(2), 110–116.
- Hadiyanti, K., & Sari, E. Y. D. (2025). Validating the Job Stress Scale for Indonesian police: A CFA study. *Jurnal Psikologi Teori dan Terapan*, 16(1), 69–76.
<https://doi.org/10.26740/jptt.v16n01.p69-76>
- Hoonakker, P., Carayon, P., Gurses, A., & Brown, R. (2011). Measuring Workload Of Icu Nurses With A Questionnaire Survey: The Nasa Task Load Index (TLX). *IIE Transactions on Healthcare Systems Engineering*, 1(2), 131–143.
<https://doi.org/https://doi.org/10.1080/19488300.2011.609524>
- International Labour Organization. (2021). *World employment and social outlook: Trends 2021*.
<https://www.ilo.org/publications/world-employment-and-social-outlook-trends-2021>
- Keech, J. J., & Drew, J. M. (2025). Workplace demands, resources, and well-being among police staff working in forensic services. *Journal of Forensic Sciences*, 71(1), 139–154.
<https://doi.org/10.1111/1556-4029.70179>
- Kementerian Kesehatan Republik

- Indonesia. (2018). *Laporan nasional Riset Kesehatan Dasar (Riskesdas) 2018*.
- Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. (2021). *Kementerian Ketenagakerjaan (2021)*.
- Khairinnas, Hardjo, S., & Yudistira Fauzy Indrawan. (2025). The influence of emotional intelligence and workload on job stress among personnel of the Bidpropam Division, Aceh Regional Police. *Biopsikososial*, 9(2), 186–196. <https://doi.org/https://doi.org/10.22441/biopsikososial.v9i2.34383>
- Mackay, C. J., Cousins, R., Kelly, P. J., & Lee, S. (2004). Work & Stress : An International Journal of Work , Health & Organisations ' Management Standards ' and work- related stress in the UK : policy background and science. *Work & Stress*, 18(2), 91–112. <https://doi.org/10.1080/02678370410001727474>
- Maharani, R., & Budianto, A. (2019). Pengaruh beban kerja terhadap stres kerja dan kinerja perawat rawat inap dalam. *Journal of Management Review*, 3(2), 327–332.
- Mini GK, Venkateswaran, C., Vm, A., S, S. K., Greeshma, J., Ps, G., Revathy, K., Irazola, V., & Romate, J. (2025). Stress among police officials in Kerala, India: An analysis of organizational and operational factors. *BMC Psychology*, 13(153), 2–9. <https://doi.org/https://doi.org/10.1186/s40359-025-02831-9>
- Nafs, T. (2020). Pengaruh Beban Kerja terhadap Stres Kerja pada Guru Tahfidz di Pesantren Terpadu Darul Qur'an Mulia. *Acta Psychologia*, 2(2), 199–208. <https://doi.org/https://doi.org/10.21831/ap.v2i2.35106>
- Ningrat, Q. S., & Mulyana, O. P. (2022). Hubungan antara tuntutan pekerjaan dengan stres kerja. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 9(3), 99–108. <https://doi.org/https://doi.org/10.26740/cjpp.v9i3.46393>
- Permatasari, W. T., Alfira, N., Trisnawati, V., Aprilia, J., & Supriyadi, T. (2024). Pengaruh beban kerja terhadap stres kerja pada lembaga kepolisian. *Socius: Jurnal Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial*, 1(11), 363–367. <https://doi.org/https://doi.org/10.5281/zenodo.12548459>
- Ricciardelli, R., Carbonell, M., Ferguson, L., & Huey, L. (2023). "It's frustrating ... I didn't join to sit behind a desk": Police paperwork as a source of organizational stress. *International Journal of Police Science & Management*, 25(4), 516–528. <https://doi.org/DOI:10.1177/14613557231188578>
- Sadiq, M. (2020). Policing in pandemic: Is perception of workload causing work–family conflict, job dissatisfaction and job stress? *Journal of Public Affairs*, 22(2), 1–8. <https://doi.org/DOI:10.1002/pa.2486>
- Sofiana, E., Wahyuarini, T., & Novieyana, S. (2020). Pengaruh beban kerja dan stress kerja Terhadap Kinerja Staf Pengajar Politeknik Negeri Pontianak. *Inovbiz: Jurnal Inovasi Bisnis*, 8(1), 1–15. <https://doi.org/https://doi.org/10.35314/inovbiz.v8i1.1128>
- Santosa, J. Z., Rahmawati, A., Widodo, R. W., & Psikologi, P. S. (2023). Tingginya beban kerja sebagai penyebab stres kerja polisi Sabhara. *Seminar Nasional Sistem Informasi, September*, 4126–4135.
- Santre, S. (2024). Mental disorders and mental health promotion in police officers. *Health Psychology Research*, 12, 1–5. <https://doi.org/https://doi.org/10.5296/5/001c.93904>
- Setiabudi, A., & Nurjanah, R. (2022). Pengaruh beban kerja terhadap stres kerja pada karyawan di PT Bank Central Asia Tbk Kantor Cabang Utama Depok. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 8(19), 1–10. <https://doi.org/http://10.5281/zenodo>
- Siboro, E. (2022). Pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja, terhadap kepuasan kerja melalui stres kerja pada aparat kepolisian daerah Sumatra Utara (studi pada direktorat reserse kriminal khusus). *Jurnal*

- Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 5(1), 279–292.
<https://doi.org/https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.616>
- Supriyadi, T., Salsabilah, uthia M., Heryan, N. S., & Sevi, T. K. (2025). Pengaruh beban kerja terhadap stres anggota polisi. *Humanitis: Jurnal Humaniora, Sosial Dan Bisnis*, 3(5), 1328–1338.
<https://doi.org/https://humanisa.my.id/index.php/hms/article/view/427>
- Violanti, J. M., Charles, L. E., McCanlies, E., Hartley, T. A., Baughman, P., Andrew, M. E., Fekedulegn, D., Ma, C. C., Mnatsakanova, A., & Burchfiel, C. M. (2017). Police stressors and health: A state-of-the-art review. *Policing: An International Journal of Police Strategies & Management*, 40(4), 642–656.
<https://doi.org/10.1108/PIJPSM-06-2016-0097>.Police
- Wardani, A. C. K., & Musslifah, A. R. (2024). Hubungan antara beban kerja dengan stres kerja pada anggota polisi polres Sukoharjo. *Jurnal Ilmiah Penelitian Mandira Cendikia*, 2(7), 21–28.
- Wood, M. (2005). Bootstrapped confidence intervals as an approach to statistical inference. *Organizational Research Methods*, 8(4), 454–470.
<https://doi.org/10.1177/1094428105280059>
- World Health Organization. (2020). *Mental health and psychosocial considerations during the COVID-19 outbreak*.
<https://iris.who.int/server/api/core/bitstreams/58e66c3c-24a6-4ebe-be0c-b354e54e3f02/content>
- Yadav, N., & Yadav, G. (2025). A studi on the prevalence of occupational stress among police personel in Delhi. *Cureus*, 17(6), 1–13.
<https://doi.org/10.7759/cureus.86588>