
PENGARUH BEBAN KERJA, STRES KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA ANGGOTA KEPOLISIAN POLSEK BUMI WARAS BANDAR LAMPUNG

Oleh

Nur Afifah Salsabila¹, RZ. Abdul Aziz²

^{1,2}Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya

Email: ¹nurafifahsalsabila091@gmail.com, ²dosen.rz_aziz@darmajaya.ac.id

Article History:

Received: 01-08-2026

Revised: 28-08-2026

Accepted: 03-09-2026

Keywords:

Beban Kerja, Stres Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja

Abstract: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Anggota Kepolisian Polsek Bumi Waras Bandar Lampung. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Sumber data yang digunakan yaitu data primer dan data sekunder. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini Studi Kepustakaan (library research) dan studi lapangan (field research). Populasi yang dipilih dalam penelitian ini yaitu Anggota Polsek Bumi Waras Bandar Lampung, yang berjumlah 52 Anggota. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan Teknik sampling Jenuh dengan sampel responden yaitu Anggota Polsek Bumi Waras Bandar Lampung sebanyak 51 Anggota. Analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan perangkat SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) sebagai alat bantu pengolahan dan analisis data. Uji persyaratan instrumen dalam penelitian ini menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Uji persyaratan analisis data dalam penelitian ini menggunakan uji normalitas, uji linearitas, uji multikolinearitas, metode analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda. Pengujian hipotesis menggunakan uji t dan uji F. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Beban Kerja, Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Anggota Kepolisian Polsek Bumi Waras Bandar Lampung

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan unsur paling strategis dalam suatu organisasi jika dibandingkan dengan elemen lainnya, peran penting untuk mencapai suatu tujuan yang maksimal adalah dengan tercapainya suatu tujuan organisasi tersebut, yaitu dengan menentukan sumber daya manusia yang Hal ini disebabkan karena manusia berperan sebagai pengendali utama yang mengarahkan, mengoordinasikan, serta mengoptimalkan pemanfaatan seluruh sumber daya tersebut, maka di perlukan pengolahan atau pengembangan yang bertujuan menciptakan manusia yang kompeten. Kepolisian Negara Republik Indonesia (Polri) merupakan institusi negara yang memiliki peran strategis dalam kehidupan masyarakat, khususnya dalam menjaga keamanan dan ketertiban, menegakkan hukum, serta memberikan perlindungan, pengayoman dan pelayanan kepada masyarakat.

Secara operasional Polri menjalankan lima fungsi utama, yaitu intelijen, reserse, bimbingan masyarakat, lalu lintas dan samapta bhayangkara, yang masing-masing memiliki tugas spesifik seperti pengumpulan informasi, pengungkapan tindak pidana, penyampaian informasi kepada masyarakat, pengaturan lalu lintas, serta pelaksanaan patroli dan pengamanan. Meskipun memiliki peran yang berbeda, seluruh fungsi tersebut berorientasi.

Oleh karena itu, Pengolaan Sumber daya manusia perlu di lakukan pengolaan dengan baik agar kinerja individu dapat optimalkan untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Kepolisian pada dasarnya terbentuk sebagai pengelola Keamanan masyarakat pada Kepolisian sektor bumi waras merupakan bagian dari aparat penegak hukum dibawah polresta Bandar Lampung. Dalam struktur organisasi kepolisian, anggota Polsek memiliki peran strategis sebagai pelaksana operasional yang berinteraksi langsung dengan masyarakat dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab. Untuk Mendukung Visi dan Misi pelaksanaan tugas yang baik,

Salah satu faktor yang diduga mempengaruhi kinerja adalah Beban kerja. Anggota polsek sering kali menghadapi Permasalahan yang ditemukan di Polsek Bumi Waras Bandar Lampung berkaitan dengan ketidakseimbangan antara luas cakupan wilayah, jumlah penduduk, dan jumlah personel yang tersedia. Beberapa kelurahan memiliki tingkat kepadatan penduduk yang tinggi dan berada dalam kategori daya tampung “lebih”. Kondisi tersebut menyebabkan tuntutan pelayanan kepada masyarakat menjadi semakin tinggi, sementara jumlah personel yang tersedia masih terbatas. Ketidakseimbangan ini berpotensi meningkatkan beban kerja anggota karena harus menangani cakupan wilayah dan berbagai tuntutan tugas yang cukup kompleks.

Selain itu, stres kerja juga menjadi faktor yang mempengaruhi kinerja anggota. Stres kerja berkaitan dengan di temukan bahwa pada anggota polsek dipengaruhi oleh keterbatasan jumlah personel yang belum sebanding dengan kebutuhan organisasi. Kondisi tersebut menyebabkan setiap anggota harus menangani berbagai tugas secara bersamaan, sehingga meningkatkan tekanan kerja dan berpotensi menurunkan efektivitas pelaksanaan tugas serta kinerja anggota.

Selanjutnya, kepuasan kerja anggota Polsek belum sepenuhnya optimal akibat tekanan kerja yang tinggi dalam pelaksanaan tugas sehari-hari. Tekanan yang berlangsung terus-menerus dapat mengurangi kenyamanan kerja, sehingga berpotensi menurunkan kepuasan dan kinerja anggota. Oleh karena itu, kondisi kerja dan kebutuhan anggota perlu diperhatikan untuk menjaga motivasi, efektivitas, profesionalisme, dan kinerja secara optimal.

LANDASAN TEORI

1. Kinerja

Menurut Mathiis (2024:34), kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan peran yang diberikan organisasi. Kinerja tidak hanya dilihat dari kuantitas hasil kerja, tetapi juga kualitas, ketepatan waktu, serta kesesuaiannya dengan standar dan tujuan organisasi.

Menurut Rumawas (2021:1), kinerja merupakan hasil pencapaian kerja individu, kelompok, maupun organisasi dalam melaksanakan berbagai aktivitas untuk mencapai

tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja mencerminkan sinergi antarunsur organisasi serta menjadi dasar dalam pengembangan umpan balik untuk meningkatkan kemampuan dan efektivitas kerja.

Menurut Syarweny (2024:3), manajemen kinerja merupakan pendekatan dalam mengelola sumber daya yang berorientasi pada pencapaian kinerja melalui komunikasi yang terbuka dan berkelanjutan, visi bersama, serta strategi yang terintegrasi untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif.

2. Beban Kerja

Menurut Koesomowidjojo (2021:6), beban kerja merupakan sejumlah tugas dan aktivitas yang harus diselesaikan oleh sumber daya manusia dalam periode tertentu. Pelaksanaannya dipengaruhi oleh kemampuan individu, dukungan teknologi, dan sistem kerja organisasi untuk mencapai produktivitas dan tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Vanchapo (2020:1), beban kerja merupakan keseluruhan tugas yang harus diselesaikan individu dalam kurun waktu tertentu sesuai tuntutan pekerjaan. Beban kerja ditentukan oleh kemampuan individu dalam menyesuaikan diri dan menyelesaikan tugas. Apabila tuntutan pekerjaan melebihi kapasitas individu, kondisi tersebut dapat meningkatkan beban kerja dan memengaruhi efektivitas pekerjaan.

Menurut Hartini (2024:124), beban kerja merupakan keseluruhan tugas dan tanggung jawab yang diemban individu maupun tim dalam organisasi. Beban kerja berpengaruh terhadap produktivitas, kesejahteraan, dan pencapaian tujuan organisasi, sehingga perlu dikelola secara efektif untuk meningkatkan efisiensi dan menciptakan keseimbangan kerja.

3. Stres Kerja

Menurut Budiansa (2021:21), stres kerja merupakan respons individu terhadap tekanan di lingkungan kerja akibat ketidaksesuaian antara tuntutan pekerjaan dengan kemampuan, sumber daya, atau kondisi yang dimiliki. Kondisi ini dapat memengaruhi aspek fisik, psikologis, dan perilaku pekerja dalam menjalankan tugas.

Menurut Sunyoto (2023:1), stres kerja merupakan kondisi tekanan yang dialami individu akibat tuntutan pekerjaan yang berlebihan atau tidak sesuai dengan kemampuan. Kondisi tersebut dapat berdampak pada psikologis, fisik, dan perilaku serta menurunkan kemampuan pengambilan keputusan, kinerja, produktivitas, kesehatan, dan keselamatan kerja.

Menurut Vanchapo (2020:37), stres merupakan gangguan psikologis yang muncul ketika individu mengalami tekanan karena tidak mampu memenuhi kebutuhan atau mencapai tujuan yang diinginkan. Tekanan dapat berasal dari faktor internal maupun eksternal dan berpotensi memengaruhi kesehatan mental serta fisik individu.

4. Kepuasan Kerja

Menurut Norawati (2025:137), kepuasan kerja merupakan keadaan emosional, sikap, atau perasaan individu terhadap pekerjaannya yang muncul dari evaluasi terhadap berbagai aspek pekerjaan, seperti hubungan dengan rekan kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi. Kepuasan kerja menunjukkan kesesuaian antara harapan karyawan dengan kondisi kerja yang dirasakan. Tingkat kepuasan yang tinggi dapat mendorong semangat kerja, meningkatkan kinerja, dan mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Indrasari (2017:37), kepuasan kerja merupakan kondisi individual karena setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda sesuai dengan nilai, kebutuhan,

harapan, dan persepsinya. Semakin sesuai karakteristik pekerjaan dengan kebutuhan dan harapan individu, semakin tinggi kepuasan yang dirasakan. Sebaliknya, ketidaksesuaian antara harapan dan kondisi pekerjaan dapat menurunkan kepuasan kerja.

Menurut Fathurohman (2021:27), kepuasan kerja merupakan sikap dan perilaku individu terhadap pekerjaan yang tercermin dari penerimaan dan penilaiannya terhadap berbagai aspek pekerjaan. Kepuasan kerja yang tinggi ditandai dengan sikap positif, semangat kerja, dan komitmen yang kuat, sedangkan kepuasan yang rendah dapat menurunkan produktivitas, meningkatkan absensi, dan mendorong keinginan untuk meninggalkan organisasi.

METODE PENELITIAN

Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini diperoleh melalui proses pengumpulan dan pengolahan data yang dilakukan oleh peneliti selama penelitian berlangsung. Menurut Sugiyono (2022:137), sumber data dalam penelitian terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari sumber pertama melalui kuesioner, wawancara, dan observasi sesuai dengan tujuan penelitian. Sementara itu, data sekunder merupakan data yang diperoleh secara tidak langsung melalui buku, jurnal ilmiah, laporan penelitian, arsip, dokumen resmi, dan sumber tertulis lainnya yang relevan. Kedua sumber data tersebut digunakan untuk mendukung proses analisis dan memperoleh informasi yang sesuai dengan tujuan penelitian.

Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2022:137), teknik pengumpulan data merupakan langkah peluang strategis dalam penelitian, karena tujuan utama penelitian adalah memperoleh data. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi studi kepustakaan, studi lapangan berupa wawancara, kuesioner, dan observasi. Kuesioner disebar dalam bentuk pernyataan tertutup dengan pilihan jawaban yang telah tersedia kepada seluruh Anggota Kepolisian Polsek Bumi Waras Kota Bandar Lampung.

Populasi Dan Sempel

Menurut Sugiyono (2022:80–81), populasi merupakan keseluruhan objek atau subjek yang memiliki karakteristik tertentu untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan, sedangkan sampel merupakan sebagian dari jumlah dan karakteristik populasi yang digunakan sebagai perwakilan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh anggota Kepolisian Polsek Bumi Waras Bandar Lampung yang berjumlah 52 anggota. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik sampling jenuh, yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Namun, berdasarkan kriteria penelitian, sampel yang digunakan berjumlah 51 anggota yang bertugas di Polsek Bumi Waras Bandar Lampung. Penggunaan sampel tersebut diharapkan dapat merepresentasikan karakteristik populasi sehingga hasil penelitian dapat menggambarkan kondisi populasi secara akurat (Jailani et al., 2023).

Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel

Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel operasional, yaitu variabel Beban Kerja (X1), Stres Kerja (X2) Dan Kepuasan Kerja (X3) sebagai variabel bebas serta Kinerja (Y) sebagai variabel terikat.

Tabel 1

Variabel	Definisi Konsep	Indikator	Skala
Beban Kerja(X1)	Menurut Mathis, (2024:34) kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan peran yang diberikan oleh organisasi.	Menurut Koesomowidjojo, (2021:33) 1. Kondisi Pekerjaan 2. Penggunaan Waku Kerja 3. Target yang Harus Di capai	Likert
StresKerja (X2)	Menurut Koesomowidjojo, (2022) Stres kerja merupakan respons individu terhadap tekanan yang muncul dalam lingkungan kerja akibat adanya ketidaksesuaan antara tuntutan pekerjaan dengan kemampuan, sumber daya, atau kondisi yang di miliki individu. Kondisi ini dapat memengaruhi aspek fisik, psikologis, dan perilaku pekerja dalam menjalankan tugasnya.	Menurut Budiansa, (2021:23) 1. Tuntutan Tugas 2. Tuntutan Antarpribadi 3. Struktur Organisasi 4. Kepemimpinan Organisasi	Likert
Kepuasan Kerja (X3)	Menurut Norawati (2025:137) Kepuasan kerja dapat diartikan sebagai keadaan emosional, sikap, atau perasaan individu terhadap pekerjaannya yang timbul sebagai hasil evaluasi atas berbagai aspek pekerjaan, seperti hubungan dengan rekan kerja, kondisi lingkungan kerja, dan imbalan atau kompensasi yang di terima. Kepuasan kerja mencerminkan tingkat kesesuaian antara harapan karyawan dengan kondisi kerja yang di rasakan.	Menurut Norawati, (2025:155) 1. Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri 2. Kepuasan terhadap gaji atau upah 3. Kepuasan terhadap kesempatan promosi 4. Kepuasan terhadap pengawasan 5. Kepuasan terhadap rekan kerja	Likert
Kinerja (Y)	Menurut Mathis (2024:34) kinerja adalah hasil kerja yang di capai oleh individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan peran yang di beri kan oleh organisasi. Kinerja tidak hanya di lihat dari kuantitas hasil kerja, tetapi juga kualitas, ketepatan waktu, serta kesesuaian dengan standar dan tujuan organisasi yang telah di tetapkan.	Menurut Mathis (2024:39) 1. kuantitas 2. Kualitas 3. Ketepatan Waktu 4. Efektivitas 5. Kehadiran	Likert

Uji Persyaratan Instrumen

Uji Validitas Dan Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2022:121), uji validitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana instrumen penelitian mampu mengukur variabel yang diteliti secara tepat. Menurut Darma et al. (2025), uji validitas bertujuan memastikan setiap item instrumen sesuai dengan tujuan

pengukuran sehingga kuesioner layak digunakan sebagai alat pengumpulan data. Dalam penelitian ini, uji validitas dilakukan menggunakan SPSS versi 26 dengan kriteria $r_{hitung} > r_{tabel}$ atau $Sig. < 0,05$ maka item dinyatakan valid, sedangkan $r_{hitung} < r_{tabel}$ atau $Sig. > 0,05$ maka item dinyatakan tidak valid, dengan r_{tabel} pada $\alpha = 5\%$ dan $db = n-2$.

Sementara itu, menurut Sugiyono (2022:121), uji reliabilitas bertujuan mengetahui konsistensi dan keandalan instrumen dalam menghasilkan data yang stabil. Menurut Amanda et al. (2025), reliabilitas umumnya diukur menggunakan Cronbach's Alpha, dengan kriteria nilai Cronbach's Alpha $> 0,60$ menunjukkan instrumen reliabel, sedangkan nilai $< 0,60$ menunjukkan instrumen tidak reliabel. Uji reliabilitas dalam penelitian ini juga dilakukan menggunakan SPSS versi 26.

Uji Persyaratan Analisis Data

Uji Normalitas

Menurut Sugiyono (2022) dan Sahir (2021:69), uji normalitas bertujuan mengetahui apakah data atau residual dalam penelitian berdistribusi normal. Pengujian dilakukan menggunakan One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test dengan bantuan SPSS. Data dinyatakan berdistribusi normal apabila nilai $Sig. > 0,05$, sedangkan $Sig. < 0,05$ menunjukkan data tidak berdistribusi normal.

Uji Linearitas

Menurut Sugiyono (2022), uji linearitas digunakan untuk mengetahui apakah hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat berbentuk linear. Hubungan dinyatakan linear apabila nilai $Sig. Deviation from Linearity > 0,05$, sedangkan nilai $Sig. < 0,05$ menunjukkan hubungan tidak linear.

Uji Multikolinieritas

Menurut Sahir (2021:70), uji multikolinieritas bertujuan mengetahui ada atau tidaknya hubungan yang kuat antarvariabel bebas dalam model regresi. Pengujian dilakukan dengan melihat nilai Variance Inflation Factor (VIF) dan Tolerance. Tidak terdapat gejala multikolinieritas apabila nilai $VIF < 10$ dan $Tolerance > 0,10$, sedangkan $VIF \geq 10$ dan $Tolerance < 0,10$ menunjukkan adanya gejala multikolinieritas.

Metode Analisis Data

Menurut Sugiyono (2022), analisis data merupakan proses mengelompokkan, menyajikan, dan mengolah data berdasarkan variabel dan responden untuk menguji hipotesis penelitian.

Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Sugiyono (2022), analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui hubungan dan pengaruh lebih dari satu variabel independen terhadap satu variabel dependen. Dalam penelitian ini, analisis digunakan untuk mengetahui pengaruh Beban Kerja (X_1), Stres Kerja (X_2), dan Kepuasan Kerja (X_3) terhadap Kinerja (Y), baik secara parsial maupun simultan. Persamaan regresi yang digunakan adalah $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$, dengan Y sebagai Kinerja, a sebagai konstanta, b_1 – b_3 sebagai koefisien regresi, X_1 sebagai Beban Kerja, X_2 sebagai Stres Kerja, X_3 sebagai Kepuasan Kerja, dan e sebagai variabel pengganggu.

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, baik secara parsial maupun simultan.

Uji Parsial (Uji-t)

Menurut Sugiyono (2022), uji-t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} atau melihat nilai signifikansi. Jika **Sig. < 0,05**, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti terdapat pengaruh signifikan. Sebaliknya, jika **Sig. > 0,05**, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, yang berarti tidak terdapat pengaruh signifikan.

Hipotesis yang diuji adalah:

- **H1:** Beban Kerja (X1) berpengaruh terhadap Kinerja (Y).
- **H2:** Stres Kerja (X2) berpengaruh terhadap Kinerja (Y).
- **H3:** Kepuasan Kerja (X3) berpengaruh terhadap Kinerja (Y).

Uji Simultan (Uji-F)

Menurut Sugiyono (2022), uji-F digunakan untuk mengetahui pengaruh Beban Kerja (X1), Stres Kerja (X2), dan Kepuasan Kerja (X3) secara bersama-sama terhadap Kinerja (Y) serta menilai kelayakan model regresi. Jika **Sig. < 0,05**, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya ketiga variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja. Sebaliknya, jika **Sig. > 0,05**, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya ketiga variabel independen secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Karakteristik Responden

Tabel 2. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
Laki-Laki	48	94,1%
Perempuan	3	5,9%
Jumlah	51	100%

Berdasarkan tabel 2 Responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat bahwa anggota polsek Bumi Waras Bandar Lampung banyak berjenis kelamin Laki-Laki sebanyak 48 orang atau 94,12%

Tabel 3. Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Presentase
20 Tahun – 30 Tahun	5	9,8%
31 Tahun – 40 Tahun	13	25,5%
41 Tahun – 50 Tahun	22	43,1%
50 Tahun +	11	21,5%
Jumlah	51	100%

Berdasarkan tabel 3 Responden Berdasarkan Usia dapat dilihat bahwa Anggota Polsek Bumi Waras Bandar Lampung yang paling banyak berusia 41 tahun – 50 tahun sebanyak 22 orang

Tabel 4. Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan	Jumlah	Persentase
SMA	36	70,6%
S1	13	25,5%

S2	1	2%
S3	1	2%
Jumlah	51	100%

Berdasarkan tabel 4 Responden berdasarkan Pendidikan terakhir dapat dilihat bahwa Anggota Polsek Bumi Waras Bandar Lampung yang paling banyak SMA sebanyak 36 orang atau sebesar 70,6%

Tabel 5. Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Jumlah	Presentase
10 Tahun – 20 Tahun	21	41,2%
21 Tahun – 30 Tahun	24	47,1%
31 Tahun – 40 Tahun	6	11,8%
41 Tahun – 50 Tahun	0	0
Jumlah	51	100%

Berdasarkan tabel 5 Responden berdasarkan masa kerja dapat dilihat bahwa Anggota Polsek Bumi Waras Bandar Lampung yang paling banyak dengan masa kerja 21 Tahun – 30 Tahun sebanyak 24 orang atau sebesar 46,1%.

Hasil Uji Validitas

Sebelum pengolahan data, instrumen penelitian terlebih dahulu diuji validitasnya menggunakan metode korelasi Product Moment. Uji validitas bertujuan untuk mengetahui ketepatan dan kelayakan instrumen dalam mengukur variabel penelitian. Pengujian dilakukan terhadap instrumen yang telah diuji coba kepada responden dengan bantuan aplikasi SPSS.

Tabel 6 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)

Pernyataan	R_{hitung}	R_{tabel}	Kondisi	Simpulan
P1Y	0,793	0,275	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
P2Y	0,874	0,275	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
P3Y	0,617	0,275	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
P4Y	0,675	0,275	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
P5Y	0,941	0,275	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
P6Y	0,851	0,275	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
P7Y	0,840	0,275	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
P8Y	0,930	0,275	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

P9Y	0,876	0,275	$\Gamma_{hitung} > \Gamma_{tabel}$	Valid
P10Y	0,851	0,275	$\Gamma_{hitung} > \Gamma_{tabel}$	Valid

Beban Kerja (X1)

Pernyataan	R _{hitung}	R _{tabel}	Kondisi	Simpulan
P1X1	0,842	0,275	$\Gamma_{hitung} > \Gamma_{tabel}$	Valid
P3X1	0,574	0,275	$\Gamma_{hitung} > \Gamma_{tabel}$	Valid
P4X1	0,555	0,275	$\Gamma_{hitung} > \Gamma_{tabel}$	Valid
P5X1	0,542	0,275	$\Gamma_{hitung} > \Gamma_{tabel}$	Valid
P6X1	0,391	0,275	$\Gamma_{hitung} > \Gamma_{tabel}$	Valid

Stres Kerja (X2)

Pernyataan	R _{hitung}	R _{tabel}	Kondisi	Simpulan
P1X2	0,368	0,275	$\Gamma_{hitung} > \Gamma_{tabel}$	Valid
P2X2	0,701	0,275	$\Gamma_{hitung} > \Gamma_{tabel}$	Valid
P3X2	0,448	0,275	$\Gamma_{hitung} > \Gamma_{tabel}$	Valid
P4X2	0,501	0,275	$\Gamma_{hitung} > \Gamma_{tabel}$	Valid
P5X2	0,744	0,275	$\Gamma_{hitung} > \Gamma_{tabel}$	Valid
P6X2	0,723	0,275	$\Gamma_{hitung} > \Gamma_{tabel}$	Valid
P7X2	0,712	0,275	$\Gamma_{hitung} > \Gamma_{tabel}$	Valid
P8X2	0,557	0,275	$\Gamma_{hitung} > \Gamma_{tabel}$	Valid
P9X2	0,642	0,275	$\Gamma_{hitung} > \Gamma_{tabel}$	Valid

Kepuasan Kerja (X3)

Pernyataan	R _{hitung}	R _{tabel}	Kondisi	Simpulan
P1X3	0,439	0,275	$\Gamma_{hitung} > \Gamma_{tabel}$	Valid
P2X3	0,583	0,275	$\Gamma_{hitung} > \Gamma_{tabel}$	Valid
P3X3	0,720	0,275	$\Gamma_{hitung} > \Gamma_{tabel}$	Valid
P4X3	0,665	0,275	$\Gamma_{hitung} > \Gamma_{tabel}$	Valid
P5X3	0,737	0,275	$\Gamma_{hitung} > \Gamma_{tabel}$	Valid
P7X3	0,705	0,275	$\Gamma_{hitung} > \Gamma_{tabel}$	Valid
P8X3	0,488	0,275	$\Gamma_{hitung} > \Gamma_{tabel}$	Valid
P9X3	0,467	0,275	$\Gamma_{hitung} > \Gamma_{tabel}$	Valid
P10X3	0,461	0,275	$\Gamma_{hitung} > \Gamma_{tabel}$	Valid

Berdasarkan tabel 6 hasil uji validitas variabel, menunjukan bahwa seluruh item

pernyataan yang bersangkutan dengan variabel memperoleh hasil yang didapatkan adalah nilai r hitung $>$ rtabel. Dengan demikian seluruh item pernyataan variabel Beban Kerja, Stres Kerja, Kepuasan Kerja Dan Kinerja dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

Hasil Uji Realibilitas

uji reliabilitas terhadap instrumen pada setiap variabel menggunakan metode Cronbach's Alpha dengan bantuan SPSS. Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui tingkat konsistensi dan keandalan instrumen penelitian. Hasil pengujian kemudian diinterpretasikan berdasarkan nilai koefisien Cronbach's Alpha dan disajikan dalam tabel berikut.

Tabel 7. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach Alpha	Koefisien r	Keterangan
Beban Kerja (X1)	0,767	0,6000 – 0,7999	Tinggi
Stres Kerja (X2)	0,771	0,6000 – 0,7999	Tinggi
Kepuasan Kerja (X3)	0,761	0,6000 – 0,7999	Tinggi
Kinerja (Y)	0,945	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi

Berikut ialah hasil dan keterangan dari uji reliabilitas, yang di manamenunjukkan bahwa seluruh instrumen penelitian dinyatakan reliabel, dengan tingkat reliabilitas berada pada kategori tinggi hingga sangat tinggi.

Hasil Uji Persyaratan Analisis Data

Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas adalah data yang di gunakan memiliki sebaran yang normal dalam populasi yang normal.

Tabel 8. Hasil Uji Normalitas

Sig	Alpha	Kondisi	Kesimpulan
0,200	0,05	Sig $>$ Alpha	Normal

Berikut ialah hasil dan kesimpulan uji normalitas, yang di mana hasil menunjukkan semua variabel distribusi normal.

Hasil Uji Linieritas

Hasil uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah hubungan antarvariabel dalam penelitian bersifat linear dan memenuhi syarat untuk analisis regresi linear berganda. Adapun hasil uji linearitas dalam penelitian ini disajikan sebagai berikut:

Tabel 9. Hasil Uji Linieritas

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Beban Kerja (X1) terhadap Kinerja (Y)	0,302	0,05	Sig $>$ Alpha	Linier
Stres Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y)	0,460	0,05	Sig $>$ Alpha	Linier
Kepuasan Kerja (X3) terhadap Kinerja (Y)	0,99	0,05	Sig $>$ Alpha	Linier

hasil uji linearitas menunjukkan bahwa hubungan Beban Kerja (X1) terhadap Kinerja (Y) memiliki nilai Sig. Deviation from Linearity sebesar $0,302 > 0,05$, Stres Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y) sebesar $0,460 > 0,05$, dan Kepuasan Kerja (X3) terhadap Kinerja (Y) sebesar $0,990 > 0,05$. Dengan demikian, H_0 diterima dan seluruh hubungan antarvariabel dinyatakan linear serta memenuhi syarat untuk analisis regresi linear berganda.

Hasil Uji Multikolinieritas

Tabel 10. Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Collinearity Statistics		Kondisi	Kesimpulan
	Tolerancce	VIF		
Beban Kerja (X1) Terhadap Kinerja (Y)	0,928	1.078	VIP < 10	Tidak Ada Gejala Multikolinieritas
Stres Kerja (X2) Terhadap Kinerja (Y)	0,955	1.047	VIP < 10	Tidak Ada Gejala Multikolinieritas
Kepuasan Kerja (X3) Terhadap Kinerja (Y)	0,892	1.122	VIP < 10	Tidak Ada Gejala Multikolinieritas

Berikut ialah hasil dan kesimpulan uji Multikolinieritas, yang di mana menunjukan semua hasil variabel tidak terjadi multikolinearitas antara variabel independen dalam model regresi, sehingga model regresi yang di gunakan memenuhi asumsi bebas multikolinearitas.

Hasil Uji Regresi Linier Berganda.

Tabel 11. Hasil Uji Koefisien Regresi Linier Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
(Co nstant)	12.623	6,552
Beban Kerja (X1)	0,922	0,220
Stres Kerja (X2)	-0,053	0,072
Kepuasan Kerja (X3)	0,348	0,121

Berdasarkan data pada Tabel 11, hasil uji Coefficients di gunakan untuk memperoleh persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini. Adapun persamaan regresi yang di peroleh adalah sebagai berikut:

$$Y = 12,623 + 0,922 (X1) - 0,053 (X2) + 0,348 (X3)$$

Persamaan regresi tersebut dapat di interpretasikan sebagai berikut:

1. Nilai Koefisien konstanta sebesar **12,623** menunjukkan bahwa apabila variabel Beban Kerja (X1) Stres Kerja (X2) dan Kepuasan Kerja (X3) di asumsikan bernilai konstan atau tidak mengalami perubahan, maka nilai Kinerja (Y) adalah sebesar **12,623**.
2. Nilai Koefisien Beban Kerja (X1) sebesar **0,922** yang berarti nilai naik satu satuan maka nilai Kinerja akan naik sebesar **0,922**.
3. Nilai Koefisien Stres Kerja (X2) sebesar **-0,053** yang berarti jika Stres Kerja meningkat satu satuan maka kinerja akan menurun sebesar **0,053**.
4. Nilai Koefisien Kepuasan Kerja (X3) sebesar **0,348** yang berarti nilai naik satu satuan maka nilai Kinerja akan naik sebesar **0,348**.

Tabel 12
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Variabel	R	R Square
Beban Kerja (X1), Stres Kerja (X2), Kepuasan Kerja (X3) Dan Kinerja (Y)	0,660	0,436

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 12, di peroleh nilai koefisien Determinasi (R^2) sebesar 0,660. Nilai tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara variabel Beban Kerja (X1), Stres Kerja (X2), dan Kepuasan Kerja (X3) dengan Kinerja (Y) berada pada kategori kuat.

Uji Hipotesis (Uji-t)

Tabel 13. Hasil Uji Parsial (Uji-t)

Variabel	t	sig	Kondisi	Kesimpulan
Beban Kerja (X1)	4,195	0,000	$t_{hitung} > t_{tabel}$	Ho ditolak dan Ha diterima
Stres Kerja (X1)	-0,733	0,467	$t_{hitung} < t_{tabel}$	Ho diterima dan Ha ditolak
Kepuasan Kerja (X1)	2,866	0,006	$t_{hitung} > t_{tabel}$	Ho ditolak dan Ha diterima

1. Beban Kerja (X1) Terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan pada tabel 13 di dapat perhitungan pada variabel Beban Kerja (X1) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 4,195 sedangkan nilai t_{tabel} dengan :

$$\begin{aligned}
 t_{tabel} &= t(\alpha/2 ; n-k-1) \\
 &= t(0.05/2 ; 51-3-1) \\
 &= 0,025 : 47 \\
 &= 2.012
 \end{aligned}$$

Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{table} $4,195 > 2,012$ Ho di tolak dan Ha diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa Beban Kerja (X1) Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja (Y) Anggota Kepolisian Polsek Bumi Waras Bandar Lampung.

2. Pengaruh Stres Kerja (X2) Terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan pada tabel 13 di dapat perhitungan pada variabel Stres Kerja (X2) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar -0,733 sedangkan nilai t_{tabel} dengan :

$$\begin{aligned}
 t_{tabel} &= t(\alpha/2 ; n-k-1) \\
 &= t(0.05/2 : 51-3-1) \\
 &= 0,025 : 47 \\
 &= 2,012
 \end{aligned}$$

Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} lebih kecil dari nilai t_{tabel} $-0,733 < 2,012$ Ho di terima dan Ha di tolak, sehingga dapat di simpulkan bahwa Stres Kerja (X2) Tidak Berpengaruh Terhadap Kinerja Anggota Kepolisian Polsek Bumi Waras Ko ta Bandar Lampung.

3. Pengaruh Kepuasan Kerja (X3) Terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan pada tabel 13 di dapat perhitungan pada variabel Kepuasan Kerja (X3) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,866 sedangkan nilai t_{tabel} dengan :

$$\begin{aligned}t_{\text{tabel}} &= t(\alpha/2 ; n-k-1) \\&= t(0.05/2 : 51-3-1) \\&= 0,025 ; 47 \\&= 2.012\end{aligned}$$

Uji Hipotesis (Uji F)

Tabel 14. Hasil Uji Parsial (Uji-F)

Variabel	F	Sig	Kondisi	Keterangan
Beban Kerja (X1), Stres Kerja (X2), Kepuasan Kerja (X3) Dan Kinerja (Y)	12.121	0,000	$F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$	Ho ditolak dan Ha diterima

Dari hasil uji ANOVA yang menggunakan program SPSS 26 dari tabel dengan taraf signifikan (α) = 5% atau 0,05 di ketahui bahwa F_{hitung} dengan :

$$\begin{aligned}F_{\text{tabel}} &= f(k;n-k) \\&= f(2 ; 51-3) \\&= f(2 ; 48) \\&= 3,191\end{aligned}$$

Sehingga di peroleh F_{tabel} sebesar 14 Berdasarkan hasil perhitungan, di peroleh $F_{\text{hitung}} = 12.121 > F_{\text{tabel}} = 3,191$ Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat di simpulkan bahwa Beban Kerja (X1) Stres Kerja (X2), Kepuasan Kerja (X3) berpengaruh terhadap Kinerja (Y) Anggota Kepolisian Polsek Bumi Waras Bandar Lampung.

KESIMPULAN

1. Beban Kerja (X1) Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja (Y) Terhadap Kinerja Anggota Kepolisian Polsek Bumi Waras Bandar Lampung.
2. Stres Kerja (X2) Tidak Berpengaruh Terhadap Kinerja (Y) Terhadap Kinerja Anggota Kepolisian Polsek Bumi Waras Bandar Lampung.
3. Kepuasan Kerja (X3) Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja (Y) Terhadap Kinerja Anggota Kepolisian Polsek Bumi Waras Bandar Lampung.
4. Beban Kerja (X1) Dan Kepuasan Kerja (X3) Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja (Y), namun Stres Kerja (X2) Tidak Berpengaruh Terhadap Kinerja (Y) Anggota Kepolisian Polsek Bumi Waras Bandar Lampung.

SARAN

Instansi disarankan untuk menyesuaikan target kerja dengan kemampuan dan kapasitas anggota serta meningkatkan kepuasan kerja melalui pembagian tugas yang proposional dan pemberian apresiasi terhadap hasil kerja anggota.

DAFTAR PUSTAKA

- Antonius Rino Vanchapo, S.Kep., M.MKes (2020) *Beban Kerja Dan Stres Kerja*. CV. QIARA MEDIA PUBLISHER, Originally published by CV. QIARA MEDIA PUBLISHER, 237/JTI/2019
- Budiasa, Komang. *Beban Kerja Dan Kinerja Sumber Daya Manusia*. CV.Pena Persada, 2021.
- Dr. Wehelmina Rumawas, S.Sos, MSi. (2021) *MANAJEMEN KINERJA*. Universitas SamRatulangi (Unsrat Press).
- Dr. Narulita Syarweny, SE., ME., CPHRM., CPHCM., CHRBP (2024). *Manajemen Kinerja*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Dr. Drs. Danang Sunyoto, S.H., S.E., M.M.,C.B.L.D.M and Indah Fajar Yulia, S.M (2023) *Stres Kerja (PENANGANAN, PENGURANGAN, DAN KUALITAS HIDUP)*. EUREKA MEDIA AKSARA
- Dr. Suarni Norawati, S.E.,MSi. Dan Nurmansyah, S.STP.,M.M. (2025) *Meningkatkan Kinerja Pegawai*. PT Media Penerbit Indonesia.
- Hartini. (2024) *MSDM (Teori Dan Penerapan Dalam Organisasi)*. CV. MEDIA SAINS INDONESIA.
- Indrasari, Dr Meithiana. (2017) *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan*. P. Indomedia Pustaka.
- Koesomowidjojo, Suci R. Mar'ih.(2021) *Analisis Beban Kerja*. Raih Asa Sukses (Penebar Swadaya Grup).
- Martin Yehezkiel Sianipar (2024) *MANAJEMEN KINERJA: MENGURAI KONSEP DAN MENERAPKAN TEOR*.
- Prof. Dr Sugiyono. (2022) *Metodologi Penelitian*. ALFABETA BANDUNG, Katalog buku Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D.
- Syafrida Hafni Sahir. *Metodologi Penelitian*. Penerbit KBM Indonesia, 2021.