

PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP STRES ANGGOTA POLISI

Tugimin Supriyadi *¹

Fakultas Psikologi, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya
tugimin.supriyadi@dsn.ubharajaya.ac.id

Muthia Mutmainah Salsabilah

Fakultas Psikologi, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya
muthiams0505@gmail.com

Nabila Salsabila Heryani

Fakultas Psikologi, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya
nabilasalsabila5285@gmail.com

Thaliani Karina Sevi

Fakultas Psikologi, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya
thalianikarinsevi@gmail.com

Abstract

The National Police has a vital function in maintaining security and public order with five main operational functions: intelligence, investigation, community, guidance, traffic, and bhayangkara samapta. Job stress influences police performance, and understanding job stress in the context of the police profession is important for developing effective strategies and supports. Factors that influence work stress include excessive workload, time pressure, and interpersonal conflict. This research aims to determine the relationship between job demands and work stress among members of the National Police. Qualitative research methods are used to understand individual experiences and perceptions.

Keywords: workload, work stress, police officers.

Abstrak

Polri memiliki fungsi vital dalam memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat dengan lima fungsi operasional utama: intelijen, reserse, bimbingan masyarakat, lalu lintas, dan samapta bhayangkara. Stres kerja mempengaruhi kinerja polisi dan pemahaman tentang stres kerja dalam konteks profesi polisi penting untuk mengembangkan strategi dan dukungan yang efektif. Faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja termasuk beban kerja yang berlebihan, tekanan waktu, dan konflik antar pribadi. Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi hubungan antara tuntutan pekerjaan dan stres kerja pada anggota polri. Metode penelitian kualitatif digunakan untuk memahami pengalaman dan persepsi individu.

Kata Kunci: beban kerja, stres kerja, polisi

¹ Korespondensi Penulis

PENDAHULUAN

Polisi Republik Indonesia (Polri) adalah alat negara yang memiliki peranan vital dalam masyarakat. Sebagai sebuah organisasi, Polri memiliki berbagai fungsi penting dalam memelihara keamanan dan ketertiban, menegakkan hukum, serta melindungi, mengayomi, dan melayani masyarakat. Polisi harus selalu siap melayani masyarakat saat terjadi masalah, melindungi dalam situasi anarkis, dan mengayomi masyarakat.

Secara umum, Polri memiliki lima fungsi operasional utama: intelijen, reseerse, bimbingan masyarakat, lalu lintas, dan samapta bhayangkara. Fungsi intelijen bertugas menyelidiki dan menganalisis keluhan serta gejala di masyarakat, mengawasi dan memantau aliran masyarakat. Fungsi reseerse bertugas mengumpulkan barang bukti untuk mengungkap tindak pidana. Fungsi bimbingan masyarakat, mirip dengan humas, bertugas mensosialisasikan informasi kepolisian dan menghubungkan polisi dengan masyarakat. Fungsi lalu lintas bertanggung jawab atas kelancaran dan keamanan lalu lintas. Fungsi samapta bhayangkara melaksanakan patroli, penjagaan tahanan, markas, dan objek vital. Meskipun memiliki peran berbeda, semua fungsi operasional ini memiliki tujuan utama yang sama. Sebagai penegak hukum, polisi dituntut untuk bertindak tegas, etis, profesional, dan konsisten. Polisi harus selalu siap siaga 24 jam, baik selama jam tugas maupun di luar jam tugas jika diperlukan. Tugas polisi terbagi menjadi tugas kantor dan tugas lapangan seperti pengaturan, penjagaan, pengawalan, patroli, penegakan hukum, dan penyuluhan. Tugas-tugas ini diatur dalam Undang-Undang Kepolisian Nomor 2 Tahun 2002 dengan batasan-batasannya.

Stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan akibat tuntutan pekerjaan yang tidak seimbang dengan kemampuan mereka, yang dapat mengurangi efektivitas kinerja dan menghambat performa maksimal. Stres kerja sangat mempengaruhi kinerja polisi yang harus siap siaga 24 jam dalam kondisi apapun. Stres yang tidak terkontrol dapat menimbulkan kerugian materil dan non-materil. Oleh karena itu, perhatian khusus diperlukan agar kinerja polisi tetap produktif. Kinerja anggota Polri sangat penting untuk mencapai tujuan sesuai visi dan misi kepolisian. Polri menggunakan kinerja sebagai instrumen strategis untuk mengukur kemampuan anggota dalam melaksanakan tugas sesuai undang-undang.

Anggota satuan polisi sering kali mengalami Tingkat stress yang tinggi dalam menjalankan tugasnya, termasuk situasi yang memerlukan keputusan yang cepat, resiko terhadap keselamatan pribadi serta eksposur terhadap kekerasan dan trauma. Mengenali dampak stress kerja terhadap fisik dan mental anggota satuan polisi adalah penting untuk mengembangkan strategi dan dukungan yang efektif untuk mengelola stress dan meningkatkan kesehatan. Pentingnya memahami stress kerja dalam konteks profesi polisi, karena petugas polisi sering kali menghadapi situasi unik dan menuntut yang dapat menyebabkan Tingkat stress yang tinggi. Dalam

melaksanakan tugas pekerjaan anggota satuan polisi, sering kali mereka berada dibawah tekanan untuk mengambil keputusan cepat dalam situasi yang berpotensi yang berpotensi berbahaya atau mengancam keselamatan.

Pemahaman mendalam tentang bagaimana stress kerja berdampak pada kinerja anggota satuan polisi, kesehatan mental dan kesehatan fisik akan mengembangkan program kesehatan dan kesejahteraan. Oleh karena itu, memahami stress kerja dalam konteks profesi polisi penting, tidak hanya untuk meningkatkan kesejahteraan petugas anggota satuan polisi tetapi juga untuk mendukung keberhasilan dan keselamatan mereka dalam menjalankan tugas penegakan hukum. Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi hubungan yang lebih dalam antara tuntutan pekerjaan dengan stress kerja pada anggota satuan polisi. Dengan memperhatikan faktor-faktor kontekstual yang mempengaruhi tingkat stress kerja, penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang berharga bagi pengembangan intervensi yang tepat guna untuk mengelola stress kerja di kalangan anggota satuan polisi.

METODE

Jenis metode yang digunakan pada penelitian ini adalah metode penelitian kualitatif dengan pendekatan studi pustaka, yaitu kajian teoritis, rujukan serta literatur ilmiah yang berkaitan dengan budaya, nilai, dan norma yang berkembang pada situasi sosial sesuai dengan objek yang diteliti (Sugiyono, 2012). Penelitian kepustakaan dapat juga dipahami sebagai peneliti yang identik dengan kegiatan analisis teks berupa tulisan yang diteliti untuk mendapatkan fakta-fakta yang tepat (Hamzah, 2020:7). Dalam proses pengumpulan data peneliti menggunakan literasi digital seperti google scholar, sesuai dengan data yang dibutuhkan dalam menyusun penelitian ini. Data yang telah didapatkan maka akan disortir dan dianalisis kembali. Untuk selanjutnya data yang telah didapatkan akan dikumpulkan dan disatukan, sehingga peneliti mendapatkan informasi yang dibutuhkan sesuai dengan topik yang dibahas dalam penelitian ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Stres Kerja

Stress adalah kondisi ketergantungan yang menyebabkan ketidakseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan. Terlalu banyak stress dapat mengancam kemampuan seseorang untuk beradaptasi dengan lingkungan kerja mereka. Tujuan yang dicapai perusahaan tidak akan terlepas dari peran dan adil setiap karyawan yang menjadi penggerak kehidupan organisasi, sehingga sudah selayaknya peran dari pimpinan para manajer perusahaan untuk dapat memahami kondisi para karyawannya, apabila karyawan terdapat beban masalah yang dapat menghambat kinerja perusahaan maka secepatnya pimpinan

dapat mengurangi dan menyelesaikan beban karyawan tersebut, terutama mengenai stress kerja yang semestinya harus dikelola dengan penuh berkesinambungan supaya tidak menghambat jalannya kinerja perusahaan. Oleh karena itu, manajer perusahaan harus memahami kondisi karyawannya dan segera mengatasi masalah yang menghambat kinerja karyawan.

Selanjutnya, stress kerja adalah perasaan tertekan yang dialami pekerja ketika mereka bekerja untuk pekerjaan mereka. Stress kerja ini tampak dari simptom antara lain emosi yang tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang tidak berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat, dan masalah pencernaan (Mangkunegara, 2017).

Maramis (1998) menjelaskan bahwa stres merupakan tantangan atau tuntutan untuk beradaptasi, yang bisa mengganggu keseimbangan bila tidak ditangani dengan baik. Meskipun demikian, stres di tempat kerja tidak selalu berdampak negatif. Manusia biasanya dapat menemukan keseimbangan dan merespons situasi baru dengan cara yang tepat. Prawirosentono (2000) menyatakan bahwa kinerja organisasi adalah hasil dari tugas dan tanggung jawab yang diberikan, yang harus dilakukan sesuai dengan hukum, moral, dan etika.

Berikut ini adalah pengertian stres kerja menurut para ahli:

- Menurut Luthans (2000), mendefinisikan stress sebagai suatu tanggapan dalam menyesuaikan diri yang dipengaruhi oleh perbedaan individu dan proses psikologis, sebagai konsekuensi dari tindakan lingkungan, situasi atau peristiwa yang terlalu banyak mengadakan tuntutan psikologis dan fisik seseorang.
- Menurut Robbins (2006) dalam mendefinisikan stress sebagai suatu tanggapan dalam menyesuaikan diri yang dipengaruhi oleh perbedaan individu dan proses psikologis, sebagai konsekuensi dari tindakan.
- Menurut Siagian (2008) menyatakan bahwa stress merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang.
- Cartwright dan Cooper dalam (Mangkunegara, 2008) mengemukakan stres kerja sebagai suatu ketegangan atau tekanan yang dialami ketika tuntutan yang dihadapkan melebihi kekuatan yang ada pada diri kita.

Aspek-Aspek Stres Kerja

Pada saat seseorang mengalami stress, ada dua aspek utama yang ditimbulkan akibat stress yang terjadi, yaitu aspek fisik dan aspek psikologis (Sarafino, 2011) yaitu:

a. Aspek Fisik

Berdampak pada kondisi fisik seseorang sehingga mereka mengalami sakit seperti sakit kepala atau masalah pencernaan.

b. Aspek Psikologis

Mencakup gejala kognisi, emosi dan tingkah laku. Masing-masing gejala tersebut berdampak pada kesehatan mental seseorang dan menimbulkan efek negatif, seperti mengurangi daya ingat, merasa sedih dan menunda pekerjaan. Baik tingkat stress yang tinggi maupun rendah dapat memengaruhi hal ini.

Indikator Stres Kerja

Kinerja karyawan akan diketahui seberapa jauh kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepada mereka. Indikator variabel stress kerja menurut (Caesaryetal, 2012), ada tiga sumber stres kerja yaitu stresor lingkungan fisik (menyebabkan stres pada lingkungan fisik), stresor individu (menyebabkan stres pada individu) dan stresor kelompok (menyebabkan stres kelompok).

Beban kerja yang berlebihan, jadwal kerja yang padat, pengawasan kerja yang buruk, suasana kerja yang tidak sehat, wewenang kerja yang tidak memadai, perselisihan perburuhan dan perbedaan nilai antara karyawan dan kepemimpinan adalah beberapa dari banyak alasan yang dapat menyebabkan frustrasi dalam bekerja (Mangkunegara, 2009).

Menurut Hasibuan (2014:204) menyatakan bahwa, model stres kerja yang menjadi indikator stress kerja adalah sebagai berikut:

1. Beban kerja, diukur dari persepsi responden mengenai beban kerja yang dirasakan berlebihan.
2. Sikap pemimpin, diukur dari persepsi responden tentang sikap pemimpin yang tidak adil dalam memberikan tugas.
3. Waktu kerja, diukur dari persepsi responden mengenai waktu yang dirasakan berlebihan.
4. Konflik, diukur dari persepsi responden semangat untuk terus belajar bagi pencapaian visi bersama.

Menurut Robbins dalam Sulistiyani (2017) menyatakan bahwa beberapa indikator stress kerja adalah sebagai berikut:

1. Beban kerja adalah jumlah pekerjaan yang ditanggung dan harus diselesaikan oleh seorang karyawan dalam waktu tertentu. Beban kerja yang berlebihan akan menyebabkan stress kerja.
2. Sikap pimpinan adalah bagaimana seorang pimpinan berperilaku terhadap bawahannya, sikap pimpinan sangat mempengaruhi kinerja karyawannya.
3. Peralatan kerja adalah alat yang digunakan dalam mendukung pelaksanaan kerja.
4. Kondisi lingkungan kerja adalah kondisi disekitar tempat karyawan bekerja.
5. Suatu pekerjaan dan karir adalah kedudukan seorang karyawan didalam perusahaan.

Menurut Rivai dalam Julvia (2016) indikator-indikator stress kerja adalah:

1. Beban kerja

2. Wewenang dan tanggungjawab
3. Kondisi fisik atau kesehatan
4. Ketidaknyamanan
5. Tekanan kerja

Menurut (T.H. Handoko, 2015) adapun indikator stres kerja antara lain sebagai berikut:

1. Tekanan atau desakan waktu
2. Kualitas supervisor yang kurang pandai
3. Iklim kerja yang kurang baik
4. Wewenang dan tidak mencukupi untuk menyelesaikan tanggungjawab
5. Ketidakjelasan peran
6. Frustrasi
7. Konflik peran
8. Perbedaan antara nilai-nilai perusahaan dan karyawan
9. Berbagai bentuk perubahan

Berdasarkan indikator diatas maka dapat disimpulkan bahwa indikator stres kerja adalah beban kerja, sikap pimpinan, lingkungan kerja, tekanan dan target dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan terhadap karyawan.

Beban Kerja

Beban kerja adalah kumpulan atau jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu (Sunarso, 2010). Menurut Tawarka (2014), menyatakan bahwa beban kerja adalah hasil dari hubungan antara tuntutan tugas, lingkungan kerja, keterampilan, perilaku, dan persepsi pekerjaan. Peraturan Kapolri Nomor 9 tahun 2021 mendefinisikan beban kerja sebagai sejumlah tugas atau pekerjaan yang harus diselesaikan oleh unit kerja dalam rentang waktu satu tahun, yang ditentukan setiap hari dan waktu kerja. Sebaliknya, Permendagri Nomor 12 tahun 2008 mendefinisikan beban kerja sebagai jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh suatu jabatan atau unit organisasi, yang dihitung sebagai hasil kali antara volume kerja dan norma waktu.

Moekijat (2010) menyatakan bahwa volume hasil kerja juga dikenal sebagai catatan hasil kerja adalah jumlah yang dihasilkan oleh sejumlah pegawai dalam suatu bagian tertentu. Secara objektif, beban kerja mencakup total waktu yang digunakan atau aktivitas yang dilakukan. Secara subjektif, beban kerja mencakup jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh sekelompok orang atau individu dalam waktu tertentu.

Jika kemampuan mereka melebihi tuntutan pekerjaan mereka, pekerja akan lelah. Sebaliknya, jika kemampuan mereka melebihi tuntutan pekerjaan mereka, pekerja akan lelah. Karyawan dapat mengalami tiga jenis beban kerja: beban kerja

yang sesuai standar, beban kerja yang terlalu tinggi (overcapacity), dan beban kerja yang terlalu rendah.

Semua pekerjaan memerlukan usaha fisik dan mental. Kerja yang terlalu berat atau kemampuan fisik yang terlalu lemah dapat menyebabkan gangguan atau penyakit. Beban kerja didefinisikan sebagai jumlah waktu yang dihabiskan seseorang untuk menyelesaikan tugas-tugas sesuai dengan kemampuan dan kapasitas mereka tanpa mengalami gejala kelelahan (Hariyono et. al 2009).

Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa beban kerja petugas kepolisian sangat memengaruhi tingkat stres yang mereka alami, contohnya adalah polisi yang harus bekerja (Ma et. al 2015). Dari uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah kegiatan yang diberikan kepada seseorang untuk dilakukan dan biasanya memiliki frekuensi dan capaian.

Aspek-Aspek Beban Kerja

Menurut Adipradana (2008) dalam Apriliana (2018), ada tiga aspek beban kerja:

- a. Aspek fisik meliputi beban kerja berdasarkan kriteria-kriteria fisik manusia.
- b. Aspek mental merupakan perhitungan beban kerja dengan mempertimbangkan aspek mental (psikologis).
- c. Aspek pemanfaatan atau penggunaan waktu yaitu berfokus pada bagaimana waktu yang digunakan untuk bekerja.

Menurut Reid dan Nygren dalam Apriliana (2018), ada tiga komponen beban kerja yaitu:

- a. Penuhnya waktu (timeload) yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut, yang mencakup sedikit waktu senggang, kegiatan yang berdekatan menumpuk, dan target kerja yang tinggi dalam waktu yang cukup singkat.
- b. Penuhnya usaha mental (mental effort) yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut, yang mencakup kompleksitas pekerjaan, konsentrasi tinggi, dan tugas yang sulit dipahami
- c. Penuhnya stress (stress load) yang muncul karena pekerjaan tersebut, meliputi konflik, risiko, tuntutan akan kontrol diri, perasaan tidak aman dan terganggu.

Beban kerja yang terlalu berat tentu berpotensi membuat individu tidak mampu memenuhi tuntutan tugas yang diberikan, namun jika beban pekerjaan yang diberikan terlalu ringan berpotensi memicu perasaan tidak berharga dalam diri individu. Baik berat maupun ringan, beban kerja dapat memicu timbulnya stres dalam diri individu.

Indikator Beban Kerja

Beban kerja adalah proses yang dilakukan seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan atau kelompok pekerjaan dalam keadaan normal dalam suatu jangka waktu tertentu yang semuanya berhubungan dengan indikatornya. Menurut (Soelman et al.) ada dua indikator yaitu:

1. Faktor eksternal, yaitu beban yang berasal dari luar tubuh pekerja, seperti tugas (task), organisasi kerja dan lingkungan kerja.
2. Faktor internal adalah beban yang berasal dari dalam tubuh pekerja sebagai reaksi terhadap stress dari beban kerja eksternal. Faktor internal termasuk faktor somatik, seperti jenis kelamin, umur, status gizi, kondisi kesehatan. Faktor psikis, seperti motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, kepuasan, dan sebagainya.

Indikator beban kerja yang digunakan ini diambil dari penelitian yang dilakukan oleh Putra et al. (2021), yang mencakup:

1. Tujuan yang harus dicapai, yaitu persepsi individu tentang seberapa besar target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya.
2. Kondisi pekerjaan, mencakup bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaannya, seperti membuat keputusan dengan cepat saat mengerjakan tugas dan menangani kejadian yang tidak terduga, seperti melakukan pekerjaan tambahan diluar waktu yang telah ditentukan.
3. Standar pekerjaan, kesan yang dimiliki oleh individu mengenai pekerjaannya, misalnya perasaan yang timbul mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

KESIMPULAN

Dapat disimpulkan, bahwa stres kerja berdampak pada kinerja pada anggota polisi dan dapat menghambat mereka dalam menunjukkan performa kerja yang optimal. Stres kerja juga mempengaruhi kinerja mereka, terlebih karena tugas seorang anggota polisi sangatlah berat. Polisi harus siap siaga selama 24 jam, artinya mereka harus selalu siap dalam segala situasi. Stres kerja yang tidak terkendali bisa menimbulkan kerugian baik materiil maupun non-materiil bagi banyak pihak.

Oleh karena itu, perhatian khususnya diperlukan termasuk bagi polisi agar kinerja mereka tetap produktif. Ada hubungan yang signifikan antara beban kerja dan tingkat stres pada tenaga kesehatan, ini berarti beban kerja yang ringan dikaitkan dengan tingkat stres yang rendah, sementara beban kerja yang berat dikaitkan dengan tingkat stres yang tinggi. Disarankan agar tenaga kesehatan lebih mampu mengatur waktu untuk menyelesaikan semua tugas dan peran yang dimiliki serta memiliki mekanisme koping yang efektif.

DAFTAR PUSTAKA

- Astuti, D., et al. (2022). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Loyalitas Kerja: Lingkungan Kerja, Stress Kerja dan Insentif (Literature Review Manajemen Kinerja). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(2), 199-214.
- Buulolo, F., Dakhi, P., & Zalogo, E. F. (2021). Pengaruh Stres Kerja terhadap Pegawai pada Kantor Camat Aramo Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 4(2), 191-202.
- Hestya, D., & Mulyana, O. P. (2021). Hubungan antara tuntutan pekerjaan dengan stres kerja pada anggota satuan polisi pamong praja. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(2), 126–136.
- Lestari, W. M., Liana, L., & Aquinia, A. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*, 27(2), 100-110.
- Makkira., Syakir, M., Kurniawan, S., Sani, A., & Ngando, A. M. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Komunikasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Prima Karya Manungga Kabupaten Pangkep. *Amkop Management Accounting Review (AMAR)*, 2(1), 20-27.
- 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)*. Universitas Brawijaya.
- Meliana, A. F., & Purwanto, H. (2022). Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Stress Kerja sebagai Variabel Intervening pada Karyawan Auto 2000 Madiun. *SIMBA: Seminar Inovasi Manajemen, Bisnis, dan Akuntansi* (Vol. 4).
- Mendila, V. (2021). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Anggota Polisi Kepolisian Resor Mappi. *Jurnal Ilmu Hukum, Humaniora Dan Politik*, 1(4), 427–432.
- Ningrat, Q. S., & Mulyana, O. P. (2022). Hubungan antara Tuntutan Pekerjaan dengan Stres Kerja. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 9(3), 99–108.
- Nugraha, F. A. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Perilaku Keselamatan Polisi Khusus Pemasarakatan Lembaga Pemasarakatan. *Psikoborneo*, 8(1), 25-32.
- Nurhandayani, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Digital*, 1(2), 108-110.
- Purwaningsih, W. I. I., & Darma, G. S. (2021). Menelisik Stres Kerja Tenaga Kesehatan Dimasa Pandemi Covid-19 di Rumah Sakit. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 18(3), 361-381.
- Rizki, M., Natasha, C., Saputra, E. K., & Abriyoso, O. (2022). Pengaruh Beban Kerja terhadap Stres Kerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Tanjungpinang. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 6(2), 8894–8899.

- Septiningsih, W., & Iqbal, M. (2021). Karakter kepribadian tahan banting (hardiness) sebagai prediktor stres kerja (work stress) pada anggota Polri. *Psychology Journal of Mental Health*, 3(1), 56–69.
- Siboro, E. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja, terhadap Kepuasan Kerja Melalui Stres Kerja pada Aparat Kepolisian Daerah Sumatera Utara (Studi pada Direktorat Reserse Kriminal Khusus). *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 5(1), 279-292.
- Solon, M., Madu, Y. G., Tolidunde, M., & Megawati. (2021). Dampak Beban Kerja Terhadap Tingkat Stres Pada Tenaga Kesehatan Selama Masa Pandemi Covid 19. *Jurnal Keperawatan Florence Nightingale*, 4(2), 94-101.
- Sulastri., & Onsardi. (2020). Pengaruh Stres Kerja, dan Beban Kerja, terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Management and Business*, 2(1), 83-98.
- Supriyadi, T. (2024). Kelebihan Beban Kerja dan Stres dapat Menyebabkan Polisi Membunuh dan Bunuh Diri. *Jurnal Salome: Multidisipliner Keilmuan*, 2(1), 148-158.
- 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.