Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap KinerjaAnggota Satuan Samapta Polres Cianjur

The Influence *Of Worklod And Work Stress On The Achievement Of Performance Level On Members Of TheSamapta Polres Cianjur*

Sandra Ayu Agustiana [1], M. Yahya Arwiah [2]
[1] Administrasi Bisnis, Fakultas Komunikasi dan Bisnis, Universitas Telkom, Indonesia, sandraaagustiana@student.telkomuniversity.ac.id
[2] Administrasi Bisnis, Fakultas Komunikasi dan Bisnis, Universitas Telkom,Indonesia, yahya@telkomuniversity.ac.id

Abstract
The performance of members is not only the result of a person's performance in carrying out the tasks assigned to him, but also includes the work process to achieve the work results. The progress of an agency is determined by the quality of human resources, especially performance. Thanks to higher member performance, effectiveness and productivity can also increase, but to achieve optimal employeeperformance is not easy, because here requires high awareness and responsibility from the members themselves. Given the difficulty of improving the performance of members, strategic efforts are needed on the part of the organization. One of them is by taking alternate days off and adding personnel to the Samapta function as one of the efforts that the Cianjur Police Samapta function can take to reduce workload, work stress and to improve the performance of its members. Based on the research results obtained regarding the effect of workload and work stress on performance.From the ANOVA (Analysis Of Variance) test the F value is 25.879, then the sig value is 0.001. If F count >F table then we get the effect of workload and work stress on member performance, in this case F count 25,879 > F table 3,209. This means that there is an influence between workload and work stress on the performance of members. The conclusion in this study is that the level of workload is still high, work stress is still high and performance is still not good so it is necessary to establish motivation and support for members.

Keywords: Workload, Work Stress, Performance

Abstrak

Kinerja anggota tidak hanya merupakan hasil kinerja seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, tetapi juga mencakup proses kerja untuk mencapai hasil kerja tersebut. Kemajuan suatu instansi ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia, khususnya kinerja. Berkat kinerja anggota yang lebih tinggi, efektivitas dan produktivitas juga bisa meningkat, namun untuk mencapai kinerja pegawai yang optimal tidak mudah, karena disini diperlukan kesadaran dan tanggung jawab yangtinggi dari anggota itu sendiri. Mengingat sulitnya untuk meningkatkan kinerja anggota, maka diperlukanupaya strategis dari pihak organisasi. Salah satunya dengan melakukan waktu libur secara bergantian dan menambah personil pada fungsi Samapta sebagai salah satu upaya yang dapat dilakukan oleh fungsi Samapta Polres Cianjur untuk menurunkan beban kerja, stres kerja serta untuk meningkatkan kinerja anggotanya.

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh beban kerja dan stres kerjaterhadap kinerja. Dari uji ANOVA (Analysis Of Varians) nilai F adalah 25,879, kemudian nilai sig nya adalah0,001. Jika F hitung > F tabel maka didapat pengaruh yang antara beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja anggota, didalam hal ini F hitung 25,879 > F tabel 3,209. Ini berarti terdapat pengaruh antara beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja anggota. Kesimpulan dalam penelitian ini terdapat tingkat beban kerja yang masih tinggi, stres kerja yang masih tinggi dan kinerja yang masih belum baik sehinggaperlu dirikan motivasi dan dukungan kepada anggota.

Kata Kunci: Beban Kerja, Stres Kerja, Kinerja

I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor terpenting dalam sebuah instansi. Menghadapi globalisasi, berhasil tidaknya sebuah lembaga atau instansi dalam mencapai tujuannya sangat tergantung pada kemampuan SDM untuk melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Karena SDM adalah salah satu faktor terpenting dalam sebuah instansi, hal itu dapat memotivasi anggota untuk meningkatkan kinerjanya. Untuk

meningkatkan produktivitas SDM, manajemen instansi harus mampu mengelola SDM dengan baik dan memanfaatkannya secara optimal. Pada akhirnya, akan mencapai tujuan yang diharapkan oleh manajemen instansi. Salah satu kebutuhan dan keinginan anggotaatau departemen SDM yaitu mendapatkan kompensasi dari instansi. Adanya kompensasi yang jelas akanmemotivasi departeemen sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerjanya.

Kinerja anggota tidak hanya merupakan hasil kinerja seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, tetapi juga mencakup proses kerja untuk mencapai hasil kerja tersebut. Kemajuan suatu instansi ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia, khususnya kinerja. Berkat kinerjaanggota yang lebih tinggi, efektivitas dan produktivitas juga bisa meningkat , namun untuk mencapai kinerja pegawai yang optimal tidak mudah, karena disini diperlukan kesadaran dan tanggung jawab yangtinggi dari anggota itu sendiri.

Mengingat sulitnya untuk meningkatkan kinerja anggota, maka diperlukan upaya strategis dari pihakorganisasi. Salah satunya dengan melakukan waktu libur secara bergantian dan menambah personil padafungsi Samapta sebagai salah satu upaya yang dapat dilakukan oleh fungsi Samapta Polres Cianjur untukmenurunkan beban kerja, stres kerja serta untuk meningkatkan kinerja anggotanya.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Brigadir Josep Sihombing, S.H. selaku salah satu Staf Samapta Polres Cianjur mengenai beban kerja dan stres kerja yang terdapat pada Satuan Samapta PolresCianjur di dapati bahwa anggota yang mengalami beban kerja dan stres kerja dikarenakan dengan adanyatingkat jam kerja yang tinggi dan tuntutan tugas pekerjaan yang banyak dan risiko yang berbahaya sertamengharuskan mereka siaga dalam waktu 24 jam untuk melayani masyarakat, terutama pada fungsi Samapta. Menurutnya, adanya bahaya dan resiko kerja tidak dapat diprediksi oleh setiap anggota, ketikamenghadapi masa pendemo yang anarkis sering kali masa pendemo mencaci dan melempar benda- benda keras serta melempar atau menyemprot dengan kotoran manusia kepada anggota Samapta, kejadian itu dapat terjadi secara tiba-tiba. Dari hal tersebut polisi harus selalu siap dan waspada dalam segala situasi.

Hasil tanggapan responden terhadap kuesioner pra-penelitian mengenai Kinerja Anggota menunjukanbahwa 90% dari 30 orang menemukan jawaban negatif atas pernyataan “Dalam melakukan tugas pengamanan saya merasa nyaman dengan jumlah personil yang tidak terlalu banyak.”, yang artinya masihkurangnya jumlah anggota dan rasa cemas yang tercipta dalam pekerjaannya yang berkaitan dengan beban kerja dan stres kerja tersebut. Selain itu terdapat pernyataan kinerja anggota dalam kuesioner prapenelitian mengenai beban kerja dapat dikatakan kurang optimal, karena masih ada anggota yang menjawab negatif sebesar 83,33% dari 30 orang pada pernyataan “Saya siap melaksanakan tugas apabila saya sedang lepas piket”, yang berarti masi kurangnya waktu istirahat dan waktu libur. Kemudianterdapat pernyataan negatif sebesar 80% dari 30 anggota mengenai stres kerja pada pernyataan “Saya tidak merasa pusing meskipun banyak laporan kasus yang datang”, yang berarti fisiologis pada anggotaSatuan Samapta masih kurang baik dalam melaksanakan tugasnya.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana beban kerja pada anggota satuan Samapta Polres Cianjur?
2. Bagaimana stres kerja pada anggota satuan Samapta Polres Cianjur?
3. Bagaimana kinerja anggota pada anggota satuan Samapta Polres Cianjur?
4. Bagaimana beban kerja terhadap kinerja anggota satuan Samapta Polres Cianjur?
5. Bagaimana stres kerja terhadap kinerja anggota satuan Samapta Polres Cianjur?
6. Bagaimana pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja pada anggota satuan Samapta Polres Cianjur?

II. TINJAUAN LITERATUR

Beban Kerja

Beban kerja adalah masalah yang harus diperhatikan oleh setiap instansi atau organisasi, karena beban kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Utomo (2018), beban kerja adalah sekumpulan atausejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu (Nabawi, 2019:175).

Menurut Munandar (2017), beban kerja adalah tugas-tugas yang diberikan pada tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja. Sedangkan menurut Danang Sunyoto (2018:64), beban kerja adalah yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stres. Hal ini bisa disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan kerja mungkin terlalu tinggi, volume kerja mungkin terlalu banyak dan sebagainya (Permatasari, 2018:25).

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah jumlah pekerjaan yang harusdilakukan oleh seorang karyawan dalam waktu tertentu sesuai dengan kewenangan dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan organisasi.

Stres Kerja

Stres adalah ketidakmampuan untuk mengatasi ancaman yang dihadapi orang secara mental, fisik, emosional dan spiritual dan yang pada gilirannya dapat mempengaruhi kesehatan fisik orang tersebut. Stres adalah persepsi kita terhadap suatu situasi atau kondisi pada lingkungan kita sendiri. Menurut Rivai& Sagala (2009) stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidak seimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seorang karyawan (Aprilia, 2017:91).

Sedangkan menurut Mangkunegara (2017) stres adalah perasaan tertekan yang dialami seseorangpegawai dalam menghadapi pekerjaan yang dapat mengakibatkan emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, menyendiri serta sulit tidur (Permatasari, 2018:28).

Begitu juga dengan yang dikemukakan oleh Robbins dan Judge yang telah dialih bahasakan oleh Ratna Saraswati (2016) stres adalah suatu kondisi dinamis dimana seorang individu dihadapkan pada peluang, tuntutan, atau sumber daya yang terkait dengan apa yang dihasratkan oleh individu itu dan yanghasilnya dipandang tidak pasti dan penting.

Dapat dilihat dari uraian diatas disimpulkan bahwa stres kerja merupakan suatu keadaan ketegangan yang menyebabkan ketidakseimbangan kondisi fisik dan mental pada seorang karyawan yang berasal dari individu maupun instansi organisasi, sehingga mempengaruhi perilaku fisik, mental danperilaku karyawan.

Kinerja

Kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan visi dan misi yang dituangkan melalui perencanaan strategi atau organisasi (Nabawi, 2019:172).

Menurut Siahaan (2017), berpendapat bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh karyawanatau organisasi sesuatu kriteria yang berlaku dalam sua tu kurun waktu tertentu. Artinya, bila aktivitas seseorang atau organisasi mencapai hasil sesuai standar yang berlaku, maka dapat dikatakan berkinerjabaik dan sebaliknya berarti berkinerja buruk. Untuk mengetahui kiterna seseorang karyawan atau organisasi (Adamy, 2016:93)

Sedangkan menurut S.P Hasibuan (2017:94), menyatakan kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan keunggulan serta waktu (Permatasari, 2018:42).

Dapat dilihat dari uraian diatas disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah suatu hasil kinerja pegawai yang telah dicapai oleh seseorang, karena telah melaksanakan tugas-tugas yang dipercayakan oleh organisasi atau instansi agar dapat mewujudkan tujuan misi dan visi organisasi atau instansi tersebut.

III. METODOLOGI PENELITIAN

Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini, metode yang digunakan oleh penulis yaitu metode penelitian kuantitatif. variabel bebas (independen) yaitu beban kerja (X1) dan stres kerja (X2). Variabel dependen pada penelitian ini yaitu kinerja (Y). Skala pengukuran yang akan digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah skala ordinaldengan menggunakan skala likert. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan teknik probabilitas sampling karena jika populasinya besar dan peneliti tidak dapat mempelajari semua yang ada pada populasi dengan jumlah orang yang banyak, seperti karena keterbatasan sumber daya, energi dan waktu.Banyak sampel pada penelitian ini sebanyak 47 responden.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif ditemukan dari hasil kuesioner yang dijawab oleh anggota Satuan Samapta Polres Cianjur dengan kuesioner terkait beban kerja, stres kerja serta kinerja anggota Satuan Sampata Polres Cianjur. Dari pertanyaan masing-masing terdapat lima jawaban yang dapat dipilih oleh responden, dan lima jawaban yang terdiri dari sangat tidak setuju, tidak setuju, kurang setuju, setuju serta sangat setuju.Hasil kuesioner akan diolah oleh peneliti untuk menguji tanggapan dari responden dengan menggunakanMicrosoft excel.

1. Beban Kerja

Tingkat beban kerja pada penelitian ini didapatkan dari hasil kuesioner yang dijawab oleh anggota SatuanSamapta Polres Cianjur dengan kuesioner terkait beban kerja yang terdapat 5 soal. Dari pertanyaan masing-masing terdapat lima jawaban yang dapat dipilih oleh responden, dan lima jawaban yang terdiri dari sangat tidak setuju, tidak setuju, kurang setuju, setuju serta sangat setuju. Hasil kuesioner akan diolah oleh peneliti untuk menguji tanggapan dari responden dengan menggunakan Microsoft exel.

Tabel 1. Beban Kerja Pada Anggota Satuan Samapta Polres Cianjur

Pertanyaan	***Alternatif Jawaban***					***Jumlah***	***Skor Total***	***Skor Ideal***	***Kategori***
	STS (1)	***TS (2)***	***KS (3)***	***S (4)***	***SS (5)***				
Mata saya sering merasa kelelahan akibatterlalu banyak pekerjaan	*5*	*0*	*3*	*17*	*22*	*47*	*192*	*235*	*Baik*
	10,6 %	*0*	*6,4 %*	*36, 2%*	*46, 8%*	*100%*	*82%*	*100%*	
Saya sering merasa lelah akibat pekerjaanyang terlalu banyak	*5*	*1*	*1*	*13*	*27*	*47*	*197*	*235*	*Baik*
	10,6 %	*2,1 %*	*2,1 %*	*27, 7%*	*57, 4%*	*100%*	*84%*	*100%*	
Jumlah pekerjaan atau tugas yang harus saya selesaikan terlalu banyak	*6*	*1*	*3*	*12*	*25*	*47*	*190*	*235*	*Baik*
	12,8 %	*2,1 %*	*6,4 %*	*25, 5%*	*53, 2%*	*100%*	*81%*	*100%*	
Pekerjaan saya sangat sulit diselesaikan sendiri	*5*	*1*	*3*	*17*	*21*	*47*	*189*	*235*	*Baik*
	10,6 %	*2,1 %*	*6,4 %*	*36, 2%*	*44, 7%*	*100%*	*80%*	*100%*	
Tugas yang	*0*	*0*	*1*	*17*	*29*	*47*	*216*	*235*	

diberikan oleh atasan sesuai dengan kemampuan saya	*0*	*0*	*2,1 %*	*36, 2%*	*61, 7%*	*100%*	*92%*	*100%*	*Sangatbaik*

Sumber: Olahan Data Peneliti (2022)

2. Stress Kerja

Tingkat stres pada penelitian ini didapatkan dari hasil kuesioner yang dijawab oleh anggota Satuan Samapta Polres Cianjur dengan kuesioner terkait stres kerja yang terdapat 8 soal. Dari pertanyaan masing-masing terdapat lima jawaban yang dapat dipilih oleh responden, dan lima jawaban yang terdiri dari sangat tidak setuju, tidak setuju, kurang setuju, setuju serta sangat setuju. Hasil kuesioner akan diolah oleh peneliti untuk menguji tanggapan dari responden dengan menggunakan Microsoft exel.

Tabel 2. Stres Kerja Pada Anggota Satuan Samapta Polres Cianjur

Pertanyaan	**Alternatif Jawaban**					**Jumlah**	**Skor Total**	**Skor Ideal**	**Kategori**
	STS (1)	**TS (2)**	**KS (3)**	**S (4)**	**SS (5)**				
Saya sering mengalami sakit kepala apabila banyak pekerjaan dan tugas yang belum terselesaikan	7	0	2	16	22	47	187	235	Baik
	14,9 %	0	4,3 %	34 %	46, 8%	100%	79,5%	100%	
Emosi saya sulit dikontrol saat mendapat tugas atau pekerjaan yang banyak	7	0	4	16	20	47	183	235	Baik
	14,9 %	0	8,5 %	34 %	42, 6%	100%	78%	100%	
Detak jantung saya terasa berdebar ketika dimarahi oleh atasan	6	0	3	17	21	47	188	235	Baik
	12,8 %	0	6,4 %	36, 2%	44, 7%	100%	80%	100%	
Saya tidak bisa tidur saat tugas atau pekerjaan belum selesai	5	1	4	13	24	47	191	235	Baik
	10,6 %	2,1 %	8,5 %	27, 7%	51, 1%	100%	81%	100%	
Saya tidak mau bergabung dengan rekan kerja setelah saya ditegur oleh atasan	7	0	4	20	16	47	179	235	Baik
	14,9 %	0	8,5	42, 6	34	100%	76%	100%	
Saya merasa sulit berkonsentrasi jika menghadapi tugas yang terlalu banyak	6	0	6	12	23	47	187	235	Baik
	12,8 %	0	12, 8%	25, 5%	48, 9%	100%	79%	100%	
Saya mengerjakan tugas dengan sungguh-sungguh	0	0	2	19	26	47	212	235	Sangat Baik
	0	0	4,3 %	40, 4%	55, 3%	100%	90%	100%	
Saya memilih tidak bekerja ketika tugas sedang padat	7	0	5%	13 %	22 %	47	184	235	Baik
	14,9 %	0	10, 6%	27, 7%	46, 8%	100%	78%	100%	

Sumber: Olahan Data Peneliti (2022)

3. Kinerja Anggota

Tingkat kinerja pada penelitian ini didapatkan dari hasil kuesioner yang dijawab oleh anggota Satuan Samapta Polres Cianjur dengan kuesioner terkait kinerja anggota yang terdapat 8 soal. Dari pertanyaan masing-masing terdapat lima jawaban yang dapat dipilih oleh responden, dan lima jawaban yang terdiri dari sangat tidak setuju, tidak setuju, kurang setuju, setuju serta sangat setuju. Hasil kuesioner akan diolah oleh peneliti untuk menguji tanggapan dari responden dengan menggunakan Microsoft exel.

Tabel 3. Tingkat Beban Kerja Pada Anggota Satuan Samapta Polres Cianjur

Pertanyaan	Alternatif Jawaban					Jumlah	Skor Total	Skor Ideal	Kategori
	STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)				
Saya selalu menyelesaikan tugas tepat pada waktunya	23	8	9	0	7	47	101	235	Tidak baik
	48,9	17	19,1	0	14,9	100%	43%	100%	
Pekerjaan saya di organisasi ini memiliki standar kinerja yang tinggi.	0	0	3	42	2	47	187	235	Baik
	0	0	6,4 %	89,4 %	4,3 %	100%	79%	100%	
Kualitas pekerjaan yang saya hasilkan sudah sesuai dengan standar instansi	19	16	5	0	7	47	101	235	Tidak baik
	40,4	34	10,6	0	14,9	100%	43%	100%	
Saya selalu teliti dalam mengerjakan tugas yang diberikan oleh atasan	20	19	0	1	7	47	97	235	Tidak baik
	42,6	40,4	0	2,1	14,9	100%	41%	100%	
Saya sanggup menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang diberikan oleh instansi	18	15	6	1	7	47	105	235(	Tidak baik
	38,3	31, 9	12, 8	2,1	14, 9	100%	45%	100%	
Saya selalu hadir tepat waktu	1	1	6	36	3	47	180	235	Baik
	2,1	2,1	12, 8	76, 6	6,4	100%	76%	100%	
Saya selalu bersatu dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan dengan anggota lain	16	16	7	1	7	47	108	235	Tidak baik
	34	34	14, 9	2,1	14, 9	100%	46%	100%	
Saya mampu menjalin kerjasama dengan pimpinan dengan baik	21	16	3	0	7	47	97	235	Tidak baik
	44,7	34	6,4	0	14, 9	100%	41%	100%	

Sumber: Olahan Data Peneliti (2022)

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4. Uji Linier Berganda

Coefficients(a)						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.904	0.356		13.780	0.000
	x_1	-0.389	0.169	-0.369	-2.308	0.026

	x_2	-0.391	0.152	-0.412	-2.575	0.013

Sumber: Olahan Data Peneliti (2022)

Dari tabel 4.7 diatas diketahui nilai-nilai sebagai berikut :

1. Konstanta = 4.904
2. Beban Kerja = -0.389
3. Stres Kerja = -0.391

Hasil tersebut dimasukkan kedalam persamaan regresi linier berganda sehingga diketahui persamaan **Y =** 4.904-0.389**X1**-0.391**X2**. Konstanta sebesar 4.904 menunjukkan bahwa apabila nilai variabel independen dianggap konstan maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 4.904. X1 sebesar -0.389 dengan arah hubungan negatif menunjukkan bahwa apabila beban kerja meningkat maka akan menurunkan kinerja pegawai sebesar -0.389 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan. X2 sebesar -0.391 dengan arah hubungan positif menunjukkan bahwa apabila stres kerja meningkat maka akan menurunkan kinerja anggota sebesar -0.391 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.

Uji F (Simultan)

Variabel beban kerja (X1), variabel stres kerja memiliki nilai F hitung 25,879 > F tabel 3,209. Ini berarti terdapat pengaruh antara beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja anggota. Selanjutnya terlihat pulanilai sig adalah 0,001 sedang taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig 0,001 < 0,05, sehingga H0 di tolak ini berarti ada pengaruh yang signifikan antara beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja anggota.

Tabel 5. Koefisien Determinasi

Model	*R*	*R Square*	*Adjusted R Square*	*Std. Error of the Estimate*
1	*.735(a)*	*.541*	*.520*	*3.620457*

Sumber: Data Olahan Peneliti (2022)

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai R sebesar 0,735 atau 73,5% yang berarti bahwa hubungan keeratan antara kinerja pegawai dengan variabel bebasnya, yaitu beban kerja dan stres kerja adalah tinggi. Pada nilai R-Square dalam penelitan ini sebesar 0,541 yang berarti 54,1% variasi dari kinerjadijelaskan oleh variabel bebas yaitu beban kerja dan stres kerja.

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja. Dari uji ANOVA (Analysis Of Varians) nilai F adalah 25,879, kemudian nilai sig nya adalah 0,001. Taraf signifikan yang digunakan adalah 5%, uji dua pihak dan dk = n-k-1. Diperoleh F hitung untuk variable beban kerja dan stres kerja sebesar 25,879 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan dk = n-k-1 (47-2-1=44), di peroleh F tabel 3,209. Jika F hitung > F tabel maka didapat pengaruh yang antara beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja anggota, didalam hal ini F hitung 25,879 > F tabel 3,209. Ini berarti terdapat pengaruh antara beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja anggota.

Selanjutnya terlihat pula nilai sig adalah 0,001 sedang taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig 0,001 < 0,05, sehingga H0 di tolak ini berarti ada pengaruh yang signifikan antara beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja anggota.

Hasil Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Luturlean & Arfani, 2018) menyimpulkan bahwa "stres kerja dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai". Dengan demikian beban kerja dan stres kerja anggota merupakan hal penting yang perlu diperhatikan oleh atasan untuk meraih kinerja dan prestasi kerja yang baik dari anggota dalam mencapai tujuan, karena sumber daya manusia yang diinginkan oleh suatu organisasi adalah sumber daya yang berkualitas dan sumber daya berkuantitas yang memiliki semangat dan gairah untuk bekerja sehingga mencapai prestasi kerja yang optimal.

Faktor yang mempengaruhi kinerja adalah beban kerja, baik fisik maupun mental. Beban kerja merupakan hal yang sangat penting bagi sebuah instansi, dengan memberikan beban kerja yang efisien, instansi dapat mengetahui sejauh mana dapat memberikan beban kerja yang maksimal kepada karyawannya dan apa dampaknya terhadap kinerja prusahaan itu sendiri. Karyawan yang tidak disiplin dalam penggunaan jam kerja akan mempengaruhi beban kerja yang terlibat, sehingga menyelesaikan tugas yang diberikan akan memakan waktu lebih lama dari jam kerja normal yang tertera. Ketika keterampilan pekerja melebihi tuntutan pekerjaan, timbul perasaan bosan. Di sisi lain, ketika kapasitas kerja kurang dari tuntutan pekerjaan,

lebih banyak terjadi kelelahan. Oleh karena itu, pendistribusian beban kerja yang memadai dan sesuai dengan keterampilan karyawan sangat penting, karena dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan juga kinerja perusahaan itu sendiri.

Seperti pada penelitian Aprilia (2017) mengemukakan bahwa beban kerja dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara hasil penelitian Hastutiningsih (2018) menyatakan bahwa beban kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil penelitian Gozali (2016) menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan pada variabel beban kerja terhadap kinerja karyawan.

Stres merupakan masalah penting bagi instansi, terutama dalam kaitannya dengan kinerja anggota. Stres jika tidak ditangani dengan baik, umumnya akan mengakibatkan ketidakampuan individu untuk berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik didalam maupun diluar lingkungan kerja. Seperti pada penelitian Huwae, dkk (2020) menyatakan bahwa didapatkan tingkat stres pada anggota Polisi paling besar pada kategori stres kerja, hal ini menunjukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja anggota Polri.

Sementara hasil penelitian yang dilaksanakan oleh Khofiana (2018) mengemukakan bahwa stres kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja anggota. Hal tersebut menunjukan bahwa stres kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Sedangkan hasil penelitian Awadh (2015) menyatakan bahwa stres kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dari karyawan.

V. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat diambilkesimpulan dari penelitian mengenai Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja dalam Pencapaian Tingkat Kinerja pada Anggota Satuan Samapta Polres Cianjur.

a. Beban kerja pada anggota Satuan Samapta Polres Cianjur dari hasil perhitungan dalam kategori baik.
b. Stres kerja pada anggota Satuan Samapta Polres Cianjur dari hasil perhitungan dalam kategori baik.
c. Kinerja pada anggota Satuan Samapta Polres Cianjur dari hasil perhitungan dalam kategori tidak baik.
d. Terdapat pengaruh yang signifikan beban kerja terhadap kinerja pada anggota Satuan SamaptaPolres Cianjur.
e. Terdapat pengaruh yang signifikan stres kerja terhadap kinerja pada anggota Satuan Samapta PolresCianjur.
f. Terdapat pengaruh yang signifikan beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja pada anggota Satuan Samapta Polres Cianjur.

REFERENSI

Aktarina, D. (2015). *Pengaruh Karakteristik Individu, Pekerjaan Dan Lingkungan*.Jurnal Media Wahana Ekonomika, *Vol. 12, No.3,Oktober 2015 : 42 - 54, 12*, 42-54.

Aprilia, F. (2017). *Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Motivasi.* JOM Fekon, Vol. 4 No. 1 (Februari) 2017, 4, 87-100.

Astianto, A. (2014). *Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap KinerjaKaryawan Pdam Surabaya*. Jurnal Ilmu & Riset Manajemen Vol. 3 No. 7 (2014), 3, 1-17.

Astianto, A. (2014). *Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap KinerjaKaryawan Pdam Surabaya* . Jurnal Ilmu & Riset Manajemen Vol. 3 No. 7 (2014), 1-17.

Ayu, C. P. (2016). *Pengaruh Stres Kerja Lingkungan, Organisasional, Dan Personal*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol. 34 No. 1 Mei 2016, 34, 104-113.

Gozali, N. (2016). *The Influence of Workload and Individual Characteristic on Job Satisfaction and Its.* Jurnal Bisnis dan Manajemen Eksekutif Vol. 1 No. 1, Mei 2016, artikel 4, 1, 39-46.

Hasibuan, Malayu, S.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kelima. Penerbit Bumi Aksara. Jakarta

H. Nashar, S. M. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Surabaya: Pena Salsabila.

Huwae, L. B. (2020). *Pengaruh Stres Terhadap Kinerja Anggota Polri Di PolresPulau Buru.* ISSN 2686-5165 (online) Volume 2, Nomor 2, Oktober 2020, 2,117-126.

Ibtisam Mbarak Awadh, L. G. (2015). *Effects of Workplace Stress on Employee Performance*. International Journal of Scientific and Research Publications, Volume 5, Issue 10, October 2015 1, 5, 1-8.

Judge, S. P. (2016). *Perilaku Organisasi, Edisi 16 Penerjemah Ratna Saraswati* .

Jakarta: Salemba Empat.

Mangkunegara, Anwar Prabu. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. RemajaRosdakarya. Bandung

Marbawi Adamy, S. M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Unimal press.

Munandar, A. S. (2013). *Psikologi Industri dan Organisasi.* Jakarta: Universitas 145Indonesia Press.

Mathis, R.L. & J.H. Jackson. (2016). *Human Resource Management: ManajemenSumber Daya Manusia.* Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat

Nabawi, R. (2019). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja*.Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Vol 2, No. 2, September 2019, 170-183, 170-183.

Ngantung, G. R. (2015). *The Effect Of Job Stress, Workload And Work.* Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi Volume 15 No. 05 Tahun 2015, 15, 851-861.

Permatasari, D. I. (2018). *Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Orientasi Kerja Terhadap Kinerja Anggota Pada Satuan Sabhara Polrestabes Bandung*. 1- 144.

R.G.Ratnawat1, D. P. (2014). *Impact of Job Related Stress on Employee Performance: A Review and Research Agenda*. IOSR Journal of Business andManagement (IOSR-JBM) e-ISSN: 2278-487X, p-ISSN: 2319-7668. Volume16, Issue 11.Ver. V (Nov. 2014), PP 01-06 www.iosrjournals.org, 16, 1-6.

Robbins, S., P.,& Judge, T., A., (2017), *Perilaku Organisasi*. Jakarta : SalembaEmpat.

Sugiyono, P. D. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif.* Yogyakarta:Alfabeta.

Tarwaka, (2018). *Keselamatan dan Kesehatan Kerja*. Surakarta : HARAPANPRESS