

ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA ANGGOTA SATUAN RESERSE KRIMINAL POLRES BOVEN DIGOEL

HAGAI FERNANDO ULUKYANAN

Program Pascasarjana, Patria Artha University

hagaifernando@gmail.com

RIDWAN

Program Pascasarjana, Patria Artha University

ridwanpatria@yahoo.co.id

HIKMA NIAR

Program Pascasarjana, Patria Artha University

nhieart@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine the factors that influence the performance of members of the Criminal Investigation Unit of the Boven Digoel Police. Data analysis used is descriptive statistical analysis and multiple linear regression analysis. The sampling technique in this study applies a data collection method through a questionnaire. The sample obtained and used was 24 respondents from the Criminal Investigation Unit of the Boven Digoel Police. The results of the study indicate that workload does not significantly affect the performance of members of the Criminal Investigation Unit of the Boven Digoel Police, work stress does not significantly affect the performance of members of the Criminal Investigation Unit of the Boven Digoel Police, and job satisfaction significantly affects the performance of members of the Criminal Investigation Unit of the Boven Digoel Police. Meanwhile, the results of the study simultaneously indicate that workload, work stress and job satisfaction simultaneously affect the performance of members of the Criminal Investigation Unit of the Boven Digoel Police.

Keywords: *Workload, Job Stress, Job Satisfaction and Performance*

ABSTRAK

Kajian ini bertujuan untuk mengetahui Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Anggota Satuan Reserse Kriminal Polres Boven Digoel. Analisis data yang dipakai yakni analisis statistik deskriptif serta analisis regresi linier berganda. Teknik pengambilan sampel pada kajian ini menerapkan metode pengumpulan data melalui kuesioner. Sampel yang diperoleh dan dipakai ialah 24 responden Anggota Satuan Reserse Kriminal Polres Boven Digoel. Hasil penelitian bahwasanya beban kerja tidak memengaruhi secara signifikan terhadap kinerja Anggota Satuan Reserse Kriminal Polres Boven Digoel, stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja Anggota Satuan Reserse Kriminal

Polres Boven Digoel, dan kepuasan kerja memengaruhi secara signifikan terhadap kinerja Anggota Satuan Reserse Kriminal Polres Boven Digoel. Sedangkan hasil penelitian secara simultan bahwasanya beban kerja, stres kerja dan kepuasan kerja bersama sama secara simultan memengaruhi kinerja Anggota Satuan Reserse Kriminal Polres Boven Digoel.

Kata kunci: Beban Kerja, Stres Kerja, Kepuasan Kerja dan Kinerja

PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu organisasi sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia (SDM) yang dimilikinya. SDM berperan sebagai penggerak utama seluruh aktivitas organisasi dan menjadi faktor strategis dalam menentukan tingkat produktivitas dan pencapaian tujuan. Dalam konteks Kepolisian Negara Republik Indonesia (Polri), SDM diartikan sebagai anggota Polri yang terdiri atas perwira, bintara, dan tamtama. Mereka merupakan aset penting yang harus dikelola dengan baik melalui manajemen sumber daya manusia yang efektif untuk menghasilkan kinerja optimal.

Kinerja anggota Polri tidak terlepas dari berbagai faktor yang memengaruhinya, di antaranya beban kerja, stres kerja, dan kepuasan kerja. Beban kerja yang berlebihan dapat menurunkan performa karena menyebabkan kelelahan dan stres. Stres kerja sendiri muncul akibat tekanan tugas yang tinggi dan tuntutan pekerjaan di luar jam dinas. Sementara itu, kepuasan kerja memiliki peran penting dalam menjaga motivasi dan loyalitas anggota agar tetap fokus dan produktif.

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa beban kerja, stres kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap

kinerja individu dalam organisasi. Dalam konteks Satuan Reserse Kriminal (Satreskrim) Polres Boven Digoel, faktor-faktor tersebut menjadi perhatian utama karena berpengaruh langsung terhadap efektivitas penyelidikan dan penyidikan perkara pidana. Meski memiliki tanggung jawab besar dalam penegakan hukum, keterbatasan jumlah personel dan tingginya volume kasus menyebabkan beban kerja meningkat sehingga berdampak pada kinerja anggota. Oleh karena itu, diperlukan pengelolaan SDM yang optimal agar Satreskrim Polres Boven Digoel dapat menjalankan tugasnya secara maksimal dan mencapai tujuan organisasi.

Adapun data kasus yang ditangani satuan reserse kriminal

Polres Boven Digoel sebagai berikut:

Table 1
Data Penanganan Kasus Satreskrim Polres Boven Digoel Tahun 2020-2024

No	Tahun	Jumlah	
		Laporan	Penyelesaian
1.	2020	175	57
2.	2021	209	72
3.	2022	198	58
4.	2023	228	75
5.	2024	217	85

Sumber: Data Urमितu Satreskrim Polres Boven Digoel

Berdasarkan tabel 1 di atas, terlihat bahwa jumlah penyelesaian perkara masih tergolong rendah yang membuat adanya tunggakan kasus dari tahun ke tahun dengan keterbatasan jumlah anggota yang ada sehingga menambah beban kerja anggota satuan reserse kriminal Polres Boven Digoel. Hal tersebut apabila dibiarkan akan meningkatkan peluang stres kerja anggota dan mempengaruhi faktor kepuasan kerja anggota satuan reserse kriminal Polres Boven Digoel. Merujuk penjabaran latar

belakang yang sudah disampaikan, maka peneliti memiliki ketertarikan dalam menyelenggarakan penelitian berjudul “Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Anggota Satuan Reserse Kriminal Polres Boven Digoel”.

TINJAUAN PUSTAKA

Beban Kerja

Berdasarkan pemaparan Prastiwi et al., (2022) definisi dari beban kerja yaitu banyaknya rangkaian kegiatan yang harus dirampungkan oleh pekerja dengan waktu yang terbilang sedikit, jikalau pekerja dapat mengurus pekerjaan anggota dengan optimal serta dapat beradaptasi dengan banyaknya tanggungan beban kerja yang atasan berikan maka perihal tersebut akan menjadi tanggungan untuk anggota tetapi berlaku kebalikan, jikalau

suatu pekerjaan tidak dapat dilaksanakan oleh anggota, maka aktivitas dan kewajiban tersebut akan menjadi tanggungan yang berlebihan.

Berdasarkan pemaparan Krisdianto *et al.*, (2023) Beban kerja ialah berbagai aktivitas ataupun proses yang perlu dirampungkan oleh seorang anggota dalam jangka waktu tertentu.

Stres Kerja

Berdasarkan pemaparan Andriani et al., (2023) Stres kerja didefinisikan sebagai suatu tekanan emosional pada seorang anggota yang menghadapi berbagai tuntutan besar pada pekerjaan anggota, beragam hambatan yang mampu memengaruhi keadaan fisik, emosi, maupun gagasan individu.

Berdasarkan pemaparan Wolor et al.,(2023) stres kerja

respon dari berbagai kegiatan, kondisi, bahkan fenomena eksternal yang menjadi beban sehingga membentuk tuntutan psikologis maupun fisik yang berlebihan terhadap individu yang bekerja.

Kepuasan Kerja

Segenap perasaan anggota mengenai membahagiakan ataupun tidaknya pekerjaannya. Perilaku umum terhadap pekerjaan individu yang memperlihatkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja maupun jumlah yang diyakini sejatinya harus terimanya (Afandi, 2018). Kepuasan kerja ialah suatu perilaku anggota terhadap pekerjaan yang berkaitan dengan imbalan yang diterima dalam kerja, kerja sama antar anggota, kondisi kerja, maupun persoalan-persoalan yang berkaitan

dengan faktor fisik maupun psikologis (Edy Sutrisno, 2019).

Handoko (2020) menyusun pengertian terkait kepuasan kerja sebagai pendapatan anggota yang membahagiakan ataupun tidak terkait pekerjaan yang dimilikinya, perasaan tersebut tercermin dari sikap positif anggota terhadap pekerjaan maupun seluruh persoalan yang dialami lingkungan kerja.

Kinerja

Organisasi Kepolisian Negara Republik Indonesia pastinya menginginkan anggota yang berkualitas. Perihal ini mampu dicapai apabila organisasi mempertimbangkan berbagai persoalan yang berhubungan dengan kinerja anggota. Kinerja ialah hasil kerja yang mampu dicapai oleh individu ataupun kelompok dalam sebuah organisasi sejalan dengan

kewenangan maupun tanggung jawab yang dimiliki guna menggapai sasaran organisasi yang bersangkutan dengan cara yang sah, tidak menyalahi hukum serta beretika ataupun moral (Pranata, 2020).

Sementara berdasarkan pemaparan Arisanti et al., (2019) Kinerja anggota mampu dipahami pula sebagai hasil kerja dalam aspek kuantitas maupun kualitas yang digapai oleh anggota untuk melakukan tugas yang diembannya sejalan dengan tanggung jawab yang dimiliki (Mangkunegara, 2017). Almaududi et al., (2021) menjelaskan bahwasanya kinerja ialah suatu hasil yang digapai individu dalam melakukan berbagai tugas yang dilandasi oleh kesungguhan, pengalaman, keterampilan maupun waktu

berdasarkan pemaparan standar serta kriteria yang sudah ditentukan.

METODE PENELITIAN

Populasi pada kajian ini ialah semua anggota satuan reserse kriminal Polres Boven Digoel yang berjumlah 24 orang. Sampling jenuh umumnya diterapkan dalam riset yang jumlah populasinya relatif kecil. Pada kajian ini sampel yang digunakan ialah anggota Satuan Reserse Kriminal Polres Boven Digoel yang jumlah sebanyak 24 orang.

Alat ukur yang dipilih adalah skala likert, maka variabel yang hendak diukur diulas dalam bentuk indikator variabel. Selanjutnya indikator variabel ini dipakai guna menjadi dasar dalam membuat berbagai item instrument yang bisa berwujud pernyataan ataupun pertanyaan.

Data yang terkumpul melalui kuesioner ditabulasi, kemudian melalui proses analisis. Agar dapat mempermudah proses mengelola data, peneliti pada kajian ini menerapkan metoda pengolahan data dengan memanfaatkan komputer dengan *software SPSS* atau “*Statistical Package For Social Sciences*” versi 26 SPSS oleh karenanya hasil oleh data akan diperoleh dengan semakin cepat serta tepat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Statistik Deskriptif

Analisis Statistik Deskriptif ialah statistik yang dimanfaatkan guna melakukan analisis secara deskriptif ataupun dengan merepresentasikan data yang sudah terkumpul. Analisis tersebut memiliki tujuan agar dapat menggambarkan ataupun memberikan deskripsi dari variabel yang mampu ditinjau dari rata-rata, minimum, maksimum maupun standar deviasi.

Tabel 2
Hasil Uji Deskriptif

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Beban Kerja	24	20	36	29,88	4,153
Stres Kerja	24	13	33	24,71	5,775
Kepuasan Kerja	24	41	60	49,50	5,556
Kinerja	24	33	50	39,13	3,837
Valid N (listwise)	24				

Sumber: Hasil Output SPSS v.26

Tabel 2 terkait observations menunjukkan banyaknya data yang dipakai pada penelitian, yaitu ada 24 data yang menjadi jumlah sampel.

Data yang dipakai merupakan data dari pengisian kuesioner kepada responden yang bekerja pada Satuan

Reserse Kriminal Polres Boven Digoel.

1. Hasil uji statistik deskriptif terhadap Beban Kerja menunjukkan nilai minimum bernilai 20, nilai maksimum 36 dengan rata-rata (mean) bernilai 29.88 serta memperoleh nilai standar deviasi bernilai 4.153.
2. Hasil uji statistik deskriptif terhadap Stres Kerja menunjukkan nilai minimum bernilai 13, nilai maksimum 33 dengan rata-rata (mean) bernilai 24.71 serta memperoleh nilai standar deviasi bernilai 5.775.
3. Hasil uji statistik deskriptif terhadap Kepuasan Kerja menunjukkan nilai minimum bernilai 41, nilai maksimum 60 dengan rata-rata (mean) bernilai 49.50 serta memperoleh nilai standar deviasi bernilai 5.556.

4. Hasil uji statistik deskriptif terhadap Kinerja menunjukkan nilai minimum bernilai 33, nilai maksimum 50 dengan rata-rata (mean) bernilai 39.13 serta memperoleh nilai standar deviasi bernilai 3.837.

Uji Validitas

Menggunakan 24 responden yang dijadikan sampel penelitian, maka nilai r-tabel dapat didapat dari: (*degree of freedom*) $df=n-2$, (*degree of freedom*) $df = 24-2 = 22$.

Berdasarkan dari hasil perhitungan tersebut mampu diketahui $r\text{-tabel}=0.404$. Pernyataan yang dinyatakan valid apabila r-hitung yang menjadi nilai dari *Corrected Item – Total Correlation* > dari r-tabel. Analisis *output* yang sudah diolah mampu ditinjau dalam tabel 3 berikut:

Tabel 3
Hasil Uji Validitas Beban Kerja

Pertanyaan	r hitung	r table	Keterangan
1	0.775	0.404	Valid
2	0.721	0.404	Valid
3	0.753	0.404	Valid
4	-0.033	0.404	Tidak Valid
5	0.453	0.404	Valid
6	0.483	0.404	Valid
7	-0.184	0.404	Tidak Valid
8	0.828	0.404	Valid

Sumber: *Hasil Output SPSS*

Tabel 3 memperlihatkan hasil uji validitas variabel Beban Kerja dengan jumlah item pada instrument berjumlah 8 pernyataan. Hasil analisis membandingkan antara r tabel dengan r hitung dan meninjau kriteria nilai signifikan. Hasil yang didapatnya diketahui dari 8 pernyataan dinyatakan 6 item valid serta 2 item yang lain dinilai tidak valid sebab r hitung kurang dari nilai r tabel, sehingga teruntuk 2 item tidak valid yang ditemukan akan disingkirkan dari kuesioner penelitian dalam variabel Beban Kerja.

Tabel 4
Hasil Uji Validitas Stres Kerja

Pertanyaan	r hitung	r table	Keterangan
1	0.432	0.404	Valid
2	0.844	0.404	Valid
3	0.889	0.404	Valid
4	0.823	0.404	Valid
5	0.732	0.404	Valid
6	0.673	0.404	Valid
7	0.610	0.404	Valid
8	0.507	0.404	Valid

Sumber: *Hasil Output SPSS v.26*

Hasil Uji Validitas pada table 4 oleh karenanya data dalam menunjukkan bahwasanya semua butir keseluruhan butir pada variabel Stres pertanyaan dalam variabel Stres Kerja dinyatakan valid .
Kerja mempunyai r hitung > 0.404,

Tabel 5
Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja

Pertanyaan	r hitung	r table	Keterangan
1	0.570	0.404	Valid
2	0.718	0.404	Valid
3	0.730	0.404	Valid
4	0.802	0.404	Valid
5	0.716	0.404	Valid
6	0.671	0.404	Valid
7	0.657	0.404	Valid
8	0.746	0.404	Valid
9	0.797	0.404	Valid
10	0.688	0.404	Valid
11	0.715	0.404	Valid
12	0.766	0.404	Valid

Sumber: Hasil Output SPSS v.26

Hasil Uji Validitas dalam table r hitung > 0.404, oleh karenanya data 5 menunjukkan bahwasanya dalam keseluruhan butir dalam keseluruhan butir pertanyaan dalam variabel Kepuasan Kerja dinyatakan variabel Kepuasan Kerja mempunyai valid.

Tabel 6
Hasil Uji Validitas Kinerja

Pertanyaan	r hitung	r table	Keterangan
1	0.689	0.404	Valid
2	0.534	0.404	Valid
3	0.673	0.404	Valid
4	0.625	0.404	Valid
5	0.643	0.404	Valid
6	0.627	0.404	Valid
7	0.599	0.404	Valid
8	0.776	0.404	Valid
9	0.783	0.404	Valid
10	0.767	0.404	Valid

Sumber: Hasil Output SPSS v.26

Hasil Uji Validitas dalam table 6 menunjukkan bahwasanya keseluruhan butir pertanyaan dalam variabel Kinerja mempunyai r hitung > 0.404 , oleh karenanya data dalam keseluruhan butir dalam variabel Kinerja dinyatakan valid instrument kuesioner tersebut mampu dimanfaatkan dalam menyelenggarakan penelitian.

1. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas ialah suatu alat instrumen dalam melakukan

pengukuran terhadap kuesioner yang menjadi indikator dari variabel. Kuesioner dinyatakan reliabel apabila jawaban individu terhadap pertanyaan ialah konsisten ataupun cenderung sama dari masa ke masa. Pengujian diukur dengan cara melakukan pengukuran terhadap korelasi antara jawaban pertanyaan dengan memakai nilai statistik *cronbach's alpha* (α) dan dinyatakan reliabel apabila ber nilai $\alpha > 0,6$ (Ghozali, 2018).

Tabel 7
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Nilai Batas	Status
Beban Kerja	0.676	0.60	Reliabel
Stres Kerja	0.843	0.60	Reliabel
Kepuasan Kerja	0.891	0.60	Reliabel
Kinerja	0.855	0.60	Reliabel

Sumber: Hasil Output SPSS v.26

Menurut hasil table 7 uji reliabilitas variabel Beban Kerja Internal (X1) menghasilkan nilai *Cronbach's Alpha* 0.676, variabel Stres Kerja (X2) menghasilkan nilai *Cronbach's Alpha* 0.843, variabel Kepuasan Kerja (X3) menghasilkan nilai *Cronbach's Alpha* 0.891 serta

Kinerja (Y) menghasilkan Nilai *Cronbach's Alpha* 0.855 oleh karenanya mampu dinyatakan bahwasanya seluruh instrument tersebut reliable sebab bernilai *Cronbach's Alpha* diatas 0.60.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 8
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

		Coefficients^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	31,851	8,582		3,712	,001
	Beban Kerja	-,092	,239	-,100	-,386	,703
	Stres Kerja	-,198	,197	-,297	-1,001	,329
	Kepuasan Kerja	,301	,137	,436	2,206	,039

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Output SPSS v.26

Meninjau hasil uji regresi pada tabel 8, maka didapatkan model persamaan regresi, yakni:
 $Y = 31.851 + (-0.092) + (-0.198) + 0.301 + e$

Berdasarkan hasil pengujian yang diperlihatkan oleh tabel 8,

maka persamaan regresi linier ganda yang digunakan pada kajian ini yaitu:

- a) Konstanta dengan nilai sebanyak 31.851 jikalau besaran keseluruhan variabel independen ialah 0, maka

- besaran Kinerja akan bernilai 31.851.
- b) Nilai koefisien regresi Beban Kerja adalah sebanyak -0.092 berarti jikalau Beban Kerja naik satu persen, maka Kinerja akan berkurang sebanyak -0.092 dengan asumsi seluruh variabel independen lainnya tetap.
- c) Nilai koefisien Stres Kerja sebanyak -0.198 berarti apabila Stres Kerja naik satu persen, maka Kinerja dapat berkurang sebanyak -0.198 dengan asumsi seluruh variabel independen lainnya tetap.
- d) Nilai koefisien Kepuasan Kerja sebanyak 0.301 berarti apabila Kepuasan Kerja naik satu persen, maka Kinerja dapat meningkat sebanyak 0.301 dengan asumsi seluruh variabel independen lainnya tetap.

Pembahasan

Merujuk analisis data serta interpretasi data dalam penelitian, maka dapat menggambarkan jawaban hipotesis berpengaruh atau tidak berpengaruh terhadap berbagai variabel independen (Beban Kerja, Stres Kerja serta Kepuasan Kerja) terhadap variabel dependen (Kinerja) yang dirumuskan antara lain:

1. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja

Merujuk tabel koefisien uji statistik t, nilai t tabel untuk variabel Beban Kerja (X1) ialah sebanyak -0.386. Nilai signifikan 0.703 lebih besar dari 0.05. oleh karenanya mampu disimpulkan bahwasanya Beban Kerja tidak

memengaruhi dengan cara signifikan terhadap Kinerja dengan demikian H1 ditolak.

Hasil kajian ini menjumpai bahwasanya secara statistik beban kerja tidak mampu menjadi faktor yang dapat memengaruhi kinerja anggota Satuan Reserse Kriminal Polres Boven Digoel. Beban kerja yang tinggi dengan keterbatasan anggota mampu diminimalisir oleh kreativitas dan semangat gotong royong para anggota Satuan Reserse Kriminal Polres Boven Digoel agar kinerja selalu terjaga selain itu para anggota Satuan Reserse Kriminal Polres Boven Digoel yang bekerja dapat mengatasi beban kerja dengan hadirnya lingkungan kerja yang baik di organisasi.

Hasil diatas sejalan dengan Silvia (2021) yang memaparkan bahwasanya Beban Kerja tidak memengaruhi dengan cara signifikan terhadap Kinerja.

2. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja

Merujuk tabel koefisien uji statistik t, nilai t tabel untuk variabel Stres Kerja (X2) ialah sebanyak -1.001. Nilai signifikan 0.329 lebih besar dari 0.05. oleh karenanya mampu ditarik kesimpulan bahwasanya Stres Kerja tidak memengaruhi dengan cara signifikan terhadap Kinerja maka dari itu H2 ditolak.

Perihal tersebut memperlihatkan apabila tingkat stres kerja yang tinggi ataupun mengalami peningkatan tidak akan memengaruhi kinerja anggota dengan cara langsung. Walaupun tingkat stres kerja

anggota tinggi tidak memengaruhi kinerja anggota sebab kualitas, keandalan, kemampuan bekerja sama anggotanya senantiasa baik.

Hasil di atas sejalan dengan Izma (2023) dan Andri (2018) yang memaparkan bahwasanya Stres Kerja tidak memengaruhi dengan cara signifikan terhadap Kinerja.

3. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja

Merujuk tabel koefisien uji statistik t, nilai t tabel untuk variabel Kepuasan Kerja (X3) ialah sebanyak 2.206. Nilai signifikan 0.039 lebih kecil dari 0.05. Oleh karenanya mampu ditarik kesimpulan bahwasanya Kepuasan Kerja memengaruhi secara signifikan terhadap Kinerja maka H3 diterima.

Perihal tersebut mempunyai arti bahwasanya makin tinggi

kepuasan kerja yang anggota rasakan, maka makin baik kinerja anggota. Berlaku kebalikan, makin rendah kepuasan kerja yang dirasakan, maka makin menurun kinerja anggota. Dalam konteks ini, mampu ditarik kesimpulan bahwasanya satuan Reserse Kriminal Polres Boven Digoel harus dengan cara proaktif mengembangkan beberapa faktor yang memengaruhi kepuasan kerja anggotanya. Upaya seperti pemberian insentif yang adil, peningkatan lingkungan kerja, serta pengembangan karir yang jelas dan berkelanjutan mampu berperan sebagai langkah strategis dalam memastikan anggota merasa puas serta termotivasi dalam melaksanakan tugas yang diembannya. Sehingga, kinerja anggota dapat mengalami

peningkatan, yang nantinya mampu memberikan dampak positif pada produktivitas serta keberhasilan Satuan Reserse Kriminal Polres Boven Digoel secara keseluruhan.

Hasil diatas sejalan dengan Izma (2023) dan Vera (2023) yang memaparkan bahwasanya Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.

4. Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja

Merujuk hasil penelitian bahwa secara simultan beban kerja, stres kerja serta kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja 24 anggota pada Satuan Reserse Kriminal Polres Boven Digoel. Dari uji ANOVA (Analysis Of Varians) dalam tabel diatas diperoleh Fhitung bernilai 6.453

sementara Ftabel diketahui bernilai 3.10. meninjau hasil tersebut mampu dipahami bahwasanya taraf signifikansi bernilai $0.003 \leq 0.05$ oleh karenanya H_0 ditolak serta H_a diterima. Maka dari itu, mampu disimpulkan bahwasanya variabel Beban Kerja, Stres Kerja serta Kepuasan Kerja memengaruhi secara signifikan dengan cara bersama-sama terhadap kinerja H_4 diterima.

Kinerja anggota adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang anggota dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Artinya, tidak hanya kuantitas, kualitas dan penyelesaiannya saja yang diperhatikan, melainkan tanggung jawab serta kesesuaian

dari tugas atau pekerjaan yang diberikan (Mangkunegara, 2017).

Baik tidaknya kinerja anggota dapat dipengaruhi oleh faktor beban kerja, stres kerja dan faktor kepuasan kerja. Anggota yang bekerja dengan tekanan dan beban kerja yang tinggi serta terbatasnya jumlah anggota yang dimiliki cenderung mengalami peningkatan pada stres kerja yang tinggi, tetapi dengan adanya semangat kebersamaan dan gotong royong membantu para anggota untuk dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan pimpinan sampai tuntas. Sedangkan, kepuasan kerja pun selaras mengikuti dengan jumlah penyelesaian pekerjaan yang ada yang menandakan tingkat pelayanan pada Satuan Reserse Kriminal Polres Boven Digoel

dikategorikan baik. Dengan demikian apabila ketiga variabel beban kerja, stres kerja dan kepuasan kerja dihubungkan secara bersama-sama terhadap Kinerja anggota akan memperoleh dampak yang lebih baik. Hasil penelitian ini relevan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Izma (2023) dan Andri (2018). Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh beban kerja, stres kerja, dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja anggota satuan reserse kriminal Polres Boven Digoel.

KESIMPULAN

Merujuk hasil analisis serta pembahasan terkait berbagai faktor yang memengaruhi kinerja anggota Satuan Reserse Kriminal Polres

Boven Digoel, maka mampu dibuat kesimpulan penelitian, yakni:

1. Beban Kerja tidak memengaruhi secara signifikan terhadap Kinerja, maka dari itu H1 ditolak. Beban kerja yang tinggi mampu diminimalisir oleh kreativitas dan semangat gotong royong para anggota Satuan Reserse Kriminal Polres Boven Digoel agar kinerja selalu terjaga selain itu para anggota Satuan Reserse Kriminal Polres Boven Digoel yang bekerja dapat mengatasi beban kerja dengan keberadaan lingkungan kerja yang nyaman di organisasi. Perihal tersebut memperlihatkan jikalau tingkat stres kerja yang tinggi ataupun mengalami peningkatan tidak akan mampu memengaruhi kinerja anggota dengan cara langsung.

Walaupun tingkat stres kerja anggota tinggi tidak memengaruhi kinerjanya sebab adanya kuantitas, kualitas, keandalan, kemampuan bekerja sama anggotanya tetap baik.

2. Kepuasan Kerja memengaruhi secara signifikan terhadap Kinerja, dengan demikian H3 diterima. Dalam konteks ini, mampu ditarik kesimpulan bahwasanya bahwa Satuan Reserse Kriminal Polres Boven Digoel harus secara proaktif meningkatkan berbagai faktor yang memengaruhi kepuasan kerja anggotanya. Upaya seperti peningkatan lingkungan kerja, pemberian insentif yang adil, serta pengembangan karir yang jelas dan berkelanjutan mampu berperan sebagai langkah strategis dalam memastikan

anggota merasa puas serta memiliki motivasi dalam melaksanakan tugas yang diemban.

3. Beban Kerja, Stres Kerja serta Kepuasan Kerja bersama-sama memengaruhi dengan cara signifikan terhadap Kinerja, dengan demikian H4 diterima. Dari uji ANOVA (*Analysis Of Varians*) pada tabel diatas diperoleh F_{hitung} bernilai 6.453 sementara F_{tabel} diketahui bernilai 3.10. Berlandaskan hasil tersebut mampu dipahami bahwasanya taraf signifikansi bernilai $0.003 \leq 0.05$ oleh karenanya H_0 ditolak serta H_a diterima.

Merujuk hasil analisis serta kesimpulan kajian ini, maka disusun saran yang meliputi:

1. Beban kerja yang dilimpahkan kepada anggota terklasifikasi tinggi agar sebaiknya beban kerja tersebut dapat dikurangi dengan menambah jumlah anggota pada Satuan Reserse Kriminal Polres Boven Digoel dan memberikan pekerjaan kepada anggota sesuai dengan kemampuan anggotanya.
2. Untuk mengatasi stres kerja anggota, organisasi mampu menyediakan kompensasi ataupun bonus sehingga anggota semakin bersemangat dalam bekerja serta mampu menggapai sasaran yang diinginkan organisasi.
3. Kepuasan kerja di Satuan Reserse Kriminal Polres Boven Digoel dianggap memuaskan, tetapi terdapat satu aspek yang perlu ditingkatkan terkait dengan

pengawasan. Hal ini disebabkan oleh kurangnya dukungan dari pimpinan terhadap anggotanya dalam menghadapi permasalahan dan tantangan dalam pekerjaan. Seharusnya, pimpinan memberikan bantuan saat anggota mengalami kesulitan dan mendorong terciptanya hubungan yang baik antar anggota serta sikap saling mendukung.

4. Untuk penelitian selanjutnya direkomendasikan supaya memperlebar cakupan penelitian dengan mengkaji di skala industri supaya populasi penelitian semakin banyak serta menghasilkan hasil yang semakin kuat. Dan ada harapan agar memperlebar cakupan penelitian dengan memperbanyak variabel-variabel

lainnya guna dikaji yang terutama yang diperkirakan mampu memengaruhi kinerja anggota diluar dari variabel kepuasan kerja, beban kerja maupun stres kerja, contohnya kepemimpinan, lingkungan kerja, motivasi kerja, kompetensi, budaya organisasi maupun sebagainya. Sehingga, perihal tersebut bermanfaat dalam menghasilkan informasi yang semakin baik dalam menentukan keputusan terhadap kinerja anggota.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Abdul Jalil. 2019. Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri 2 Kota Palu, *Jurnal Ilmu Perbankan dan Keuangan Islam* Vol.1 No 2 Tahun 2019, IAIN Palu.

- Afandi, 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Yogyakarta: Nusa Media.
- Almaududi, 2021. *Hukum Ketenagakerjaan (Hubungan Kerja) Dalam Teori Dan Praktek*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Andriani, A. D., et al. 2022. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Makassar : Tohar Media.
- Anonimous, 2002. *Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara*. Diakses pada tanggal 20 Maret 2025 dari <https://peraturan.bpk.go.id/Details/195878/uu-no-2-tahun-2022>.
- Anonimous, 2020. *Badan Pusat Statistik Kabupaten Boven Digoel*. Diakses pada tanggal 9 April 2025 dari <https://bovendigoelkab.bps.go.id/id/infographic>.
- Anonimous, 2021. *Peraturan Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2021 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja pada Tingkat Kepolisian Resor dan Kepolisian Sektor*. Diakses pada tanggal 5 April 2025 dari <https://polresgorontalo.com/wpcontent/uploads/2022/06/perpol2th2021ttgso tkpolres.pdf>.
- Andri Wijaya. 2018 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Pekerja di Hotel Maxone Di Kota Malang, *Jurnal Universitas Ma Chung Malang, parsimonia* Vol.4 No.3 Januari 2018 : 278-288.
- Arisanti, K. D., Santoso, A. and Wahyuni, S. 2019. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk*, *JIMEK : Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi*, 2(1) 101.
- Asih, G. Y., Widhiastuti, H., & Dewi, R.. 2018. *Stress Kerja (Issue 1)*. Semarang: University Press.
- Damayanti, Ni Made Esmi, dan Ni Putu Ayu Darmayanti. 2022, Pengaruh Ukuran Perusahaan, Likuiditas, Profitabilitas, Dan Struktur Modal Terhadap Nilai Perusahaan Transportasi Dan Logistik. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana* 11(8) (2022) : 1462.
- Demir, S., 2020. *The Role of Self-Efficacy in Job Satisfaction, Organizational Commitment, Motivation and Job Involvement*. *Eurasian Journal of Educational Research*, 2020 (85), 2005-224. <https://doi.org/10.14689/ejer.2020.85.10>
- Dewi, P. D., dan Harjoyo, 2019. *Manajemen Sumber Daya*

- Manusia*. Tangerang Selatan : UNPAM PRESS.
- Edy Sutrisno, 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prananda Media Group.
- Ghozali, 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam, 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam, 2021. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26 Edisi 10*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gunawan, R., & N.M.Suci. 2022. Pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Coco Bali Fiber. *Jurnal Manajemen*, 8(2), 455–461.
- Herman, H., & Nasruji, N. 2019. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Lion Mentari Airlines. *Jurnal Dimensi*, 7(3), 454–480. <https://doi.org/10.33373/dm.s.v7i3.1707>
- Izma. 2023. *Pengaruh beban kerja, stress kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. dalam fideta Kornesia Kabupaten Pemalang*. Skripsi : Universitas Semarang.
- Krisdianto, D., Elvina Widyawati, C., & Saroh, S. 2023. Pengaruh Beban Kerja, Stress Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Invention (Studi Pada Karyawan PT. Hyarta Danadipa Raya). *Jurnal JIAGABI*, 12(1), 170–178.
- Londok, Ribkha Novelin, William Agustinus Areros, and Sandra Asaloei. 2019. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Diagram Global Mandiri Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis* 9(1):122.
- Mangkunegara, A.P. 2017. *Evaluasi kinerja sdm*. Bandung: Refika Aditama.
- Nasrudin, Juhana. 2019. *Metodelogi Penelitian Pendidikan*. Bandung: PT. Kencana Terra Firma.
- Nitisemito, 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Ketiga*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nofa, 2024. Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Puskesmas X Samarinda. *Jurnal Sains dan Ekonomi*. <https://ejournal.sisfokomtek>.

- [org/index.php/saintek/article/view/3481](https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/saintek/article/view/3481).
- Pranata, D., 2020. *Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Intervening Di PT. Pakindo Jaya Perkasa. Program Studi Manajemen. Tesis: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardik.*
- Egarini, N. N., & Prastiwi, N. L. P. E. Y. 2022. Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Spbu 54.811.05 Desa Lokapaksa Kecamatan Seririt. *KONTAN: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis*, 1(3), 115–129.
- Rahayu et al, 2022. *Inovasi Pembelajaran Abad 21 Dan Penerapannya Di Indonesia. Jurnal Basicedu*, 6(2), 2099–2104.
- Rawis, V. M., Tatimu, V., & Rumawas, W., 2021. *Pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan.* <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/productivity/article/view/35026>.
- Rivai, Abdul, dan Darsono Prawironegoro, 2015. *Manajemen Strategis (Kajian Manajemen Berdasar Perubahan Lingkungan Bisnis, Ekonomi, Sosial dan Politik.* Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Rocky, 2019. Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Gran Puri. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*. Vol. 7 No. 4 (2019): JE VOL 7 NO 4.
- Setiawan, 2010. *Penanggulangan Pencemaran Lingkungan.* Jakarta : Rineka Cipta. 81 Syahputra. Pendekatan Pembelajaran Berbasis Masalah (PBL).
- Sitompul, Silvia dan Feronika Simamora, 2021. Pengaruh Beban Kerja, Pengalaman Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tannery Sejahtera Mandiri Pekanbaru. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)* <https://paperity.org/p/342148130/pengaruh-beban-kerja-pengalaman-kerja-dan-kompensasi-terhadap-kinerja-karyawan-pt-tannery>.
- Sudarmanto, Eko, et al (2022). *Manajemen Keuangan.* Medan: Yayasan Kita Menulis.

Sudaryo, Yoyo, Agus Aribowo dan Nunung Ayu Sofiati. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik)*. Bandung: Andi.

Sugiyono, 2018. *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: CV Alfabeta.

Sugiyono, 2019. *Metode Penelitian Dan Pengembangan Research Dan Development*. Bandung : Alfabeta

Vanchapo, Antonius Rino. 2020. *Beban Kerja dan Stres Kerja*. Pasuruan. CV. Penerbit Qiara Media.

Vera, 2023. Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Beban Kerja, Stres Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jalinan Nusantara Express Pekanbaru. *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan*.