
Effect work life balance, workload and role conflict on work stress for members of kerinci police criminal investigation

Ahmad Muslikan¹, Helmi Ali²

^{1,2,3}STIE Bangkinang

¹ahmadmuslikan@gmail.com, ²alihelmi@gmail.com

Info Artikel

Sejarah artikel:

Diterima 24 Juni 2022

Disetujui 20 Juli 2022

Diterbitkan 31 Juli 2022

Kata kunci:

Keseimbangan kerja; Beban kerja; Konflik peran; Stress kerja; Polres.

Keywords :

Work balance; Workload; Role conflict; Job stress; Police.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh keseimbangan kehidupan kerja, beban kerja dan konflik peran terhadap stres kerja anggota Sat Reskrim Polres Kerinci. Populasi penelitian ini adalah Sat Reskrim Polres Kerinci yang berjumlah 40 orang dengan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder dengan menggunakan sampling jenuh, yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel yang diperoleh dari Sat Reskrim Polres Kerinci meliputi jumlah anggota polisi, golongan/kepangkatan, dan absensi. Metode penelitian adalah Penelitian deskriptif dan asosiatif dengan menarik kesimpulan dengan metode kuantitatif. Hasil penelitian secara parsial Keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh terhadap stres kerja. beban kerja tidak berpengaruh terhadap stres kerja. Konflik peran tidak berpengaruh terhadap stres kerja dan secara simultan pengaruh keseimbangan kehidupan kerja, beban kerja, dan konflik peran berpengaruh positif dan signifikan terhadap stress kerja yang terjadi pada anggota Sat Reskrim Polres Kerinci.

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of life balance, workload and role conflict on work stress for members of the Kerinci Police Criminal Investigation Unit. The population of this study was the Sat Reskrim Polres Kerinci totaling 40 people with the data sources used in this study were primary and secondary data using saturated sampling, which is a sampling technique when all members of the population are used as samples obtained from the Sat Reskrim Polres Kerinci covering the number of members of the police, class rank and attendance. The research method is descriptive and associative research by drawing conclusions using quantitative methods. The results of the study partially affect work-life balance on work stress. Workload has no effect on work stress. Role Conflict has no effect on work stress and simultaneously the influence of Life Balance, Workload, and Role Conflict have a positive and significant effect on work stress on members of the Kerinci Criminal Investigation Unit.



©2022 Penulis. Diterbitkan oleh Pascasarjana, STIE Bangkinang. Ini adalah artikel akses terbuka di bawah lisensi CC BY ND ([Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/).)

PENDAHULUAN

Stres dapat terjadi pada siapa saja dan kapan saja. Stres tidak hanya dapat berdampak positif tetapi juga dapat berdampak negatif. Jika stres tersebut berdampak negatif pada seseorang yang sehari-hari berhubungan langsung dengan masyarakat dan bekerja dengan menggunakan senjata serta interaksi pekerjaannya dengan masyarakat banyak, maka hal itu dapat mengakibatkan sesuatu yang buruk seperti salah satunya penyalahgunaan senjata dan kekerasan terhadap masyarakat itu sendiri. Selama ini banyak ditemukan perilaku anggota Polri atau Polisi Pamong Praja yang menyimpang dari aturan yang dapat menimbulkan antipati dan menurunkan citra Polri atau Polisi Pamong Praja antara lain yaitu diberitakan mengenai kekerasan, sikap kasar terhadap masyarakat yang dilakukan oleh anggota dari polisi pamong praja tersebut (Adenia, 2022). Sedangkan kasus lainnya diberitakan bahwa seorang polisi pamong praja yang kasar terhadap wanita pekerja malam (Kurnia, 2021). Di sepanjang tahun 2016 sampai tahun 2019 banyak sekali kasus penyalahgunaan senjata dan sikap di lingkungan Polri dan polisi pamong praja yang dilatar belakangi oleh stres. Hal serupa juga dibenarkan oleh anggota dari polisi pamong praja yang bekerja sebagai satuan polisi pamong praja (Diskominfo, 2013). Ia membenarkan bahwa terdapat perilaku-perilaku yang menyimpang pada anggota Polri atau pamong praja terutama dalam hal penyalahgunaan wewenang.

Tindakan-tindakan seperti penyalahgunaan wewenang, kekerasan, pungutan liar, asusila, narkoba / miras merupakan gambaran fenomena perilaku anggota Polri yang mengalami stres. Penelitian yang pernah dilakukan mengenai stres kerja dengan sampel anggota Polri mendapatkan hasil penelitian bahwa derajat stres kerja Polri dan polisi pamong praja secara keseluruhan berada pada tingkat menengah (Hayati et al., 2020). Selanjutnya, direktur utama ACLU (American Civil Liberties Union), Ira Glasser dalam Lutfiyah (2011) juga menyatakan bahwa polisi adalah pekerjaan yang mencakup banyak aspek, sulit, berbahaya dan stressfull.

Bayuwega et al., (2016) menyebutkan bahwa secara umum, anggota polisi menempati posisi dimana ia mengalami interaksi yang langsung dan sering dengan publik dan dihadapkan pada elemen-elemen masyarakat yang paling mengancam, antisosial dan tidak dapat dipercaya. Mereka ini adalah orang-orang yang melanggar hukum dan melakukan tindakan yang membahayakan orang lain. Misalnya saja masyarakat yang tidak mematuhi aturan, penertiban di lingkungan masyarakat banyak, penertiban kota dan lainnya. Kontak langsung dan sering dengan publik membuat polisi rentan terhadap efek negatif dari stres. Purwanto juga menuliskan bahwa pekerjaan sebagai polisi aparat yang memelihara keamanan dan ketertiban, menegakkan hukum dan melayani masyarakat dapat dikatakan sebagai pekerjaan yang stresful karena petugas polisi tidak memiliki kontrol atas penugasan yang diberikan kepadanya dan sulitnya pelaku masyarakat yang sering memberontak yang dihadapi (Purwanto & Sahrah, 2020).

Sebagai studi pendahuluan, peneliti melakukan wawancara dengan 20 sumber penting anggota Sat Reskrim Polres Kerinci. Dari wawancara peneliti dengan beberapa anggota Sat Reskrim Polres Kerinci bahwa secara umum dari pernyataan mengenai stress kerja pegawai merasa memang banyak stress pada pekerjaannya. Pada pertanyaan 1 terdapat 18 orang yang setuju bahwa anggota memang merasa tegang dalam bekerja, pada pertanyaan ke 2 anggota merasa frustrasi dan pada pertanyaan ke 3, 18 anggota merasa bekerja di bawah tekanan, dan pada pertanyaan ke 4 terdapat 18 orang anggota banyak merasa kecewa dengan pekerjaannya.

Berdasarkan data anggota bermasalah yang diperoleh dari Sat Reskrim Polres Kerinci diketahui bahwa secara keseluruhan banyak anggota yang bermasalah dengan pekerjaannya. Beberapa dari anggota bermasalah tersebut berhubungan dengan psikis antara lain depresi, permasalahan dengan rumah tangga, jenuh, dan permasalahan keuangan. Kemungkinan besar beban dan tuntutan tugas serta tuntutan di luar tugas melebihi kemampuan yang dimiliki para anggota, kondisi ini akan memberikan dampak pada munculnya stres kerja yang berkepanjangan. Stres yang berkepanjangan ini dapat mengubah perilaku anggota menjadi perilaku yang tidak diterima di lingkungan tugas maupun di luar lingkungan tugas. Hubungan antar sesama anggota menjadi kurang harmonis, penuh kecurigaan yang dapat menimbulkan kemarahan serta perilaku agresif, seperti yang telah ditunjukkan oleh beberapa anggota Polri (Sutatminingsih & Tuapattinaja, 2019). Berdasarkan permasalahan yang timbul pada anggota Sat Reskrim Polres Kerinci harus diupayakan agar semua itu dapat diatasi dengan baik, sehingga anggota dapat berkerja yang lebih kondusif sangat perlu untuk dilakukan agar terciptanya kenyamanan dalam bekerja. Keadaan diataslah yang melatar belakangi penulis untuk melakukan penelitian dengan judul “ Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja, Beban Kerja dan Konflik Peran Terhadap Stres Kerja Anggota Sat Reskrim Polres Kerinci

Menurut Darmayanti (2018) menyatakan bahwa stres kerja adalah suatu bentuk respon individu yang berupa fisik dan mental terhadap perubahan yang terjadi di lingkungannya, kemudian dirasakan mengganggu dan berakibat dirinya tertekan dan terancam. Setiap aspek di pekerjaan dapat menjadi pembangkit stres. Menurut Rakhmi (2021) menyatakan bahwa stres adalah keadaan yang menekan diri dan jiwa seseorang diluar batas kemampuannya, sehingga jika terus dibiarkan tanpa ada solusi maka ini akan berdampak pada kesehatannya. Menurut Rivai (2019) menyatakan bahwa stres sebagai suatu istilah yang merangkumi tekanan, beban, konflik, kelelahan, ketegangan, panik, perasaan gemuruh dan hilangnya daya. Stres kerja adalah ketegangan yang menimbulkan ketidakseimbangan fisik dan psikologis yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan keadaan mental seorang karyawan.

Keseimbangan kehidupan kerja (*work life balance*) adalah tingkat kepuasan yang berkaitan dengan peran ganda dalam kehidupan seseorang. Keseimbangan kehidupan kerja umumnya dikaitkan dengan keseimbangan atau mempertahankan segala aspek yang ada didalam kehidupan manusia. Menurut Kirchmayer mendefinisikan Keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan adalah mencapai kepuasan dari semua pengalaman hidup. Mencapai kepuasan dengan pengalaman hidup membutuhkan energi, waktu, dan komitmen Anda sendiri untuk berkontribusi pada pekerjaan Anda. Salah satu

termasuk prioritas mengurus keluarga, lembur, dan bekerja secara intensif. Setiap pekerja sangat menginginkan adanya waktu untuk diri sendiri dan keluarga.

Menurut Rahmawati (2016) mendefinisikan keseimbangan kehidupan kerja merupakan pemenuhan harapan bagi peran terkait yang dinegosiasikan dan di bagi diantara peran-peran terkait dalam pekerjaan dan keluarga. Berdasarkan beberapa pengertian diatas, maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja (*work life balance*) adalah pandai nya seseorang dalam memisahkan kehidupan pribadi dengan kepentingan pekerjaan, tanpa terganggunya pekerjaan yang telah diberikan oleh perusahaan atau organisasi tempat pekerja tersebut bekerja.

Beban kerja didefinisikan sebagai jumlah kegiatan yang harus dilakukan oleh seseorang atau sekelompok orang dalam jangka waktu tertentu dalam keadaan normal (Hermawan et al., 2017). Beban kerja adalah serangkaian atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh unit organisasi atau pemegang pekerjaan dalam jangka waktu tertentu. Penelitian telah menunjukkan bahwa orang-orang dengan permintaan pekerjaan yang rendah lebih cenderung. Ketika karyawan tidak memiliki banyak pekerjaan, mereka akan terlibat dalam aktivitas *cyberloafing* untuk menghabiskan waktu (Bambang, 2016). Dan ada pula penelitian yang menyatakan bahwa ketika beban kerja berlebih (*overload*) maka kecenderungan pegawai melakukan pelarian dari tugasnya dengan cara berperilaku *cyberloafing* (Luthans, 2014).

Julvia (2016), mendefinisikan konflik sebagai sebuah proses yang dimulai ketika satu pihak memiliki persepsi bahwa pihak lain telah memengaruhi secara negatif, atau akan memengaruhi secara negatif, sesuatu yang menjadi perhatian dan kepentingan pihak pertama. Menurut Mangkunegara (2013) Konflik adalah konflik yang muncul antara apa yang diharapkan seseorang dari mereka, orang lain, organisasi, dan kenyataan dari apa yang mereka harapkan. Dipandang sebagai perilaku, konflik merupakan bentuk interaktif yang terjadipada tingkatan individual, interpersonal, kelompok atau pada tingkatan organisasi. Konflik ini terutama pada tingkatan individual yang sangat dekathubungannya dengan stress.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan pada sat reskrim polres kerinci untuk menguji pengaruh pengaruh keseimbangan kehidupan kerja , beban kerja dan konflik peran terhadap stress kerja . Variabel penelitian dikelompokkan menjadi variabel eksogen (keseimbangan kehidupan kerja , beban kerja dan konflik peran) dan variabel endogen (stres kerja). Populasi penelitian ini adalah Sat Reskrim Polres Kerinci yang berjumlah 40 orang dengan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder dengan menggunakan sampling jenuh, yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel yang diperoleh dari Sat Reskrim Polres Kerinci meliputi jumlah anggota Polisi, golongan/kepangkatan, dan absensi.

Penelitian juga menggunakan analisis deskriptif dan uji instrument yaitu validitas dan reabilitas dan uji asumsi klasik yaitu uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, dan analisis regresi berganda, koefisien determinasi (R²), uji parsial (uji t) serta uji simultan F.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Dari hasil penelitian dan perhitungan koefisien korelasi dapat dikatakan valid karena R hitung lebih besar dari pada R tabel dan layak untuk dilakukan penelitian selanjutnya.

Uji Reliabilitas

Tabel 1 Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Keseimbangan Kehidupan Kerja	0,782	Reliabel
Beban Kerja	0,790	Reliabel
Konflik Peran	0,784	Reliabel
Stres kerja	0,773	Reliabel

Sumber: Data Primer Yang Diolah, 2022

Berdasarkan tabel 1 dapat dinyatakan bahwa nilai *cronbach's alpha* pada setiap variabel lebih besar dari 0,6 sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan-pertanyaan dari setiap variabel yang diteliti dinyatakan reliabel, sehingga dapat di simpulkan bahwa penelitian ini dapat di lanjutkan untuk pengujian selanjutnya.

Uji Normalitas

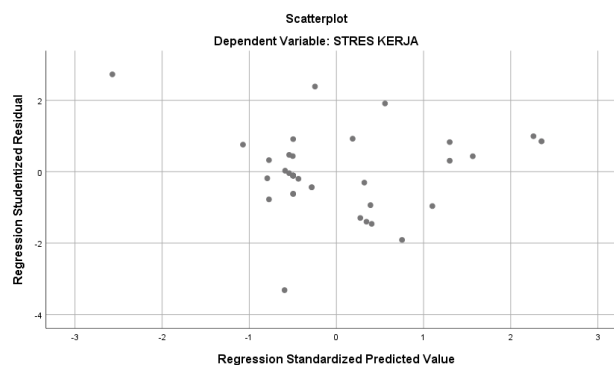
Tabel 2 Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.91102560
Most Extreme Differences	Absolute	.120
	Positive	.120
	Negative	-.095
Test Statistic		.120
Asymp. Sig. (2-tailed)		.155 ^c

Sumber : Data diolah SPSS 2022

Berdasarkan hasil uji normalitas diatas terlihat bahwa *Asymp. Sig. Kolmogrov-Smirnov* adalah 0,155. Nilai sig ini lebih besar dari tingkat signifikansi yang di tentukan yaitu sebesar 5% (0,05), sehingga dapat disimpulkan bahwa data telah terdistribusi secara normal.

Uji Heterokedastisitas



Gambar 1 Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan gambar 1 dapat disimpulkan bahwa tidak ada pola yang jelas dan titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, sehingga dapat dinyatakan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Multikolinearitas

Tabel 3 Uji Multikolinearitas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Keseimbangan Kehidupan Kerja	.289	3.458
	Beban Kerja	.409	2.446
	Konflik Peran	.572	1.749

Sumber: Data diolah SPSS 2022

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas diatas dapat diambil kesimpulan bahwa model regresi tidak terjadi kolerasi diantara variabel independent dibuktikan dengan nilai *tolerance* keseimbangan kehidupan kerja, beban kerja, dan konflik peran lebih besar dari 0,10 dengan nilai VIF lebih kecil dari 10 yang memiliki arti bahwa model regresi sudah baik karna tidak terjadi kolerasi diantara variabel independen.

Analisis Regresi Berganda

Tabel 4 Analisis Regresi Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	7.224	3.905		1.850	.073
	Pengaruh keseimbangan kerja beban kerja konflik peran	.766	.203	.646	3.785	.001
		.174	.214	.117	.812	.422
		.134	.116	.140	1.157	.255

Sumber : Data diolah SPSS 2022

Hasil regresi linear berganda yang dilakukan dengan menggunakan IBM SPSS Versi 21, persamaan regresi linear yang terbentuk adalah:

$$Y = 7224 + 0,766X_1 + 0,174X_2 + 0,134X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Variabel Stres Kerja

X1 = Variabel Keseimbangan Kehidupan Kerja

X2 = Variabel Beban Kerja

X3 = Variabel Konflik Peran

e = Variabel lain yang tidak diteliti atau dimasukkan dalam model

Berdasarkan persamaan regresi linear berganda di atas, dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 7,224 memberikan arti bahwa apabila Keseimbangan Kehidupan Kerja, Beban Kerja, dan Konflik Peran diasumsikan 1, maka Stres Kerja secara konstan bernilai sebesar 7,224.
2. Koefisien regresi variabel Keseimbangan Kehidupan Kerja bernilai positif sebesar 0,766, artinya jika Keseimbangan Kehidupan Kerja setiap kenaikan satu satuan maka Stres Kerja mengalami kenaikan sebesar 0,766 dengan asumsi variabel independen lainnya tetap dan sebaliknya apabila nilai Keseimbangan Kehidupan Kerja menurun sebesar satu satuan maka Stres Kerja akan menurun sebesar 0,766, dengan anggapan bahwa X2 dan X3 tetap.
3. Koefisien regresi variabel Beban Kerja bernilai positif sebesar 0,174, artinya jika Beban Kerja setiap kenaikan satu satuan maka Stres Kerja mengalami kenaikan sebesar 0,174, dengan asumsi variabel independen lainnya tetap dan sebaliknya apabila nilai Beban Kerja menurun sebesar satu satuan maka Stres Kerja akan menurun sebesar 0,174, dengan anggapan bahwa X1 dan X3 tetap.

4. Koefisien regresi variabel Konflik Peran bernilai positif sebesar 0,134, artinya jika Konflik Peran setiap kenaikan satu satuan maka Stres Kerja mengalami kenaikan sebesar 0,134, dengan asumsi variabel independen lainnya tetap dan sebaliknya apabila nilai Konflik Peran menurun sebesar satu satuan maka Stres Kerja akan menurun sebesar 0,134, dengan anggapan bahwa X1 dan X2 tetap.

Uji t

Tabel 5 Uji Hipotesis (t-test)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.224	3.905		1.850	.073
	Pengaruh keseimbangan kerja	.766	.203	.646	3.785	.001
	beban kerja	.174	.214	.117	.812	.422
	konflik peran	.134	.116	.140	1.157	.255

Sumber : Data diolah SPSS 2022

Berdasarkan tabel 5 pengujian hipotesis pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja terhadap Stres Kerja diperoleh tingkat signifikansi 0,001 dengan nilai t hitung > t tabel sebesar 3,785 > 2.02439 dan nilai signifikansi lebih kecil dari 5% (0,05) atau (0,001 < 0,05). Maka hipotesis Keseimbangan Kehidupan Kerja berpengaruh terhadap Stres Kerja, dimana H1 diterima.

Pengujian hipotesis pengaruh Beban Kerja terhadap Stres Kerja diperoleh tingkat signifikansi 0,422 dengan nilai t hitung < t tabel sebesar 0,812 < 2.02439 dan nilai signifikansi lebih kecil dari 5% (0,05) atau (0,422 < 0,05). Maka hipotesis Beban Kerja berpengaruh terhadap Stres Kerja, dimana H2 ditolak. Pengujian hipotesis pengaruh Konflik Peran terhadap Stres Kerja diperoleh tingkat signifikansi 0,255 dengan nilai t hitung < t tabel sebesar 1,157 < 2.02439 dan nilai signifikansi lebih kecil dari 5% (0,05) atau (0,255 < 0,05). Maka hipotesis Konflik Peran berpengaruh terhadap Stres Kerja, dimana H3 ditolak.

Uji F

Tabel 6 Uji F (F-test)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	326.671	3	108.890	27.523	.000 ^b
	Residual	142.429	36	3.956		
	Total	469.100	39			

a. Dependent Variable: Stress kerja
 b. Predictors: (Constant), konflik peran, beban kerja, Pengaruh keseimbangan kerja

Sumber: Olahan Data. 2022

Hasil uji f di atas menunjukkan bahwa hasil pengujian hipotesis mengenai pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja, Beban Kerja, dan Konflik Peran terhadap stres kerja menunjukkan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 5% (0,05). Hal ini menunjukkan bahwa hasil penelitian ini menerima hipotesis yang berarti bahwa keseimbangan kehidupan kerja, beban kerja, dan konflik peran berpengaruh terhadap stres kerja.

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui nilai F hitung diperoleh sebesar 27.523, kemudian membandingkan nilai F hitung dengan F tabel. Rumus mencari nilai F tabel adalah (n-k-1), k adalah jumlah variabel independen dan n adalah jumlah responden penelitian. Data di atas menunjukkan bahwa k = 3 dan n = 40, sehingga 40-3-1 = 36. Diketahui bahwa nilai F tabel sebesar 3,26, karena nilai F hitung 27.523 lebih besar dari F tabel 3,26, dengan demikian H4 diterima. Maka dapat ditarik kesimpulan

bahwa Keseimbangan Kehidupan Kerja, Beban Kerja, dan Konflik Peran berpengaruh secara simultan terhadap stres kerja.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 7 Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.834 ^a	.696	.671	1.989

Sumber: Data Olahan SPSS 2022

Pada tabel 7 menunjukkan bahwa nilai R square sebesar 0,696. Ini berarti kemampuan keseimbangan kehidupan kerja, beban kerja, dan konflik peran terhadap stres kerja sebesar 69,6%. Hal ini menunjukkan bahwa Keseimbangan Kehidupan Kerja, Beban Kerja, dan Konflik Peran terhadap stres kerja dipengaruhi sebesar 69,6% sedangkan sisanya 30,4% dipengaruhi oleh variabel yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja terhadap Stres Kerja Anggota Sat Reskrim Polres Kerinci (H1)

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama, ditemukan Keseimbangan Kehidupan Kerja berpengaruh terhadap Stres Kerja pada Anggota Sat Reskrim Polres Kerinci. Maka hipotesis pertama (H1) dalam penelitian ini diterima.

Bangun (2012) menyatakan keseimbangan kehidupan kerja adalah kemampuan seseorang atau individu untuk memenuhi tugas dalam pekerjaannya dan tetap berkomitmen pada keluarga mereka, serta tanggung jawab di luar pekerjaan lainnya. Sedangkan, Indriyatni, (2019) megemukakan bahwa keseimbangan kehidupan kerja adalah suatu keadaan dimana seseorang dapat menyeimbangkan tuntutan yang ada di dalam pekerjaan dan kehidupan luar kerja. Kedua pendapat di atas menyimpulkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja (*work life balance*) adalah pandai nya seseorang dalam memisahkan kehidupan pribadi dengan kepentingan pekerjaan, tanpa terganggunya pekerjaan yang telah diberikan oleh perusahaan atau organisasi tempat pekerja tersebut bekerja.

Hal ini memiliki arti bahwa dengan tingkat keseimbangan kehidupan kerja yang buruk akan meningkatkan tingkat stres kerja pada Anggota Sat Reskrim Polres Kerinci. Sebuah keseimbangan kehidupan kerja bisa menjadi salah satu faktor yang menyebabkan tinggi rendahnya tingkat stres kerja dalam sebuah perusahaan/instansi. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Tri Budi Sitiono (2015) dan Rini Ramadhani Putri, Selvia (2016) yang menyatakan bahwa Keseimbangan kehidupan kerja mempengaruhi stress kerja yang terjadi pada pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja salah satu faktor yang mampu menentukan baik tidaknya tingkat stres kerja.

Pengaruh Beban Kerja terhadap Stres Kerja Anggota Sat Reskrim Polres Kerinci (H2)

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis kedua, ditemukan Beban Kerja tidak berpengaruh terhadap Stres Kerja pada Anggota Sat Reskrim Polres Kerinci. Maka hipotesis kedua (H2) dalam penelitian ini ditolak.

Beban kerja adalah frekuensi kegiatan rata-rata dari masing-masing pekerjaan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja juga diartikan sebagai jumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh seseorang ataupun sekelompok orang selama periode waktu tertentu dalam keadaan normal (Haryono, 2014). Dapat simpulkan bahwa beban kerja erat hubungannya dengan suatu pekerjaan di mana individu memberikan penilaian mengenai sejumlah tuntutan tugas atau kegiatan yang membutuhkan aktivitas mental dan fisik yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu yang dapat dilihat dari beberapa indikator beban kerja. Hal ini memiliki arti bahwa dengan tingkat beban kerja yang baik akan dapat mengurangi tingkat stres kerja pada Anggota Sat Reskrim Polres Kerinci. Sehingga dengan sedikitnya beban kerja yang dirasakan oleh anggota Sat Reskrim Pores Kerinci maka tidak akan memperngaruhi stres kerja. Namun beban kerja yang rendah bisa disebabkan tidak adanya integritas, cara kerjanya hanya

menunggu perintah dari atasan, cara kerjanya hanya berdasarkan atasan ini memicu perilaku *cyberloafing*.

Hasil ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Brasmana Putranto (2013), Rini susanti (2017), Febri Syaputra, Eni Fitriani (2016), Renni Hamidah, Serfina Putri (2017), Tri Budi Sitiono (2015), Rini Ramadhani Putri, Selvia (2016), Ratnadewi ningsih(2018), dan Mega Sari (2017) yang menyatakan bahwa Beban kerja mempengaruhi stress kerja yang terjadi pada pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja salah satu faktor yang mampu menentukan baik tidaknya tingkat stres kerja.

Pengaruh Konflik Peran terhadap Stres Kerja Anggota Sat Reskrim Polres Kerinci (H3)

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis ketiga, ditemukan Konflik Peran tidak berpengaruh terhadap Stres Kerja pada Anggota Sat Reskrim Polres Kerinci. Maka hipotesis ketiga (H3) dalam penelitian ini ditolak.

Menurut Luthans (2014), seseorang akan mengalami konflik peran jika ia memiliki dua peran atau lebih yang harus dijalankan pada waktu yang bersamaan. Menurut Nitisemito (2005), konflik peran adalah konflik yang terjadi karena seseorang mengemban lebih dari satu peran yang saling bertentangan. Konflik peran merupakan suatu gejala psikologis yang dialami oleh seseorang yang bisa menimbulkan rasa tidak nyaman dan secara potensial bisa menurunkan motivasi kerja sehingga bisa menurunkan kinerja secara keseluruhan.

Hal ini memiliki arti bahwa dengan adanya konflik peran yang timbul akan memperngaruhi stres kerja pada Anggota Sat Reskrim Polres Kerinci. Sehingga dengan sedikitnya konflik peran yang timbul maka akan mengurangi tingkat stres kerja pada Anggota Sat Reskrim Polres Kerinci. Hasil ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rini susanti (2017), Renni Hamidah, Serfina Putri (2017), Tri Budi Sitiono (2015) dan Mega Sari (2017) yang menyatakan bahwa konflik peran mempengaruhi stress kerja yang terjadi pada Anggota Sat Reskrim Polres Kerinci. Hal ini menunjukkan bahwa konflik salah satu faktor yang mampu menentukan baik tidaknya tingkat stres kerja.

Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja, Beban Kerja, dan Konflik Peran secara simultan terhadap Stres Kerja Anggota Sat Reskrim Polres Kerinci (H4)

Hasil uji f menunjukkan bahwa hasil pengujian hipotesis mengenai pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja, Beban Kerja, dan Konflik Peran terhadap stres kerja menunjukkan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 5% (0,05). Hal ini menunjukkan bahwa hasil penelitian ini menerima hipotesis yang berarti bahwa Keseimbangan Kehidupan Kerja, Beban Kerja, dan Konflik Peran berpengaruh terhadap stres kerja. Artinya seluruh variabel dependen secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap stress kerja yang terjadi pada Anggota Sat Reskrim Polres Kerinci.

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja, Beban Kerja, dan Konflik Peran terhadap stres kerja. sampel yang diambil yaitu anggota Sat Reskrim Polres Kerinci diperoleh 40 kuesioner yang dapat diolah. Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, maka diambil kesimpulan bahwa secara parsial, Keseimbangan Kehidupan Kerja berpengaruh terhadap Stres Kerja pada Anggota Sat Reskrim Polres Kerinci, Beban Kerja tidak berpengaruh terhadap Stres Kerja pada Anggota Sat Reskrim Polres Kerinci kemudian Konflik Peran tidak berpengaruh terhadap Stres Kerja pada Anggota Sat Reskrim Polres Kerinci dan Secara simultan, Keseimbangan Kehidupan Kerja, Beban Kerja, dan Konflik Peran berpengaruh terhadap stres kerja pada Anggota Sat Reskrim Polres Kerinci.

DAFTAR PUSTAKA

- Adenia, P. (2022). *Pernyataan sikap aji palu terkait arogansi oknum anggota Satpol PP Kota Palu*. Aliansi Jurnalis Independen. aji.or.id
- Bayuwega, H., Wahyuni, I., & Kurniawan, B. (2016). Faktor-faktor yang berhubungan dengan stres kerja pada anggota Polisi Satuan Reserse Kriminal Polres Blora. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 4(4), 673–681.
- Darmayanti, N. (2018). Pengaruh stres kerja, faktor lingkungan, dan budaya organisasi terhadap kinerja auditor independen. *J-MACC: Journal of Management and Accounting*, 1(1), 55–69.
- Diskominfo. (2013). *Tingkatkan kemampuan personil Pol PP*. Pemerintah Daerah Kabupaten Subang. subang.go.id
- Hayati, U., Maslihah, S., & Mustofa, M. A. (2020). Stress kerja pada polisi. *Sains Psikologi*, 9(2), 96–106.
- Hermawan, B., Haryono, W., & Soebijanto. (2017). Sikap, beban kerja dan kelelahan kerja pada pekerja pabrik produksi aluminium di Yogyakarta. *Berita Kedokteran Masyarakat*, 33(4), 213–218.
- Julvia, C. (2016). Pengaruh stres kerja dan konflik kerja terhadap kinerja karyawan. *Ilmiah Manajemen Bisnis*, 1(1), 1–10.
- Kurnia, A. (2021). *Presiden: Aparat harus tegas dan santun, jangan kasar*. Info Publik. infopublik.id
- Lutfiyah. (2011). *Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi stress kerja pada polisi lalulintas*. Universitas Islam Negeri Syariff Hidayatullah.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2013). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Purwanto, A. B., & Sahrah, A. (2020). Resiliensi dan beban kerja terhadap stress kerja pada Polisi Lalu Lintas. *Psikostudia: Jurnal Psikologi*, 9(3), 260–266.
- Rahmawati, A. (2016). Pengaruh keseimbangan kehidupan kerja (work life balance) dan kepuasan kerja terhadap loyalitas guru SMK Swasta di Kecamatan Cakung Jakarta Timur. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 7(1), 1215–1224.
- Rakhmi, A., Matulessy, A., & Rini, A. (2021). Stres kerja pada anggota kepolisian di Jawa Timur: Bagaimana peranan makna kerja? *Jurnal Penelitian Psikologi*, 2(1), 52–60.
- Rivai, V. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Rajawali Pers.
- Sutatminingsih, R., & Tuapattinaja, J. (2019). Efektifitas komunikasi interpersonal dan perilaku agresif pada Anggota Satuan Dalmas POLDASU. *Jurnal Ilmiah Ilmu Komunikasi*, 2(1), 10–17.