

Peran kepuasan kerja dalam memediasi hubungan antara stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja

Khisma Nur Aulia*, Setiani
UIN Maulana Malik Ibrahim Malang, Jawa Timur, Indonesia

*) Korespondensi (e-mail: khismanur09@gmail.com)

Abstract

This research aims to find out how members of the Malang City Police Traffic Unit perform regarding work stress and workload, with job satisfaction as a mediating factor. The population of this research is all members of the Malang City Police Traffic Unit, with a sample of 136 personnel, whose data was obtained from a questionnaire with Structural Equation Model (SEM) analysis based on Partial Least Square (PLS). Research findings show that performance is significantly negatively influenced by work stress and workload. The relationship between performance and job satisfaction is significantly positive. However, job satisfaction does not influence members' work performance or stress. However, the relationship between workload and performance can be mediated by job satisfaction. These findings can be used as the basis for increasing job satisfaction and reducing work stress for Malang City Police Traffic Unit personnel.

Keywords: Work Stress, Workload, Performance, Job Satisfaction.

Abstrak

Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui bagaimana kinerja anggota Satuan Lalu Lintas Polresta Malang Kota terhadap stres kerja dan beban kerja, dengan kepuasan kerja sebagai faktor mediasi. Populasi penelitian ini yaitu seluruh anggota Satuan Lalu Lintas Polresta Malang Kota, dengan sampel 136 personil, yang datanya diperoleh dari kuesioner dengan analisis metode *Structural Equation Model* (SEM) berbasis *Partial Least Square* (PLS). Temuan penelitian memperlihatkan bahwasannya kinerja dipengaruhi secara negatif signifikan oleh stres kerja dan beban kerja. Hubungan antara kinerja dan kepuasan kerja yaitu positif signifikan. Namun, kinerja atau stres kerja anggota tidak dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Namun, hubungan antara beban kerja dan kinerja dapat dimediasi oleh kepuasan kerja. Temuan ini dapat dijadikan landasan strategi untuk meningkatkan kepuasan kerja dan mengurangi stres kerja bagi personel Satuan Lalu Lintas Polres Malang Kota.

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

How to cite: Aulia, K. N., & Setiani, S. (2024). Peran kepuasan kerja dalam memediasi hubungan antara stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja. *Journal of Management and Digital Business*, 4(2), 204–215.
<https://doi.org/10.53088/jmdb.v4i2.920>

1. Pendahuluan

Salah satu organisasi yang paling bergantung pada SDM yaitu Kepolisian Republik Indonesia. SDM sangat penting bagi pertumbuhan dan perkembangan lembaga. Oleh karena itu, proses untuk menjadi seorang polisi melibatkan beberapa tahap pengujian, termasuk tes fisik, psikologis, dan intelegensi, serta memenuhi persyaratan khusus yang ditetapkan untuk calon pelamar. (Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia, 2016). Polisi, sebagai figur publik, selalu dilihat oleh banyak orang. Kinerja harian mereka dan frekuensi keberhasilan



pelaksanaan tugas mereka menjadi cerminan masyarakat. Hal ini juga dapat berdampak pada efisiensi aparat penegak hukum.

Danudoro *et al.* (2021) Stres muncul dari tuntutan fisik lingkungan sosial dan lingkungan dan termasuk suatu kondisi internal yang dianggap membahayakan, sulit diatur, dan di luar kemampuan individu untuk mengatasinya. Setiap orang memiliki stres dalam hidupnya, yang dapat berasal dari berbagai sumber seperti masalah ekonomi, pekerjaan, pendidikan, masalah rumah tangga, dan lain-lain. Pengaruh stres terhadap individu dapat bervariasi, tergantung pada intensitas dan kapasitas individu untuk mengelolanya. Polisi lalu lintas adalah divisi khusus yang bertanggung jawab untuk mempromosikan dan, dalam lingkup yang berwenang, mengoordinasikan berbagai tugas yang berhubungan dengan lalu lintas seperti kampanye kesadaran publik, penegakan hukum, identifikasi pengemudi, analisis masalah lalu lintas, dan melakukan patroli jalan raya (Purwanto & Sahrah, 2020).

Hasil wawancara dengan Kaurmintu Satlantas Polresta Malang kota mengungkap bahwa beberapa anggota Satlantas Polresta Malang mengalami stres kerja. Stres kerja adalah pengalaman umum bagi banyak individu karena beban pribadi yang berlebihan. Tidak mungkin untuk sepenuhnya menghilangkan stres dari kehidupan seseorang. Terlepas dari preferensi pribadi, kita harus secara aktif mengatasi dan menangani situasi tersebut. Stres berasal dari perasaan seseorang yang merasa kewalahan dengan profesinya, yang menyebabkan kelelahan dan kurangnya minat di dalamnya. Jika kita tidak mampu mengelola stres ini, maka akan berdampak buruk pada diri kita. Dari penelitian Hidayati dan Harsono (2021); Manabung *et al.* (2018); Nastasia (2022), menyatakan bahwasannya mendukung definisi stres kerja sebagai respon individu terhadap faktor eksternal yang menyebabkan perubahan perilaku, psikologis, serta berwujud bagi pekerja yang dipekerjakan oleh suatu usaha atau lembaga. Stres karyawan yang tidak terkendali dapat menyebabkan terganggunya alur kerja. Faktor eksternal yang tidak menguntungkan dapat meningkatkan tingkat stres karyawan. Bisnis perlu menurunkan tingkat stres karyawan dan menumbuhkan lingkungan kerja yang positif.

Setiap hari, Polisi lalu lintas di Polresta Malang Kota mengemban tugas berat dalam mengatur lalu lintas di perlintasan jalan yang sangat padat. Mereka harus menangani permasalahan yang membutuhkan fokus yang tenang dan intens, mengatasi kemacetan lalu lintas, dan menegakkan peraturan lalu lintas. Sumber utama stres mungkin adalah beban kerja dan tekanan untuk menjaga keselamatan lalu lintas. Selain itu, polisi bertugas menegakkan hukum terhadap pelanggaran lalu lintas. Namun, mereka sering kali mengalami masalah jika masyarakat setempat tidak mendukungnya, dan hal ini dapat menyebabkan gangguan, kelelahan, dan kekhawatiran. Selain menegakkan peraturan lalu lintas dan menghukum pelanggar, hal ini juga dapat menimbulkan konflik dengan masyarakat umum. Dalam menjalankan tugas, polisi mungkin menghadapi kekerasan fisik, ancaman, atau perlakuan kasar, yang dapat membuat mereka merasa tidak nyaman dan stres saat melakukan tugasnya. Dari tinjauan literatur yang telah dilaksanakan diperoleh temuan yang beragam. Penelitian Mendila (2021) melaporkan bahwasannya kinerja

polisi dipengaruhi secara positif oleh stres kerja. Sementara Kusuma et al. (2023), memaparkan bahwasannya kinerja karyawan sangat menurun ketika mereka mengalami stres di tempat kerja. Wibowo et al. (2021) mengemukakan bahwasannya stres kerja berdampak pada kinerja. Apriyanda et al. (2022) memaparkan bahwasannya beban kerja mempunyai dampak signifikan pada kinerja anggota Polri di Direktorat Reserse Kriminal Umum Polda Aceh. Serta temuan (Sutoyo, 2019; Tobing & Zamora, 2018) memaparkan bahwasannya beban kerja mempengaruhi kinerja.

Kirana et al. (2021) memaparkan bahwasannya kepuasan kerja karyawan berdampak negatif pada beban kerja. Selain itu, menurut Muslim dan Ilmi (2023), kepuasan kerja bekerja sebagai mediator untuk menjalin hubungan antara kinerja karyawan dengan beban kerja dan stres kerja. Temuan ini juga relevan dengan Sumiyati et al. (2021) bahwasannya persepsi orang mengenai stres di tempat kerja dapat memengaruhi kepuasan mereka terhadap pekerjaannya.

Tujuan penelitian ini yaitu mengetahui secara menyeluruh pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja, dengan berfokus pada kepuasan kerja sebagai faktor mediasi khususnya pada anggota Satuan Lalu Lintas Kepolisian Malang. Penelitian ini bermaksud untuk mengatasi kesenjangan penelitian yang ada dan berbagai masalah di lapangan, dengan tujuan untuk memberikan wawasan yang berharga dan bahan evaluasi bagi manajemen sumber daya manusia.

2. Tinjauan Pustaka

Kinerja

Kinerja adalah faktor penentu apakah tujuan organisasi tercapai atau tidak. Asal kata kinerja yaitu "*job performance*" atau "*actual performance*" adalah hasil atau pencapaian aktual yang telah dicapai seseorang dalam bidang pekerjaannya (Widianti & Herlina, 2023). Mangkunegaran menyatakan bahwa kinerja karyawan berkorelasi kuat dengan manajemen dalam hal kepuasan kerja. Kinerja mengacu pada kapasitas individu untuk menyediakan produk atau jasa yang berkontribusi pada pencapaian tujuan yang diinginkan. Apabila seseorang melaksanakan tugasnya, berarti ia memenuhi tugas yang diberikan kepadanya dengan tingkat kualitas dan kuantitas kerja yang memuaskan.

Stres Kerja

Mangkunegara (2009) memaparkan bahwasannya stres kerja yaitu kondisi ketegangan psikologis yang dialami karyawan ketika dihadapkan pada tanggung jawab pekerjaannya. Stres kerja dapat didefinisikan sebagai stres yang dimiliki seseorang karena lingkungan atau organisasi tempat mereka bekerja, terlepas dari kemampuan mereka untuk melakukan tanggung jawab pekerjaan mereka. Tujuan bisnis mungkin terganggu akibat stres yang berhubungan dengan pekerjaan (Masriah & Yoni, 2020). Kemudian Menurut Budaya (2018) penyebab utama stres adalah situasional, yang dapat dikategorikan menjadi dua jenis: eksternal dan

internal. Stresor eksternal berasal dari faktor lingkungan yang biasanya menyebabkan berbagai bentuk stres, seperti kebisingan dan suhu kerja yang tinggi.

Tingkat stres yang lebih maupun rendah mempengaruhi bagaimana anggota kepolisian melakukan tugas mereka. Stres kerja bisa berasal dari berbagai sumber seperti tekanan tugas, lingkungan kerja yang tidak mendukung, atau masalah personal yang mempengaruhi pekerjaan. Maka H1 penelitian ini yaitu adanya hubungan antara stres kerja yang dialami oleh anggota kepolisian dengan kinerja mereka.

Beban Kerja

Beban kerja yaitu jumlah jam kerja yang diberikan sumber daya manusia kepada karyawan untuk menyelesaikan tugas dalam jangka waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensinya (Munandar, 2016; Syach & Purnama, 2023). Cara lain untuk mendefinisikan beban kerja yaitu jumlah tugas yang dialokasikan kepada pekerja atau karyawan dan harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu (Kosim et al., 2023). PerMen Dalam Negeri No. 12 Tahun 2008 mengemukakan beban kerja adalah jumlah pekerjaan yang diberikan pada suatu jabatan atau unit organisasi setelah memperhitungkan volume pekerjaan dan batasan waktu yang berlaku. Manajemen beban kerja dapat memiliki dampak yang menguntungkan atau merugikan terhadap pelaksanaan pekerjaan (Rusmiati et al., 2021).

Beban kerja dapat mencakup jumlah tugas yang harus diselesaikan, kompleksitas tugas, serta waktu yang tersedia untuk menyelesaikan tugas tersebut. Kemanjuran dan efisiensi kinerja anggota kepolisian mungkin dipengaruhi oleh beban kerja yang terlalu tinggi maupun rendah. Sehingga H2 penelitian ini yaitu beban kerja berpengaruh terhadap kinerja anggota kepolisian.

Kepuasan kerja

Kepuasan kerja, Robbins dan Judge (2017), mencerminkan keadaan emosional yang positif yang muncul dari evaluasi individu terhadap berbagai aspek pekerjaannya. Kepuasan kerja yang tinggi berhubungan positif dengan sikap yang baik terhadap pekerjaan, sedangkan kepuasan kerja yang buruk berhubungan dengan perasaan negatif terhadap pekerjaan. Dari sini terlihat bahwa tingkat kepuasan kerja seseorang pada akhirnya ditentukan oleh sikapnya terhadap pekerjaannya dan kondisi yang dihadapinya, termasuk pengalamannya internalnya (Putri & Anisa, 2022). Supardi menggambarkan kepuasan kerja sebagai hasil evaluasi positif terhadap hasil yang diharapkan dari upaya individu dalam melakukan pekerjaan dan imbalan yang diperolehnya (Sateguh et al., 2023).

Kepuasan kerja anggota kepolisian dapat dipengaruhi oleh berbagai keadaan, termasuk lingkungan kerja, hubungan dengan rekan kerja, dan penghargaan yang diperoleh. Petugas yang senang dengan pekerjaannya biasanya berkinerja lebih baik. Oleh karena itu, H3 dalam penelitian ini menunjukkan bahwasannya kinerja anggota kepolisian dipengaruhi oleh kepuasan kerjanya.

Pada kondisi yang lain, jika anggota kepolisian merasa puas dengan pekerjaannya meskipun mengalami stres, kinerja mereka mungkin tidak terpengaruh secara negatif. Sebaliknya, jika stres mengurangi kepuasan kerja, kinerja mungkin menurun. Artinya, stres kerja dapat mempengaruhi kinerja secara tidak langsung melalui kepuasan kerja dibandingkan secara langsung. Selain itu, kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh tinggi atau rendahnya beban kerja, sehingga dapat berdampak pada kinerja. Sebagai contoh, jika beban kerja yang tinggi disertai dengan rasa pencapaian dan pengakuan, hal ini dapat meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja. Namun kinerja mungkin menurun jika beban kerja yang berlebihan mengakibatkan kelelahan dan ketidakpuasan. Berdasarkan uraian tersebut maka

H4: menyatakan bahwa kepuasan kerja berperan sebagai mediator dalam hubungan antara stres kerja dan kinerja.

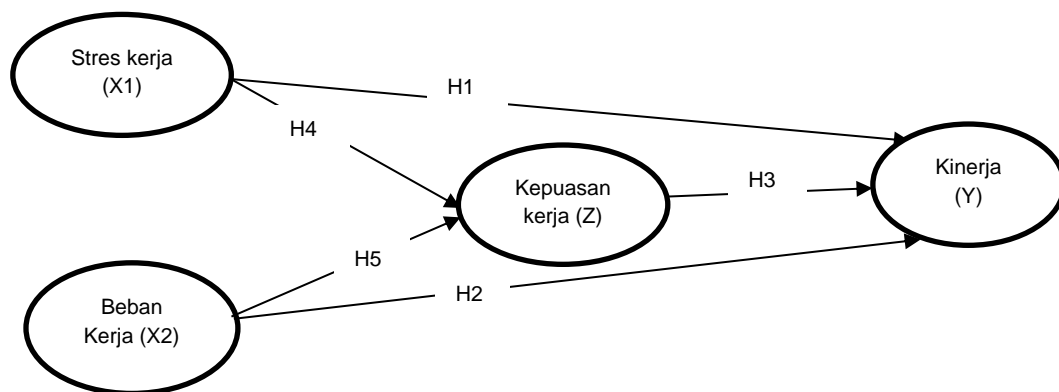
H5 : Hipotesis ini menyatakan bahwa kepuasan kerja memediasi hubungan antara beban kerja dan kinerja anggota kepolisian.

3. Metode Penelitian

Pendekatan kuantitatif digunakan pada penelitian ini guna menguji hubungan antara dua variabel serta interaksinya. Sugiyono (2018) pendekatan kuantitatif adalah metode penelitian yang berbasis pada data empiris yang diungkapkan dalam bentuk angka. Analisis statistik digunakan untuk menguji perhitungan yang berkaitan dengan subjek penelitian. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner, dengan respon dari karyawan sebagai sumber data utama. Tujuan penelitian ini adalah untuk menjelaskan hubungan diantara variabel yang diamati.

Populasi dan sampel penelitian ini berjumlah 136 anggota polisi lalu lintas, yang diperoleh dari sampling jenuh pada seluruh populasinya. Variabel termasuk beban kerja, kebahagiaan kerja, kinerja, dan stres di tempat kerja didapatkan melalui formulir khusus. Kuesioner dirancang dengan menggunakan skala Likert, yang merupakan alat evaluasi yang umum digunakan. Responden diminta untuk memberikan penilaian terhadap setiap pertanyaan yang tercantum dalam kuesioner (Riskandyani, 2020).

Penelitian ini memanfaatkan perangkat lunak Smart PLS 4.0. kemudian dilakukan uji validitas dan reliabilitas dan juga uji hipotesis.



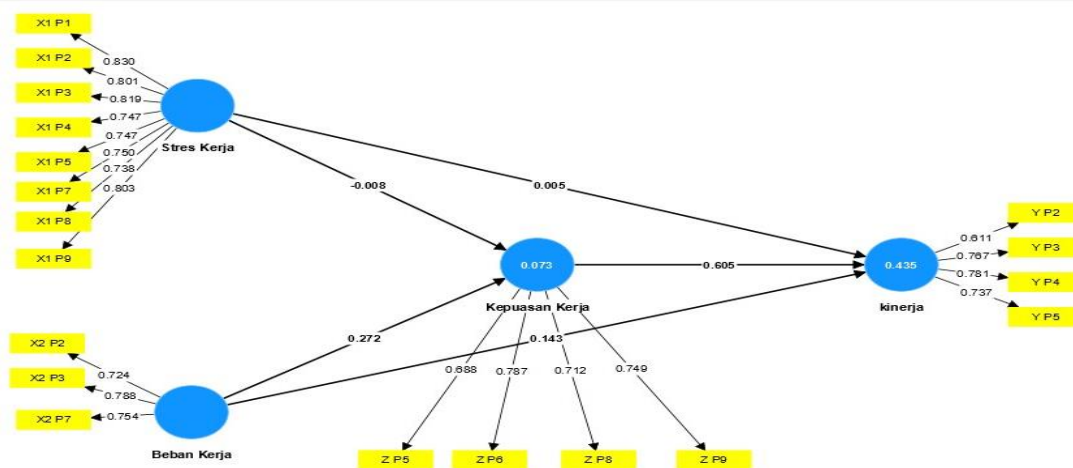
Gambar 1. Model Penelitian

4. Hasil dan Pembahasan

4.1. Hasil penelitian

Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*)

Berdasarkan hasil yang telah dilakukan setelah mengeluarkan item-item tertentu, hasil estimasi akhir menunjukkan bahwa nilai *loading factor* dari setiap item semuanya berada di atas 0,6, sehingga dikatakan semua item memenuhi persyaratan validitas konvergen. Kesimpulannya semua konstruk dianggap valid.



Gambar 2. Hasil Estimasi Akhir Model Struktural (*Outer Model*)

Berdasarkan hasil analisis, nilai AVE semua item lebih besar dari 0,5 (Ghozali, 2018) sehingga dikatakan seluruh item valid. Temuannya diuraikan pada berikut:

Tabel 1. Nilai Validitas *Average Variance Extracted* (AVE)

Variabel	AVE
Stres Kerja (X1)	0.609
Beban Kerja (X2)	0.571
Kinerja (Y)	0.528
Kepuasan Kerja (Z)	0.540

Dari Tabel 2 diketahui *Cronbach's alpha* variabel stres kerja 0,647, beban kerja 0,715, kinerja 0,913, dan kepuasan kerja 0,702. Dimana semua nilai tersebut >0,6 yang menunjukkan bahwasannya indikator yang digunakan untuk mengukur variabel laten valid. Nilai reliabilitas komposit setiap variabel mengandung arti bahwa variabel tersebut dapat dikatakan reliabel, karena seluruh nilainya >0,6 (Meila Noor Syafria, I. A., Pratiwi & Kuryanto, 2020)

Tabel 2. Hasil Reliabilitas

	Cronbach's Alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)	Ket.
Stres Kerja	0,647	0,643	0,800	
Beban Kerja	0,715	0,719	0,824	Reliabel
Kinerja	0,913	0,973	0,925	
Kepuasan Kerja	0,702	0,717	0,816	

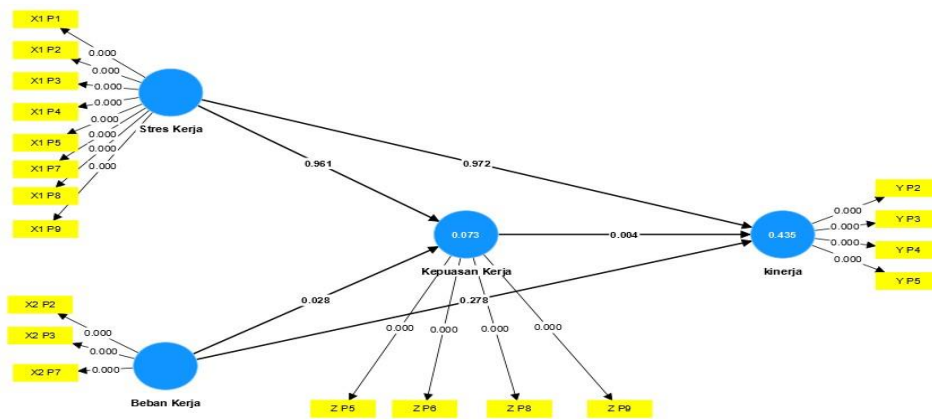
Evaluasi Model Pengukuran (*Inner Model*)

Model ini adalah representasi struktural yang digunakan untuk memprediksi hubungan kausal antara variabel laten dalam suatu kerangka penelitian. Ketika menguji hipotesis, inner model memberikan informasi penting melalui nilai R-square dan uji T-statistic pada setiap path coefficient yang terhubung antar variabel.

Tabel 3. Nilai R-Square

Variabel	R-Square
Kepuasan Kerja	0,073
Kinerja	0,435

Dari Tabel 3 diketahui nilai R-square variabel stres kerja, beban kerja, dan kinerja mempunyai pengaruh terhadap variabel kepuasan kerja sebesar 0,073 atau 7,3%. Sedangkan sisanya 0,435 atau 43,5% dipengaruhi oleh faktor yang tidak berhubungan dengan penelitian ini.



Gambar 2. Hasil Model Hipotesis

Tabel 4. Hasil Uji Hipotesis

Variabel	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistic (O/STDEV)	P values
Beban Kerja -> Kinerja ->Kepuasan Kerja	0,272	0,300	0,124	2,204	0,028
Beban Kerja -> Kinerja	0,143	0,190	0,132	1,085	0,278
Kepuasan Kerja-> Kinerja	0,605	0,527	0,207	2,919	0,004
Stres Kerja ->Kinerja	0,005	0,054	0,129	0,035	0,972

Berdasarkan pada Tabel 4 yang merupakan ringkasan dari ringkasan hipotesis model pada model struktural pada hasil penelitian yang berpengaruh ataupun tidak berpengaruh. Hipotesis dikatakan terbukti atau valid apabila memiliki nilai 0,05. Tiga hipotesis dalam model penelitian ini yaitu H1, H2, dan H4 ditolak, yang menunjukkan bahwasannya tidak ada korelasi yang berarti antara stres kerja dan kepuasan kerja, beban kerja dan kinerja, atau stres kerja dan kinerja. Sementara H3 dan H5 diterima, yang menyatakan bahwasannya kepuasan kerja mempengaruhi kinerja dan beban kerja mempengaruhi kepuasan kerja.

4.2. Pembahasan

Stres Kerja dan Kinerja

Berdasarkan temuan penelitian, kinerja anggota Satuan Lalu Lintas Polres Malang Kota dan stres kerja tidak berkorelasi signifikan. Akibatnya hipotesis (H1) ditolak atau tidak didukung oleh fakta yang ada. Temuan ini relevan dengan riset langsung pada anggota bahwa tingginya stres kerja yang dialami oleh anggota Satlantas Polresta tidak berpengaruh terhadap kinerja mereka, karena meskipun anggota memiliki tugas yang berat tetapi mereka merasa itu adalah tanggung jawab dan harus diselesaikan, selain itu motivasi dari atasan sangat berpengaruh penting dalam mengelola stres kerja tersebut.

Temuan ini relevan dengan Massie et al. (2018) bahwa stres kerja tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, dikatakan tingkat stres kerja yang terjadi pada anggota Satlantas tidak berdampak pada kinerja mereka. Kemudian menurut Boyce (Juniarly, 2018) menegaskan bahwa stres di kepolisian muncul dari berbagai sumber dan bermanifestasi dalam berbagai cara. Ini termasuk kondisi kerja yang menantang, kebijakan dan administrasi di dalam departemen kepolisian, serta pemicu stres eksternal dan internal.

Beban Kerja dan Kinerja

Menurut penelitian, kinerja anggota Satuan Lalu Lintas Polres Malang Kota tidak terpengaruh signifikan pada beban kerja, maka temuan ini tidak mendukung H2, sehingga ditolak. Dari penelitian ini juga membuktikan bahwa pada Satuan Lalu Lintas Polresta Malang Kota, bahwa meskipun mereka mendapatkan beban kerja yang cukup berat tetapi mengurangi performa mereka dalam melaksanakan pekerjaannya. Hal itu juga disebabkan oleh beberapa faktor pendukung yang ada pada Polresta Malang Kota antara lain adalah diberikannya fasilitas yang sangat mendukung untuk pekerjaan dan juga lingkungan kerja di tempat kerja yang sangat mendukung.

Temuan ini relevan dengan Damayanti et al. (2022), terdapat korelasi negatif antara kinerja pegawai dengan beban kerja. Kesimpulan yang dapat diambil adalah secara umum yaitu karyawan merasa puas dengan pekerjaannya meskipun merasa beban yang ditanggungnya sangat berat, karena beban kerja tidak banyak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kepuasan kerja dan Kinerja

Sesuai temuan penelitian, terbukti bahwasannya kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja anggota di Satlantas Polres Malang Kota. Sehingga dikatakan H3 diterima. Temuan ini relevan dengan Amri (2023) yang berpendapat bahwasannya kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja terhadap kinerja Satlantas berdampak positif signifikan pada kinerja anggota kepolisian, khususnya di Satlantas Polres Malang Kota. Motivasi dan kualitas kerja anggota dapat ditingkatkan dengan kepuasan kerja yang tinggi, yang juga dapat meningkatkan kinerja secara signifikan.

Stres Kerja dan Kinerja melalui Kepuasan Kerja

Sesuai temuan penelitian, terbukti bahwasannya stres kerja tidak memiliki dampak yang signifikan terhadap kepuasan kerja anggota Satlantas Polres Malang Kota, sehingga H4 ditolak, yang artinya tinggi rendahnya tingkat stres kerja yang dialami anggota Satlantas terhadap kinerja mereka tidak akan mempengaruhi kepuasan kerja pada anggota Satlantas Polresta Malang Kota.

Penelitian yang telah dilakukan di Satuan Lalu Lintas Polresta Malang Kota ini memiliki hasil yang sama dengan penelitian Radito *et al.*, (2022) yang dalam penelitiannya menyatakan stres kerja ditemukan mempunyai pengaruh pada kinerja karyawan, tetapi tidak secara langsung. Tingkat stres karyawan dapat berdampak positif atau negatif terhadap kinerja mereka. Stres di tempat kerja mungkin merupakan hal yang baik jika membuat karyawan merasa nyaman dengan pekerjaannya. Namun temuan penelitian ini tidak signifikan secara statistik, sehingga tidak mungkin untuk menarik kesimpulan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara langsung oleh stres kerja.

Beban Kerja dan Kinerja melalui Kepuasan Kerja

Sesuai temuan penelitian, terbukti bahwasannya beban kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja anggota Satlantas Polresta Malang Kota yang diintermediasi oleh kepuasan kerja, sehingga H5 diterima. anggota Satlantas Polisi mungkin mempunyai kinerja yang lebih buruk bila terlalu banyak bekerja, namun kinerja mereka mungkin lebih baik bila mereka senang dengan pekerjaannya. Temuan ini relevan dengan Septian & Puspitasari, (2023) yang menyatakan bahwasannya beban kerja mempunyai pengaruh pada kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Kinerja karyawan dapat ditingkatkan dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi, namun keduanya dapat dipengaruhi secara negatif oleh beban kerja yang berlebihan. Temuan studi ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berperan sebagai mediator antara beban kerja dan kinerja karyawan, yang dipengaruhi secara positif oleh keduanya.

5. Kesimpulan

Sesuai hasil analisis dan pengolahan data penelitian serta penjelasan yang telah diberikan pada bab sebelumnya, disimpulkan bahwasannya stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja anggota polisi di Satlantas Polres Malang Kota,. Kinerja sangat dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Namun kinerja pegawai di Satlantas Polres Malang Kota tidak dimediasi oleh kepuasan kerja akibat stres kerja. Selain itu, hubungan antara beban kerja dan kinerja dapat dimediasi oleh kepuasan kerja.

Ucapan Terimakasih

Ucapan terima kasih penulis sampaikan untuk semua pihak yang telah membantu selama proses penelitian hingga selesainya jurnal ini.

Referensi

Amri, M. S. (2023). *Peran Pemediasian Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Puskesmas Kragan li Kabupaten*

Rembang Jawa Tengah.

- Apriyanda, R., Ibrahim, N., & Ilyas. (2022). Pengaruh Proses Seleksi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Personil Polri Pada Rektorat Reserse Kriminal Umum POLDA Aceh. *Serambi Konstruktivis, Volume 4,*
- Budaya, A. A. (2018). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Work Stress Pada Anggota Polisi Di Polres Kediri. Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang 2018. *NASPA Journal, 42(4), 1.*
- Damayanti, N. L. P., Pasek, I. K., & Sumetri, N. W. (2022). *Pengaruh Kompetensi Karyawan Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Impi Hotels.* Politeknik Negeri Bali.
- Danudoro, K., Zamralita, Z., & Lie, D. (2021). The Effect of Job Demands on Burnout with Job Resources as A Moderator Among External Auditors. *Proceedings of the International Conference on Economics, Business, Social, and Humanities (ICEBSH 2021), 570(Icebsh), 1138–1143.* <https://doi.org/10.2991/assehr.k.210805.179>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi AnalisisMultivariate Dan Program IBM SPSS 25.* Universitas Diponegoro Semarang.
- Hidayati, L. N., & Harsono, M. (2021). Tinjauan literatur mengenai stres dalam organisasi. *Jurnal Ilmu Manajemen, 18(1), 20–30.*
- Juniarly, A. (2018). Di Polres Kebumen. *Psikologika, 17(1), 5–16.*
- Kirana, K. C., Lukitaningsih, A., & Londin, D. M. (2021). Analysis of the Impact of Workload and Work Stress on Job Satisfaction With Motivation As Intervening Variable. *Jurnal Aplikasi Manajemen, 19(4), 791–803.* <https://doi.org/10.21776/ub.jam.2021.019.04.08>
- Kosim, A., Wicaksono, B., Alimi, S., & Gunawan, A. (2023). Pengaruh Employee Engagement, Beban Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Remik, 7(1), 281–290.* <https://doi.org/10.33395/remik.v7i1.12079>
- Kusuma, B. W., Ferdinand, N., & Sunarsi, D. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Gema Perkasa Electronic Jakarta Barat. *Jurnal Ekonomi Utama, 2(1), 6–9.* <https://doi.org/10.55903/juria.v2i1.30>
- Manabung, A. R., Suoth, L. F., & Warouw, F. (2018). hubungan antara masa kerja dan beban kerja dengan stres kerja pada tenaga kerja di PT. Pertamina Tbbm Bitung. *KESMAS: Jurnal Kesehatan Masyarakat Universitas Sam Ratulangi, 7(5).*
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.* Remaja Rusdakarya.
- Masriah, I., & Yoni. (2020). The effect of locus of control, job stress, and Turnover intention on the performance of the employees of PT. winnersumbiri knitting factory tangerang-banten. *Humanities, Management and Science Proceedings, 01(1), 262–268.*
- Massie, R. N., Areros, W. A., & Rumawas, W. (2018). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada kantor pengelola It Center Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), 6(002).*
- Meila Noor Syafria, I. A., Pratiwi, I. A., & Kuryanto, M. S. (2020). Jurnal basicedu.

- Jurnal Basicedu,. *Jurnal Basicedu*, 5(5), 3(2), 524–532.
- Mendila, V. (2021). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Anggota Polisi Kepolisian Resor Mappi. *Jurnal Ilmu Hukum, Humaniora Dan Politik*, 1(4), 427–432. <https://doi.org/10.38035/jihhp.v1i4.729>
- Munandar. (2016). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Universitas Indonesia (UI-Press).
- Muslim, D., & Ilmi, Z. (2023). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Yang Dimediasi Kepuasan Kerja Studi Empiris Pada Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Kalimantan Timur. *Jurnal Ilmiah Multidisiplin Nusantara (JIMNU)*, 1(3), 173–183. <https://doi.org/10.59435/jimnu.v1i3.185>
- Nastasia, K. (2022). Hubungan antara resiliensi dengan stres kerja pada guru pada masa pandemi covid-19. *Psyche 165 Journal*, 86–92.
- Purwanto, A. B., & Sahrah, A. (2020). Resiliensi Dan Beban Kerja Terhadap Stress Kerja Pada Polisi Lalu Lintas. *Psikostudia: Jurnal Psikologi*, 9(3), 260. <https://doi.org/10.30872/psikostudia.v9i3.4627>
- Putri, E., & Anisa, F. (2022). Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Fokus Manajemen Bisnis*, 12(2), 194–205. <https://doi.org/10.12928/fokus.v12i2.6665>
- Radito, T. A., Lourensius L T, N., Mursidi, I., & Sringing Prapti, M. (2022). Efek Mediasi Kepuasan Kerja Dan Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja. *Kajian Ekonomi Dan Bisnis*, 17(1), 45–60. <https://doi.org/10.51277/keb.v17i1.117>
- Riskandayani, K. (2020). *Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, dan Kecerdasan Adversitas Terhadap Kinerja Auditor*. Universitas Pendidikan Indonesia.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.
- Rusmiati, E., Harjadi, D., & Karmela, F. L. (2021). Analysis Of The Impact Of Risk And Workload On Motivation And Impact On Employee Performance. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research*, 5(2), 386–398.
- Sateguh, M., Rismansyah, R., & Novalia, N. (2023). Pengaruh Komukasi Interpersonal Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Badan Pengelolaan Pajak Daerah Kota Palembang. *Jurnal GeoEkonomi*, 14(1), 115–127. <https://doi.org/10.36277/geoekonomi.v14i1.264>
- Septian, M. F., & Puspitasari, Y. A. (2023). Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Gapura Angkasa di Bandar Udara Raden Inten li Tanjung Karang Lampung. *Jurnal Flight Attendant Kedirgantaraan*, 5(1), 38–44.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Alfabeta.
- Sumiyati, S., Widjajanta, B., Masharyono, M., & Izzati, S. N. (2021). An Analysis of Workload and Job Stress on Employee Job Performance. *Proceedings of the 5th Global Conference on Business, Management and Entrepreneurship (GCBME 2020)*, 187(October). <https://doi.org/10.2991/aebmr.k.210831.044>
- Sutoyo. (2019). Pengaruh beban kerja, lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada dinas bina marga propinsi sulawesi tengah. *Jurnal*

Katalogis, 4(3), 698–712.

- Syach, A. R., & Purnama, Y. H. (2023). Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 2(05), 76–81. <https://doi.org/10.56127/jukim.v2i05.938>
- Tobing, J. P. E. P., & Zamora, R. (2018). Pengaruh Konflik Kerja, Penempatan Kerjadan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Racer Technology Batam. *Jurnal Dimensi*, 7(3), 549–562. <https://doi.org/10.33373/dms.v7i3.1712>
- Wibowo, A. D., Tamsah, H., Farida, U., Rasyid, I., Rusli, M., Yusriadi, Y., & Tahir, S. Z. Bin. (2021). The influence of work stress and workload on employee performance through the work environment at SAMSAT Makassar city. *Proceedings of the International Conference on Industrial Engineering and Operations Management*, 6276–6282. <https://doi.org/10.46254/an11.20211058>
- Widianti, P., & Herlina, H. (2023). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Indonesian Journal of Economic and Business*, 1(2), 81–92. <https://doi.org/10.58818/ijeb.v1i2.30>