

**ANALYSIS OF THE INFLUENCE OF WORKLOAD AND WORK STRESS
DETERMINANTS ON PERSONNEL PERFORMANCE THROUGH
WORK MOTIVATION
(A Study at the Regional Police of Lampung)**

**Fajar Destri Prasetyo¹, Lukmanul Hakim^{2*}, Anuar Sanusi³,
M. Hasan Ma'ruf⁴, Edi Pranyoto⁵**

^{1,2,3,5}Master of Management, IIB Darmajaya Bandar Lampung

⁴AAS Indonesia Institute of Business Technology

Email: lukmanulhakim@darmajaya.ac.id

Abstract

The performance of police personnel serves as a key indicator in determining the effectiveness of law enforcement organizations in carrying out their duties and functions. The complex and high-pressure nature of police work poses significant challenges that may affect the stability and productivity of personnel performance. High workload and psychological pressure resulting from job stress can have both direct and indirect impacts on performance. Work motivation plays a strategic role as a mediating variable that can either strengthen or weaken the influence of these determinants on performance. The research problem addressed in this study is: how do workload and job stress affect the performance of personnel at the Lampung Regional Police (Polda Lampung), both directly and indirectly through work motivation as an intervening variable? This study employs a quantitative approach using the Partial Least Squares (PLS) Structural Equation Modeling (SEM) method with SmartPLS version 4.0. The results reveal that workload has a significant positive effect on personnel performance, while job stress does not. Additionally, personnel performance does not have a significant positive effect on work motivation. Moreover, workload and job stress do not significantly influence personnel performance through work motivation.

Keywords: *Workload Determinants, Job Stress, Personnel Performance, Work Motivation*

1. PENDAHULUAN

Kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Kinerja yang baik adalah kinerja yang mengikuti tata cara atau prosedur sesuai standar yang telah ditetapkan. Oleh karena itu kinerja harus memiliki beberapa kriteria agar meningkatkan produktivitas sehingga apa yang diharapkan bisa berjalan sesuai apa yang di inginkan (Lasmaya, 2024). Berdasarkan penjelasan tersebut maka peningkatan kinerja bagi institusi Polri sangat penting untuk dilakukan dengan kinerja yang baik maka Polri dapat menciptakan rasa aman, dapat meningkatkan kepercayaan publik, serta mendukung stabilitas sosial dan politik. Salah satu institusi Polri yang terus meningkatkan kinerja personel Polri adalah Kepolisian Daerah Lampung (Polda Lampung).

Penilaian kinerja personel Polda Lampung dilakukan melalui Sistem Manajemen Kinerja, sesuai dengan peraturan tersebut. Kinerja personel Polda Lampung diukur berdasarkan kualitas, kuantitas, serta sikap yang berorientasi pada tugas dan tanggung jawab mereka. Sementara itu, kinerja personel Polda Lampung mencerminkan tingkat pencapaian dalam pelaksanaan program, kebijakan, serta upaya dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi Kepolisian Negara Republik Indonesia. Berikut ini hasil dari penilaian kinerja personel Polda Lampung tahun 2023 dan 2024.

Tabel 1. Rata - Rata Pencapaian Kinerja Personel Polda Lampung Tahun 2023 dan 2024

Indikator Penilaian Perilaku Kerja Personel	Penilaian Kinerja		Kriteria
	2023	2024	
Kualitas Kerja	70	65	Cukup
Kuantitas Kerja	85	70	Baik
Tanggung Jawab	75	55	Kurang
Kerja sama	75	60	Cukup
Inisiatif	65	80	Baik
Rata - Rata	77.00	63.00	Cukup

Sumber: Polda Lampung, Tahun 2024

Tabel 1 menjelaskan bahwa penilaian kinerja personel di Polda Lampung selama dua tahun terakhir, terlihat bahwa meskipun ada perbaikan pada aspek-aspek tertentu seperti kualitas kerja dan inisiatif, penurunan kinerja tetap signifikan dalam aspek kuantitas kerja, tanggung jawab, dan kerja sama. Penurunan ini dapat dikaitkan dengan beberapa faktor, termasuk determinan beban dan stres kerja dan lemahnya motivasi kerja. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Yulita dkk., (2024) yang menyatakan bahwa faktor lain yang berhubungan dengan baik atau buruknya kinerja karyawan adalah beban kerja yang tinggi dan stres dalam bekerja. Kumala dan Maksum (2023) juga menjelaskan bahwa faktor psikologis yang mengganggu kinerja seorang karyawan adalah meningkatnya beban kerja dan stres sehingga menurunkan motivasi karyawan untuk bisa bekerja secara optimal.

Faktor pertama yang mempengaruhi kinerja personel di Polda Lampung adalah determinan beban kerja, pada dasarnya manusia memiliki keterbatasan secara psikis maupun fisik dalam memenuhi tuntutan kerjanya, apabila personel memiliki beban kerja yang tinggi dan tidak mampu menyesuaikan antara kemampuan dan tuntutan kerjanya maka akan menimbulkan kelelahan. Oleh karena itu hasil penelitian Rolos dkk., (2020) determinan beban kerja berdampak negatif terhadap kinerja. Dengan kata lain, semakin meningkatnya determinan beban kerja seorang individu maka semakin menurun kinerjanya, dan sebaliknya.

Selain determinan beban kerja, stres kerja juga dapat menjadi faktor psikologis yang mengganggu kinerja personel di Polda Lampung. Stres kerja ialah suatu situasi yang timbul sebagai akibat dari ketidakseimbangan antara tanggung jawab pekerjaan yang nyata dan yang dirasakan (Nawawi, 2025). Sederhananya, stres adalah reaksi tubuh dan mental seseorang terhadap perubahan lingkungan yang dianggap meresahkan dan membuatnya merasa terancam (Trianingrat dan Supartha, 2020). Hasibuan (2024) menjelaskan bahwa stres adalah kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir sehingga menjadi gugup, merasakan kekhawatiran kronis, mudah marah, agresif dan tidak dapat rileks.

Selain beban kerja dan stres kerja faktor, juga terdapat motivasi kerja yang mempengaruhi kinerja. Motivasi kerja adalah kemauan individu untuk berupaya secara maksimal dalam mencapai tujuan organisasi, yang didorong oleh kebutuhan individu yang spesifik dan kondisi upaya yang memadai. Ketika karyawan memiliki motivasi yang tinggi maka dapat meningkatkan produktivitas organisasi. Selain itu, adanya motivasi yang dimiliki oleh karyawan dapat membuat karyawan sadar akan tanggung jawab pekerjaan yang ia miliki dan membuat karyawan terdorong untuk semangat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik (Trianingrat dan Supartha, 2020). Chen (2020) menyatakan bahwa karyawan yang memiliki motivasi, menikmati tantangan, memiliki potensi pengembangan, menjunjung tinggi standar tinggi, menikmati pencapaian pribadi dan kepuasan kerja akan mencapai kinerja dengan sangat baik.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan tujuan untuk menguji hubungan kausal antar variabel bebas (determinasi beban dan stres kerja terhadap variabel terikat (kinerja personel) melalui variabel intervening (motivasi kerja). Metode yang digunakan adalah analisis jalur (*path analysis*) karena mampu mengidentifikasi pengaruh langsung dan tidak langsung antar variabel dalam satu model simultan.

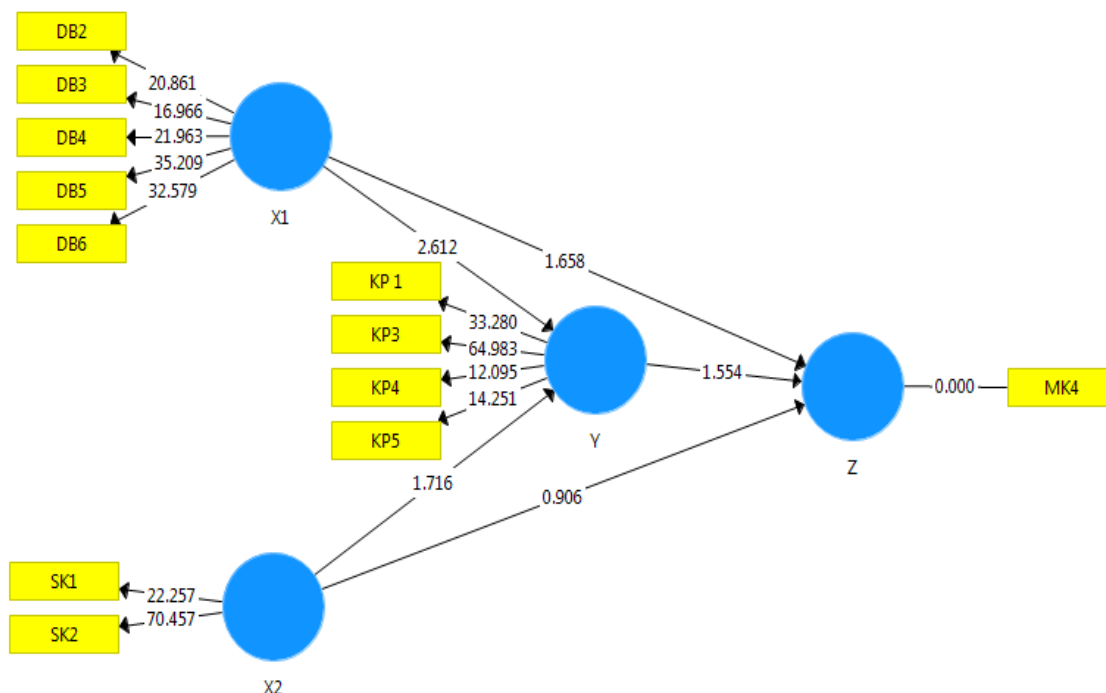
Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh personel Polda Lampung sebanyak 1.204 orang, dengan teknik pengambilan data menggunakan metode *purposive sampling*. Instrumen data dikembangkan berdasarkan indikator dari teori terdahulu dan telah diuji validitas serta reliabilitasnya menggunakan SPSS versi 25. Analisis model struktural dilakukan menggunakan *Partial Least Square (PLS) Structural Equation Modeling (SEM)* dengan SmartPLS versi 4.0.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1. Hasil Penelitian

Analisis Jalur

Analisis jalur dilakukan dengan menggunakan bantuan program *Smart Partial Least Square (SmartPLS)* untuk melihat model struktural (*inner model*), pengujian *inner model* dilakukan dengan mengukur *coefficient of determinant* (R^2) dan *path coefficient* (β) untuk variabel independen yang kemudian dinilai signifikansinya berdasarkan *T-statistics* setiap *path*. Perlu diketahui bahwa dalam penelitian ini peneliti menggunakan dua angka signifikan yaitu 0.05. Adapun model struktural penelitian dengan angka signifikan 0.05 adalah sebagai berikut:



Gambar 1. Output Model Struktural

Untuk menilai signifikansi model prediksi dalam pengujian model struktural, dapat dilihat dari nilai *t-statistic* antara variabel independen ke variabel dependen dalam tabel *Path Coefficient* pada output *SmartPLS* di bawah ini:

Tabel 2. *Path Coefficients (Mean, STDEV, T-Values)*

Jalur	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (O/STDEV)	P Values
X1 → Y	0.583	0.567	0.223	2.612	0.009
X1 → Z	-0.522	-0.513	0.315	1.658	0.098
X2 → Y	0.371	0.387	0.216	1.716	0.087
X2 → Z	0.221	0.220	0.244	0.906	0.366
Y → Z	0.399	0.392	0.257	1.554	0.121

Sumber: Hasil Perhitungan *smartPLS*, (Diolah Penulis Tahun 2025)

Tabel 2 dapat dijelaskan bahwa hubungan antar variabel sebagai berikut:

1. Nilai *original sample estimate* menunjukkan bahwa determinan beban adalah sebesar 0.583 dengan nilai *t- statistik* 2.612 lebih besar dari nilai *t-tabel* sebesar 1.96 serta nilai signifikan atau *p-value* sebesar 0.009 yang artinya lebih kecil dari 0.05. Dengan demikian nilai *original sample estimate* positif mengindikasikan bahwa determinan beban akan semakin kuat jika didukung dengan kinerja personel Polda Lampung
2. Nilai *original sample estimate* stres kerja adalah sebesar 0.371 dengan nilai *t- statistik* 1.716 lebih kecil dari nilai *t-tabel* sebesar 1.96 serta nilai signifikan atau *p-value* sebesar 0.087 yang artinya lebih besar dari 0.05. Dengan demikian nilai *original sample estimate* positif mengindikasikan bahwa stres kerja akan mengalami peningkatan jika tidak didukung dengan kinerja personel Polda Lampung
3. Nilai *original sample estimate* kinerja personel adalah sebesar 0.399 dengan nilai *t- statistik* 1.554 lebih kecil dari nilai *t-tabel* sebesar 1.96 serta nilai signifikan atau *p-value* sebesar 0.121 yang artinya lebih besar dari 0.05. Dengan demikian nilai *original sample estimate* positif mengindikasikan bahwa kinerja personel akan semakin kuat jika didukung dengan motivasi kerja personel di Polda Lampung
4. Nilai *original sample estimate* determinan beban adalah sebesar -0.522 dengan nilai *t- statistik* 1.658 lebih kecil dari nilai *t-tabel* sebesar 1.96 serta nilai signifikan atau *p-value* sebesar 0.098 yang artinya lebih besar dari 0.05. Nilai *original sample estimate* negatif mengindikasikan bahwa determinan beban akan mengalami penurunan jika tidak didukung dengan motivasi kerja personel di Polda Lampung
5. Nilai *original sample estimate* stres kerja adalah sebesar 0.244 dengan nilai *t- statistik* 0.906 lebih kecil dari nilai *t-tabel* sebesar 1.96 serta nilai signifikan atau *p-value* sebesar 0.366 yang artinya lebih besar dari 0.05. Nilai *original sample estimate* positif mengindikasikan bahwa stres kerja akan mengalami peningkatan jika didukung dengan motivasi kerja personel di Polda Lampung.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat (kinerja personel Polda Lampung) sehingga dapat dilihat pada hasil perhitungan Koefisien Determinasi (R^2) pada tabel di bawah ini:

Tabel 3. Nilai *R Square* dan *Adjusted R Square*

Variabel	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>
Y	0.872	0.868
Z	0.046	0.001

Sumber: Hasil Perhitungan *smartPLS*, (Diolah Penulis Tahun 2025)

Tabel 3 menunjukkan bahwa kinerja personel Polda Lampung yang dipengaruhi oleh kedua variabel bebas dan satu variabel mediasi, pada hasil di atas Koefisien Determinasi (*R Square*) sebesar 0.873 artinya determinan beban dan stres kerja memiliki pengaruh secara langsung sebesar 87.3% terhadap kinerja personel Polda Lampung. Sedangkan pengaruh secara tidak langsung sebesar 0.046 artinya determinan beban dan stres kerja memiliki pengaruh secara tidak langsung sebesar 4.6% terhadap kinerja personel Polda Lampung melalui motivasi kerja.

Uji Statistik t

Untuk menguji hipotesis masing-masing variabel, maka digunakan uji Statistik t (Uji t), dengan kriteria apabila nilai $t_{hitung} > \text{nilai } t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sebaliknya $t_{hitung} < \text{nilai } t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Berikut ini adalah hasil uji hipotesis dengan menggunakan bantuan program *Smart Partial Least Square (Smart PLS)*.

Tabel 4. Hasil Uji Hipotesis

Variabel	T_{hitung}	T_{tabel}	Sig	Kesimpulan	
Determinan beban → Kinerja Personel	2.612	1.96	0.009	Berpengaruh positif signifikan	
Stres kerja → kinerja personel	1.716	1.96	0.087	Tidak positif signifikan	berpengaruh dengan
Kinerja personel → motivasi kerja	1.554	1.96	0.121	Tidak positif signifikan	berpengaruh dengan
Determinan beban → motivasi kerja	1.658	1.96	0.098	Tidak positif signifikan	berpengaruh dengan
Stres kerja → motivasi kerja	0.906	1.96	0.366	Tidak positif signifikan	berpengaruh dengan

Sumber: Hasil Perhitungan *smartPLS*, (Diolah Penulis Tahun 2025)

Berdasarkan hasil uji hipotesis pada Tabel 4 dapat diketahui bahwa:

1. Nilai t_{hitung} variabel determinan beban sebesar 2.612 sedangkan nilai t_{tabel} sebesar 1.96, serta nilai signifikansi (sig.) sebesar $0.009 < 0.05$, maka variabel determinasi beban berpengaruh positif dengan signifikan terhadap kinerja personel Polda Lampung
2. Nilai t_{hitung} pada variabel stres kerja sebesar 1.716 sedangkan nilai t_{tabel} sebesar 1.96, serta nilai signifikansi (sig.) sebesar $0.087 > 0.05$, maka variabel stres kerja tidak berpengaruh positif dengan signifikan terhadap kinerja personel Polda Lampung
3. Nilai t_{hitung} variabel kinerja personel Polda Lampung sebesar 1.554 sedangkan nilai t_{tabel} sebesar 1.96, serta nilai signifikansi (sig.) sebesar $0.121 > 0.05$, maka variabel kinerja personel Polda Lampung tidak berpengaruh positif dengan signifikan terhadap motivasi kerja
4. Nilai t_{hitung} pada variabel determinasi beban sebesar 1.658 sedangkan nilai t_{tabel} sebesar 1.96, serta nilai signifikansi (sig.) sebesar $0.098 > 0.05$, maka variabel determinasi beban tidak berpengaruh positif dengan signifikan terhadap kinerja personel Polda Lampung melalui motivasi kerja

5. Nilai t_{hitung} variabel stres kerja sebesar 0.906 sedangkan nilai t_{tabel} sebesar 1.96, serta nilai signifikansi (sig.) sebesar $0.366 > 0.05$, maka variabel stres kerja tidak berpengaruh positif dengan signifikan terhadap kinerja personel Polda Lampung melalui motivasi kerja.

3.2. Pembahasan

1. Pengaruh Determinasi Beban Terhadap Kinerja Personel

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa determinasi beban berpengaruh positif dengan signifikan terhadap kinerja personel Polda Lampung terlihat dari Nilai t_{hitung} variabel determinan beban sebesar 2.612 sedangkan nilai t_{tabel} sebesar 1.96, serta nilai signifikansi (sig.) sebesar $0.009 < 0.05$. Adanya pengaruh menunjukkan bahwa Polda Lampung telah menerapkan sistem pembagian tugas yang berbasis pada analisis kebutuhan operasional serta kompetensi individu personel. Dengan pembagian kerja yang terstruktur dan terukur, setiap personel memahami peran, tanggung jawab, dan batasan tugas yang harus dilaksanakan, sehingga meminimalisir tumpang tindih wewenang dan meningkatkan efisiensi pelaksanaan tugas di lapangan.

Hasil di atas juga selaras dengan penelitian Syamra dkk., (2023) mengungkapkan bahwa beban kerja yang terstruktur dan disesuaikan dengan kapasitas individu dapat meningkatkan efektivitas kerja aparat, khususnya di lingkungan kepolisian. Beban kerja yang dianggap realistis dan mencerminkan kepercayaan pimpinan justru memicu semangat kerja, meningkatkan rasa tanggung jawab, dan memperkuat komitmen terhadap tugas. Hal ini juga terjadi di Polda Lampung, di mana determinan beban yang dikelola secara proporsional ternyata mendorong personel untuk bekerja lebih optimal dan profesional.

Zhang dan Wang (2024) dalam penelitiannya juga menjelaskan bahwa beban kerja sebagai tuntutan pekerjaan dapat berdampak positif terhadap kinerja apabila didukung dengan sumber daya organisasi yang memadai, seperti pelatihan, dukungan sosial, dan sistem evaluasi. Polda Lampung, dalam praktiknya, telah menerapkan mekanisme ini melalui supervisi rutin dan pelatihan peningkatan kapasitas yang menjadikan beban kerja bukan sebagai tekanan yang melemahkan, tetapi sebagai tantangan yang membangun. Dengan demikian, semakin baik pengelolaan determinan beban, maka semakin tinggi pula potensi peningkatan kinerja personel secara menyeluruh.

2. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Personel

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel stres kerja tidak berpengaruh positif dengan signifikan terhadap kinerja personel Polda Lampung terlihat dari nilai t_{hitung} pada variabel stres kerja sebesar 1.716 sedangkan nilai t_{tabel} sebesar 1.96, serta nilai signifikansi (sig.) sebesar $0.087 > 0.05$. Tidak adanya pengaruh menunjukkan bahwa meskipun personel Polda Lampung mungkin mengalami tekanan atau beban psikologis dalam pelaksanaan tugas, namun tekanan tersebut tidak serta-merta memengaruhi capaian kinerja secara nyata. Ada kemungkinan bahwa personel telah terbiasa dengan kondisi kerja yang menantang atau memiliki strategi *coping* yang efektif, sehingga dampak stres kerja terhadap performa mereka menjadi minimal. Selain itu, bisa pula kinerja mereka lebih ditentukan oleh faktor-faktor lain seperti motivasi, disiplin kerja, atau dukungan struktural institusi.

Hasil di atas selaras dengan penelitian Purwanti dkk., (2020) menemukan bahwa stres kerja tidak dapat memengaruhi kinerja personel kepolisian apabila tidak mendapatkan dukungan organisasi yang memadai, seperti kepemimpinan transformasional dan sistem kerja yang adaptif. Saputra dan Yuliasri (2020) menunjukkan bahwa stres kerja tidak secara langsung memengaruhi kinerja personel, karena faktor seperti kompetensi, lingkungan kerja, dan tingkat tanggung jawab personal lebih dominan dalam menentukan *output* kerja.

Mendila (2021) menegaskan bahwa peningkatan stres kerja lebih banyak terjadi sebagai konsekuensi dari menurunnya efektivitas kerja, bukan sebagai penyebab utama. Artinya, ketika anggota kepolisian tidak mampu memenuhi ekspektasi atau target kinerja, tekanan psikologis justru meningkat, tetapi tidak selalu berdampak langsung terhadap penurunan performa berkat adanya mekanisme *coping* yang sudah terbentuk. Secara umum, hasil ini mendukung asumsi bahwa stres kerja dalam institusi seperti kepolisian cenderung bersifat reaktif dan dipengaruhi oleh faktor-faktor internal maupun struktural.

3. Pengaruh Kinerja Personel Terhadap Motivasi Kerja

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel kinerja personel Polda Lampung tidak berpengaruh positif dengan signifikan terhadap motivasi kerja terlihat dari nilai t_{hitung} variabel kinerja personel Polda Lampung sebesar 1.554 sedangkan nilai t_{tabel} sebesar 1.96, serta nilai signifikansi (sig.) sebesar $0.121 > 0.05$. Tidak adanya pengaruh dikarenakan ada beberapa faktor mulai dari kondisi lingkungan kerja yang tidak kondusif seperti fasilitas yang kurang memadai, tekanan kerja yang tinggi, atau hubungan antar rekan yang kurang harmonis sehingga menghambat munculnya motivasi meskipun individu telah menunjukkan kinerja yang baik. Selain itu, persepsi terhadap ketidakadilan dalam sistem penghargaan dan hukuman, seperti pemberian insentif yang tidak transparan atau perlakuan yang tidak adil terhadap personel yang berprestasi, juga dapat menurunkan semangat kerja.

Hasil atas selaras dengan hasil penelitian Fadzilah dkk., (2025) juga menemukan bahwa motivasi kerja lebih banyak dipengaruhi oleh faktor internal dan manajerial, seperti kejelasan peran, kepemimpinan yang suportif, serta peluang pengembangan karier. Dalam konteks ini, kinerja individu cenderung merupakan konsekuensi dari motivasi, bukan sebaliknya. Arsyad dkk., (2020) turut mengungkapkan bahwa motivasi kerja tidak tumbuh hanya karena seseorang memiliki capaian kerja yang baik, tetapi lebih ditentukan oleh adanya proses pembinaan, pelatihan, dan dukungan yang dirasakan oleh personel. Oleh karena itu, hasil penelitian ini semakin menegaskan bahwa peningkatan kinerja belum tentu berdampak langsung terhadap peningkatan motivasi kerja, apabila tidak dibarengi dengan sistem organisasi yang memfasilitasi kebutuhan psikologis, profesional, dan sosial para personel.

4. Pengaruh Determinasi Beban Terhadap Kinerja Personel Melalui Motivasi Kerja

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa determinasi beban tidak berpengaruh positif dengan signifikan terhadap kinerja personel Polda Lampung melalui motivasi kerja terlihat dari nilai t_{hitung} pada variabel determinasi beban sebesar 1.658 sedangkan nilai t_{tabel} sebesar 1.96, serta nilai signifikansi (sig.) sebesar $0.098 > 0.05$. Hasil ini menunjukkan bahwa beban kerja yang dirasakan oleh personel tidak secara langsung atau tidak langsung melalui motivasi, memberikan pengaruh terhadap peningkatan atau penurunan kinerja mereka. Hal ini dikarenakan beban kerja yang dialami masih berada dalam rentang toleransi atau persepsi beban tidak menjadi faktor krusial dalam membentuk motivasi maupun kinerja mereka. Personel mungkin telah terbiasa dengan tuntutan kerja tinggi, sehingga beban tersebut tidak lagi menjadi pengaruh utama dalam proses motivasional maupun dalam pencapaian kinerja.

Hasil penelitian ini selaras dengan temuan dari Rahmawati (2021) yang menunjukkan bahwa beban kerja tidak secara signifikan memengaruhi kinerja pegawai apabila tidak diiringi oleh persepsi positif terhadap beban tersebut sebagai tantangan. Dalam penelitiannya pada sektor pelayanan publik, beban kerja tinggi justru dianggap sebagai bagian dari rutinitas dan tidak secara otomatis meningkatkan motivasi. Demikian pula, Nurhidayat dan Sari (2022) menemukan bahwa motivasi kerja pegawai lebih dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti penghargaan, kepemimpinan, dan lingkungan kerja, ketimbang beban kerja yang ditentukan oleh volume atau

tekanan pekerjaan. Selain itu, Firmansyah (2023) menegaskan bahwa dalam konteks organisasi birokrasi, beban kerja yang tinggi tidak serta merta meningkatkan motivasi apabila tidak dibarengi dengan dukungan psikologis dan kejelasan tujuan kerja

5. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Personel Melalui Motivasi Kerja

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel stres kerja tidak berpengaruh positif dengan signifikan terhadap kinerja personel Polda Lampung melalui motivasi kerja, terlihat dari nilai t_{hitung} variabel stres kerja sebesar 0.906 sedangkan nilai t_{tabel} sebesar 1.96, serta nilai signifikansi (sig.) sebesar $0.366 > 0.05$. Hasil ini menunjukkan tidak adanya pengaruh dikarenakan para personel memiliki ketahanan mental yang cukup baik dalam menghadapi tekanan kerja atau memiliki strategi *coping* yang efektif dalam menjaga stabilitas motivasi mereka.

Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan dari beberapa studi sebelumnya yang menunjukkan bahwa stres kerja tidak selalu berdampak signifikan terhadap kinerja melalui jalur motivasi kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Sari dan Wijayanti (2021) mengungkapkan bahwa stres kerja yang dirasakan oleh karyawan rumah sakit tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, karena para karyawan mampu menyesuaikan diri dengan tekanan melalui mekanisme *coping* yang memadai. Demikian pula, penelitian oleh Prasetyo dan Anjani (2022) menemukan bahwa meskipun terdapat tekanan dalam lingkungan kerja, namun stres kerja tidak berdampak langsung terhadap motivasi maupun kinerja karena adanya dukungan sosial dan budaya organisasi yang kuat.

Hasil yang hampir serupa ditemukan oleh Wulandari dan Ramadhan (2023) yang meneliti tenaga kepolisian di wilayah Jawa Tengah. Mereka menyatakan bahwa stres kerja tidak memengaruhi motivasi kerja secara signifikan karena para personel terbiasa menghadapi tekanan tinggi dan memiliki keterikatan terhadap nilai-nilai tugas yang mendorong resiliensi. Selain itu, studi oleh Handayani dan Susanto (2020) menegaskan bahwa variabel stres kerja tidak selalu menjadi faktor determinan turunnya motivasi jika individu memiliki kontrol diri yang baik dan persepsi positif terhadap tantangan kerja.

4.KESIMPULAN

Berdasarkan temuan penelitian, dapat disimpulkan bahwa beban kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja personel Polda Lampung. Hal ini menunjukkan bahwa distribusi tugas yang didasarkan pada analisis kebutuhan operasional dan kompetensi individu berkontribusi terhadap efisiensi kerja. Sebaliknya, stres kerja tidak terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja, kemungkinan besar karena personel telah terbiasa menghadapi tekanan tugas dan memiliki kemampuan adaptasi mental yang baik. Selain itu, kinerja yang tinggi tidak serta-merta meningkatkan motivasi kerja karena faktor lingkungan kerja dan sistem penghargaan yang belum optimal. Beban kerja maupun stres kerja juga tidak memberikan pengaruh tidak langsung terhadap kinerja melalui motivasi, yang mengindikasikan bahwa motivasi internal personel lebih dipengaruhi oleh aspek lain di luar tekanan atau tuntutan pekerjaan.

Untuk meningkatkan kinerja dan kesejahteraan personel, POLDA Lampung disarankan meninjau ulang sistem pembagian tugas dan pengaturan waktu kerja agar tidak membebani di luar jam dinas. Penyesuaian karakteristik tugas agar tetap menantang tanpa memicu kelelahan mental juga perlu dilakukan. Di samping itu, penetapan tenggat waktu yang lebih realistis dan dukungan terhadap kapasitas kerja sangat penting agar hasil kerja tetap optimal. Terakhir, dibutuhkan sistem penghargaan yang adil dan transparan sebagai penguat motivasi serta penciptaan budaya kerja yang saling mendukung dan menghargai kontribusi personel.

REFERENSI

- Arsyad, M., Fitri, S., & Lubis, R. (2020). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja. *Indonesian Journal of Management and Business Administration*, 2(4), 51–60
- Chen, M. (2020). The Impact of Expatriates' Cross-Cultural Adjustment on Work Stress and Job Involvement in the High-Tech Industry. *Frontiers in Psychology*, 10, 2228
- Fadzilah, N., Priyono, A., & Lestari, R. (2025). Pengaruh Kompetensi, Disiplin, dan Motivasi terhadap Kinerja Personel Kepolisian. *East Asian Journal of Multidisciplinary Research*, 7(1), 88–99
- Handayani, R., & Susanto, T. (2020). Pengaruh Stres Kerja Dan Dukungan Sosial Terhadap Motivasi Kerja. *Jurnal Psikologi Terapan*, 8(2), 112–120
- Hasibuan, SP. Melayu. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Lasmaya, S.M. (2024). Pengaruh Sistem Informasi Sdm, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *J. Ekon. Bisnis Entrep.* 10, 25–43.
- Mendila, V. (2021). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Anggota Polisi Kepolisian Resor Mappi. *Jurnal Ilmu Hukum, Humaniora dan Politik*, 1(4), 427–43
- Nawawi. (2025). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Universitas Gadjah Mada.
- Prasetyo, R. A., & Anjani, N. D. (2022). Stres Kerja dan Motivasi Kerja Pada Karyawan Perusahaan Jasa Logistik. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 12(1), 33–41
- Purwanti, A., Zunaidah, Z., Diah, Y. M., & Widiyanti, M. (2020). Pengaruh stres kerja dan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja anggota Polri di Polda Sumatera Selatan. *The Manager Review*, 2(1), 25–41
- Rahmawati, L. (2023). Pengaruh Tingkat Pendidikan terhadap Persepsi Beban Kerja dan Stres Pegawai Pemerintah. *Jurnal Psikologi Kerja dan Organisasi*, 6(1), 33–42
- Rolos, J. K. R., Sambul, S. A. P., Rumawas, W., Studi, P., Bisnis, A., dan Administrasi, J. I. (2020). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(4), 19–27.
- Saputra, R., & Yuliharsi, Y. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompetensi, Stres Kerja Dan Social Quotient Terhadap Kinerja Polisi Satlantas Polres Kota Bukittinggi. *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 2(2), 104–113
- Sari, P. L., & Wijayanti, R. (2021). Hubungan Antara Stres Kerja Dengan Motivasi Kerja Karyawan di Rumah Sakit Swasta. *Jurnal Ilmiah Psikologi*, 9(1), 55–63
- Syamra, R., Rismawati, R., & Auliya, Y. (2023). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Personel Laka Lantas di Polres Kampar. *Jurnal Reformasi Manajemen Indonesia*, 3(1), 15–24

- Trianingrat, N. K. A. R., dan Supartha, I. W. G. (2020). *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi*. E-Journal Manajemen, 9(5), 1838–1857.
- Wulandari, S., & Ramadhan, A. (2023). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Motivasi dan Kinerja Anggota Kepolisian: Studi pada Polres Jawa Tengah. *Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora*, 13(2), 87–95
- Yulita, Rahma., Wahab, Wirdayani., Menhard., dan Irawan, Candra. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Asian Agri Singingi Hilir Kabupaten Kuantan Singingi, *Jurnal Akuntansi, Manajemen, Bisnis dan Teknologi (AMBITEK)*, Volume.4 No.1
- Zhang, Y., Zhang, Y., & Wang, C. (2024). Work Pressure and Job Burnout Among Police Officers: A Meta-Analysis Based on Job Demand–Resource Model. *BMC Psychology*, 12(1)